

Partenaires pour l'emploi

INVESTIR DANS OTTAWA-CARLETON : UN PLAN D'EMPLOI

Rapport Final^{JUIN} 1999

Partners
for Jobs



Partenaires
pour l'emploi



« Nous devons relever un défi de taille », déclare le président régional Bob Chiarelli. « D'un côté, il y a toujours des gens sans emploi. D'un autre côté, il y a une grave pénurie de travailleurs qualifiés dans des secteurs comme la technologie de pointe et la santé. Nous devons corriger cette disparité. Si nous investissons dans les gens, nous investissons dans la santé à long terme de notre collectivité. »

Sommaire

En janvier 1999, le Groupe d'étude sur l'emploi était établi à Ottawa-Carleton, avec une vaste représentation des secteurs des affaires et du travail, des organismes communautaires, des organismes de développement économique, des associations de gens d'affaires, ainsi que des représentants de l'éducation, de la formation, du gouvernement et du Groupe de travail sur la pauvreté.

Le Groupe d'étude sur l'emploi avait pour mandat d'établir une stratégie visant à :

- intégrer le développement de la main-d'œuvre et le développement économique;
- réduire et prévenir le chômage;
- favoriser une plus grande participation à la vie active;
- identifier et réduire les pénuries de main-d'œuvre spécialisée;
- favoriser un meilleur accès aux services de formation et de placement;
- réduire les obstacles à l'emploi;
- renforcer et perfectionner la main-d'œuvre; et
- créer un cadre durable pour le développement de la main-d'œuvre.

Cette stratégie d'emploi devait être axée sur les besoins des sans-emploi, des sous-employés et des assistés sociaux.

Dans le cadre de la stratégie en question, le Groupe d'étude a établi des plans à court et à long terme comprenant neuf projets pilotes destinés à renforcer la main-d'œuvre, à augmenter la participation à la vie active, à lever les obstacles à l'emploi et à offrir des appuis et de la formation. Ce rapport présente également neuf orientations stratégiques et trente-quatre mesures particulières à prendre.

Selon les orientations stratégiques posées par le Groupe d'étude, la Région d'Ottawa-Carleton devra assumer la direction générale de l'établissement d'une stratégie d'emploi communautaire complète. Elle veillera aussi à maintenir une structure permanente pour soutenir, mettre en œuvre et actualiser cette stratégie. On s'attend également à voir s'accélérer le rythme des projets pilotes identifiés par le Groupe d'étude et à ce que la recherche pour d'autres occasions semblables se poursuive.

La stratégie reconnaît que pour lever les obstacles à l'emploi, il faudra modifier nombre de règlements et de programmes publics. La Région devra alors collaborer à la mise en œuvre de celle-ci avec les autres paliers de gouvernement. L'une des exigences sera d'améliorer le système d'information sur l'emploi, qui servira alors de fondement à la stratégie. Il faudra en outre examiner le rôle de la technologie dans des secteurs tels que la formation, l'information sur la main-d'œuvre et l'alphabétisme.

De leur côté, les partenaires s'appliqueront à prendre des arrangements financiers pour un éventail d'appuis au développement de l'emploi, et la Région organisera une campagne d'information publique sur l'emploi. Entre-temps, les projets pilotes seront mis en œuvre, les politiques modifiées et un fonds d'aide d'urgence ainsi qu'un fonds de transition seront mis sur pied.

Ce rapport final présente les orientations stratégiques et les priorités, comme le fondement du développement de la main-d'œuvre locale et de la prévention du chômage. Ce cadre de travail tient compte du fait que tous les secteurs de la collectivité ont un rôle à jouer, ainsi que l'importance vitale des partenariats pour la réalisation de cette entreprise.

Pendant la préparation de ce document, divers organismes et individus ont été consultés et leurs commentaires continueront à guider la mise au point et la mise en œuvre de la phase d'exécution (septembre 1999 à mars 2000).

Dans le cadre des prochaines étapes, les responsables de la phase d'exécution, à partir des orientations stratégiques et des priorités énoncées dans le rapport, procéderont à l'élaboration et à la mise en œuvre des projets proposés. Un rapport d'étape sera préparé à intervalles réguliers par les Partenaires pour l'emploi par avril 2000.

Introduction

Ce document est le rapport du Groupe d'étude sur l'emploi pour la Région d'Ottawa-Carleton. Il présente des stratégies visant à établir pour les assistés sociaux, les sans-emploi et les sous-employés de la région, un meilleur accès à l'emploi.

En janvier 1999, le Groupe d'étude sur l'emploi a été créé et sa direction confiée à deux coprésidents, M. John Kelly (PDG, JetForm Corporation) et Mme Andrée Lortie présidente de *La Cité collégiale*), qui sont des leaders communautaires et qui représentent le secteur des affaires et celui de la formation et de l'éducation. Un Groupe de travail a été adjoint au Groupe d'étude pour lui fournir une aide opérationnelle et technique. Les deux groupes réunissent des représentants des secteurs suivants :

Représentants au Groupe d'étude et au Groupe de travail

- Caledon Institute
- Chambre de commerce
- Commission locale de formation
- Communauté francophone
- Entreprises
- Gouvernement fédéral
- Gouvernement provincial
- Gouvernement régional
- Groupe de travail sur la pauvreté
- Groupes d'alphabétisation
- Membres de la communauté
- Organismes communautaires
- Organismes de développement économique
- Regroupement des gens d'affaires
- Secteur du travail
- Services de santé

Le mandat du Groupe d'étude est d'élaborer une stratégie d'emploi dans un délai de six mois, qui présentera à la fois des projets à court et à long terme, visant les personnes sans emploi et sous-employées, plus précisément les assistés sociaux. Les membres du Groupe d'étude se sont rendus compte que le niveau de création d'emplois et de la qualité des emplois dépendaient d'une quantité de facteurs échappant au contrôle de la Région (politiques fiscale et monétaire, politiques de développement économique nationales et provinciales). Cependant le principal souci du Groupe d'étude, était de déterminer ce qu'on pouvait réaliser concrètement dans la région.

Dans l'ensemble, le Groupe d'étude visait à réduire la pauvreté en créant une série de possibilités d'emploi permettant d'aider les particuliers et les familles à améliorer leur situation financière. Il avait quatre objectifs :

- élaborer des partenariats avec la communauté;
- créer des débouchés;
- mettre en œuvre des projets pilotes visant à lever les obstacles à l'emploi; et
- dresser la liste des initiatives à court et à long terme qui permettront d'améliorer les possibilités d'emploi pour les habitants de la Région.

La stratégie d'emploi reposait sur les objectifs suivants :

- intégrer le développement de la main-d'œuvre et le développement économique;
- réduire et prévenir le chômage;
- stimuler la participation à la vie active;
- identifier et réduire les pénuries de main-d'œuvre spécialisée;
- améliorer l'accès aux services de placement et de formation;
- réduire les obstacles à l'emploi;
- renforcer et développer une main-d'œuvre qualifiée pour répondre aux besoins actuels et futurs du marché;
- créer un cadre durable de développement de l'emploi; et
- réduire la pauvreté dans la collectivité.

Historique

L'économie d'Ottawa-Carleton s'est sensiblement améliorée au cours de la dernière année et devrait continuer d'être forte. Le *Conference Board du Canada* a placé Ottawa-Carleton au troisième rang au pays pour le potentiel de croissance économique dans les prochaines années. La région est aussi connue pour sa grande qualité de vie, ce qui encourage des entreprises à s'y établir, contribuant ainsi au développement économique et à sa prospérité.

Une économie saine et dynamique doit reposer sur une main-d'œuvre qualifiée et souple. Ces qualités sont importantes tant au point de vue social qu'économique, car elles influent sur le type d'emploi qu'une personne peut exercer, sur le potentiel de gains et sur le revenu de la famille. Les citoyens ont besoin de travail et les employeurs ont besoin d'employés qualifiés.

D'un côté, Ottawa-Carleton est reconnue comme un chef de file en terme de croissance économique globale; de l'autre, côté, des milliers de personnes sont sans emploi, sous-employées ou bénéficiaires d'aide sociale et doivent vivre et faire vivre leurs enfants et leurs familles dans la communauté. Beaucoup ont des compétences, de la formation et de l'expérience dont l'économie ne profite pas. Certains doivent être alphabétisés et se perfectionner en matière linguistique, suivre une formation ou acquérir de l'expérience. Le manque d'accès à des programmes d'aide associés à l'emploi, comme la garde d'enfants, le transport, l'achat de vêtements de travail, entre autres, sont souvent des obstacles qui empêchent ceux-ci de trouver ou de conserver un emploi.

Le nombre d'habitants à faible revenu (individus et familles) dans Ottawa-Hull a augmenté, passant de 14,5 % à 18,9 % entre 1991 et 1996. Ce pourcentage représente 190 000 habitants à faible revenu, ce qui signifie que presque un habitant sur cinq dans la région est pauvre. Le taux de pauvreté dans la Région d'Ottawa-Hull (19 %) est le deuxième en importance dans les centres urbains de l'Ontario, juste après Toronto (21 %) et à égalité avec Hamilton et Sault Ste-Marie (19 %).¹

En 1995, 33,2 % des familles monoparentales d'Ottawa-Carleton vivaient au seuil ou sous le seuil du faible revenu. Les villes de Vanier (41,8 %) et d'Ottawa (37,6 %) comptent le plus grand nombre de familles monoparentales à faible revenu. Selon des données récentes du Service de santé de la Région, le nombre d'enfants vivant dans des foyers à faible revenu a presque doublé au cours de la décennie 1986-1996, passant de 15 % à 27 %.²

Récemment, le Conseil de planification sociale a souligné que, même si les revenus des ménages ont augmenté au cours de la décennie 1985-1995, il existe dans la région un fossé grandissant entre les ménages aisés et les ménages à faible revenu. En 1985, par exemple, environ 13 % des foyers de la région avaient un revenu moyen de 80 000 \$, contre 25 % en 1995. Parallèlement, 18 % des ménages avaient un revenu de moins de 20 000 \$ en 1985 et en 1995. Cet écart de revenu est plus prononcé dans la région d'Ottawa-Carleton et dans la ville d'Ottawa qu'en Ontario ou dans le reste du Canada.³

À l'automne 1998, la Société d'expansion économique d'Ottawa (SEEO) a publié son rapport La main-d'œuvre invisible de la Région d'Ottawa. Ce rapport a démontré que le taux de chômage réel dans la région d'Ottawa-Carleton était sensiblement plus élevé que le taux officiel lorsqu'on y ajoutait les assistés sociaux, les travailleurs découragés et les sous-employés. Le rapport de la SEEO estimait à 145 000 le nombre des sans-emploi et des sous-employés, dont certains peuvent décider de se tenir à l'écart de la vie active.⁴

Le rapport de la SEEO a révélé, par ailleurs, que la Région d'Ottawa-Carleton était insuffisamment renseignée sur les personnes qui constituent cette main-d'œuvre cachée, sur leur niveau d'instruction, leurs spécialités et les obstacles qui les empêchent de trouver du travail.⁵

En outre, le président régional a mandaté le Caledon Institute de préparer un rapport contenant des idées et suggestions préliminaires sur une stratégie de développement de la main-d'œuvre dans la région. Ce rapport laissait entendre qu'une stratégie de développement de la main-d'œuvre « devrait être guidée par un ensemble de principes : intégrer les programmes économiques et sociaux/d'éducation; mettre à contribution des personnages clés; établir des partenariats; associer le secteur privé; employer des formules financières novatrices; établir une bonne base d'information; lever les obstacles et prévoir des interventions sélectives »⁶. Un certain nombre de raisons justifient la nécessité d'établir une stratégie de développement de la main-d'œuvre dans la région : le développement de la main-d'œuvre soutient la bonne marche des affaires et constitue un élément essentiel pour bâtir une collectivité saine, pour améliorer la participation aux affaires de la communauté et pour réduire les effets de la pauvreté.

C'est en réponse au rapport de la SEEO et au rapport Caledon sur une stratégie de développement de la main-d'œuvre que le président régional a annoncé, à l'automne 1998, son intention de former un Groupe d'étude sur l'emploi.

En janvier 1999, la Région a reçu le rapport Putting Ottawa on the Map qui contenait une série de recommandations sur le développement économique. La structure proposée, The Ottawa Partnership (TOP), a donc été chargée d'établir un programme de développement économique et stratégique pour la région.

INITIATIVES À L'APPUI DU DÉVELOPPEMENT DE LA MAIND'OEUVRE

Au Canada et aux États-Unis, diverses initiatives communautaires ont été établies pour soutenir le développement de la main-d'œuvre et les réformes sociales.

États-Unis

Les dernières initiatives de développement de la main-d'œuvre aux États-Unis découlaient de la législation sur la réforme de l'aide sociale édictée dans le cadre de la Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act de 1996. Cette législation exige que la majorité des assistés sociaux trouvent du travail et/ou d'autres moyens de subsistance économique avant l'arrêt de leurs prestations fédérales à durée

limitée. Cette initiative de réforme américaine est appelée « Work first » (le travail d'abord).

L'emploi, une meilleure participation à la vie active et les différents besoins des sans-emploi s'accompagnent de questions complexes : le nombre d'emplois disponibles est-il suffisant? Quelle est la nature de ces emplois (saisonniers, à contrat, à temps partiel)? Ces emplois fourniront-ils un revenu suffisant aux particuliers et aux familles? Les sans-emploi ont-ils les qualités requises pour les emplois disponibles? Quel supplément de formation et quels appuis leur faut-il?

Aux États-Unis, la Mott Foundation a établi un certain nombre de stratégies novatrices pour le marché du travail, qui offrent un éventail d'appuis tant aux employeurs qu'aux assistés sociaux. Par exemple, des stratégies ont été adoptées, en collaboration avec l'industrie et les entreprises, pour adapter la formation à des individus et à des emplois particuliers, pour utiliser les données sur le marché du travail dans le but d'influencer les efforts d'éducation, pour encourager et subventionner une plus grande participation du secteur privé. Des organismes commerciaux, industriels et communautaires, des entreprises, des établissements d'enseignement et d'orientation professionnelle, des organismes gouvernementaux et des partenariats nouvellement formés entre les secteurs public et privé participent à cette initiative.

La Mott Foundation a fait faire une monographie pour cerner et évaluer l'impact de diverses stratégies en vue d'aider le secteur privé à engager des assistés sociaux. L'étude expose les stratégies clés nécessaires pour intégrer des politiques et des activités favorisant le passage de l'aide sociale à la vie active. Ces politiques et activités comprendraient une préparation préalable à l'emploi, une préparation et une formation professionnelle à court terme; l'élimination des obstacles personnels; le maintien d'emploi et le réaménagement du milieu de travail, l'augmentation du revenu et le perfectionnement professionnel. L'étude a conclu que « la plus importante leçon à retenir pour les décideurs est qu'il est nécessaire pour le secteur public d'établir des stratégies adaptées aux besoins des employeurs sur le marché du travail ». Elle a également mentionné de précieuses leçons apprises au cours de la recherche, dont les conclusions suivantes :

- répondre aux besoins du marché du travail (employeurs) doit devenir une priorité absolue;
- aucune stratégie unique du marché du travail ne suffira;
- l'approche « Work first » (le travail d'abord) n'a qu'une valeur limitée -- les employeurs attendent du gouvernement qu'il investisse dans le développement élémentaire des ressources humaines;
- la formation professionnelle à court terme est appréciée des employeurs et des employés; en outre, elle est réalisable;
- pour obtenir des emplois qui durent et parvenir à l'autonomie économique, il est essentiel de porter attention aux questions qui se posent après le placement, telles que le maintien de l'emploi et le perfectionnement professionnel;

- on n'accorde pas assez d'attention aux besoins des cas difficiles à placer et pour lesquels il faut trouver des solutions novatrices; et
- il faut consacrer de grands efforts et d'importantes ressources à changer la culture et les opérations du système actuel de passage de l'aide sociale à la vie active.⁷

Il est important de souligner que les réformes de l'aide sociale ont été appliquées au cours d'une période où l'économie américaine connaissait une forte croissance. Le taux de chômage national aux É.-U. est en baisse, le nombre total de citoyens qui travaillent augmente, ainsi que les pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Bien que l'économie soit généralement en croissance, on s'inquiète du fait qu'un certain nombre de citoyens soient passés de l'aide sociale à des emplois mal rémunérés ou instables. Le fait que d'importantes sommes d'impôts reportées ont été consacrées à faciliter la transition entre l'aide sociale et le marché du travail, est également préoccupant.

Canada

Au Canada, les gouvernements fédéral et provincial ont modifié les modèles de financement et de prestation des services de placement et d'aide sociale. Ces changements découlaient principalement de la réorganisation du régime d'aide sociale dans le sens d'un transfert de l'aide sociale et médicale. Cette réorganisation a entraîné d'importantes réductions dans les paiements de transfert aux domaines de la santé, de l'éducation et de l'aide sociale, et c'est en réorganisant leurs programmes d'aide sociale que les provinces ont réagi aux réductions fédérales des paiements de transfert.

Selon une étude du Conseil canadien de développement social, la plupart des systèmes d'aide sociale au Canada ont réuni l'aide sociale et l'emploi. La plupart des départements d'aide sociale ont modifié leur mandat, de sorte qu'au lieu de mettre l'accent sur la distribution des avantages sociaux, ils s'appliquent maintenant à trouver des moyens d'aider leurs prestataires à trouver du travail.⁸

L'étude du Conseil canadien de développement social a conclu que les initiatives provinciales pour aider les prestataires de l'aide sociale à trouver du travail ont abouti à l'établissement de nouveaux programmes conventionnels. Pour certains, il semble que la réforme de l'aide sociale aidera mieux les prestataires plus faciles à placer sur le marché du travail. Quant à ceux qui, désirant quitter l'aide sociale pour un temps, ont besoin de plus d'une occasion d'obtenir un emploi, ils pourraient se trouver dans une situation problématique.⁹

Au Canada, nombreux sont les exemples de communautés qui innovent pour stimuler le développement de la main-d'œuvre, l'autonomie et le développement communautaires. Voici quelques-unes des meilleures pratiques relevées par le Centre d'études de formation, d'investissement et de restructuration économique (Université Carleton) et le Caledon Institute :

- À Halifax, l'Association de développement des ressources humaines a été établie en 1978 avec 275 000 \$ prélevés sur le budget d'aide sociale de la ville. Cette association est maintenant devenue un groupe florissant de développement des affaires et de capital-risque établie principalement pour

servir les prestataires de l'aide sociale. Ce programme a permis de lancer de petites entreprises qui ont placé plus 1 400 prestataires d'aide sociale dans des postes nouvellement créés.

- En Nouvelle-Écosse, le programme coopératif de partenariat pour l'emploi (Cooperative Employment Partnership Program, CEPP) aide des prestataires de l'aide sociale à s'engager dans de nouvelles entreprises coopératives en faisant un placement en actions de 20 000 \$, somme versée en leur nom par le ministère provincial des Services communautaire, au lieu de la classique subvention salariale.
- Les provinces du Manitoba et de la Colombie-Britannique modifient leurs règlements sur l'aide sociale pour permettre aux prestataires de conserver des avantages sociaux pendant leur période de transition vers l'emploi.
- Les provinces du Manitoba et de la Colombie-Britannique modifient leurs règlements sur l'aide sociale pour permettre aux prestataires de conserver des avantages sociaux pendant leur période de transition vers l'emploi.
- Les municipalités comme celles de Montréal et de Prince Albert ont mis à la disposition des organismes de développement communautaire des éléments d'actif matériels (terres, immeubles), à des fins de développement.
- À Waterloo, la Community Opportunities Development Association (Lutherwood CODA) a établi le projet Opportunities 2000, qui vise à améliorer l'employabilité et à réduire la pauvreté. L'objectif est de sortir 2 000 foyers de la pauvreté avant l'an 2000. L'OP2000 utilise, pour réduire la pauvreté communautaire, un cadre de travail mis au point par le Caledon Institute, cadre qui comprend quatre grandes interventions : (1) répondre aux besoins élémentaires; (2) lever les obstacles; (3) développer les compétences, et (4) promouvoir le développement économique.
- À Toronto, l'organisme sans but lucratif Skills for Change fournit aux nouveaux Canadiens toute une gamme d'appuis à la formation et à l'apprentissage professionnel. L'un de ses programmes est un programme de mentorat qui offre des occasions aux mentors et aux personnes formées à l'étranger d'apprendre l'un de l'autre. Le programme de mentorat a eu un immense succès et a même pris de l'expansion. Son succès est fondé sur un solide partenariat communautaire, la priorité accordée aux besoins individuels, la promotion de la sensibilisation sociale et un fort contingent de mentors-bénévoles.
- À Toronto, l'organisme Self-Employment Development Initiatives (SEDI) mène des recherches sur l'utilisation des comptes individuels pour le développement. Ces comptes proposés seraient un moyen pour les citoyens à faible revenu et les sans-emploi d'avoir accès à une gamme de biens tels que l'instruction, le monde des affaires, le perfectionnement professionnel et le logement. Les responsables du SEDI sont persuadés que les économies contribuent à la stabilité économique et sociale à long terme.

Ottawa

- L'Université Carleton mène un programme communautaire d'aide technique au développement économique (CEDTAP), qui fournit de l'aide technique aux groupes et organismes œuvrant dans le développement économique.
- Les projets communautaires de développement économique ont pris de l'importance au fil des ans. Par exemple, la West End Community Ventures organise des activités de formation relatives à l'emploi, élabore un programme de logements coopératifs, organise aussi la Ottawa Green Community Initiative et le projet « Harvesting for a Hungry Market ». D'autre part, le Conseil de la Coopération de l'Ontario s'occupe de plus de 11 projets communautaires de développement économiques locaux.
- Le programme O-Vitesse est un exemple original de collaboration entre les universités et le Conseil national de recherches du Canada en vue d'établir un programme intensif de 16 mois pour le recyclage professionnel des ingénieurs et des scientifiques. Ce programme a permis à des citoyens de changer de carrière pour profiter des débouchés offerts par l'industrie des logiciels et des télécommunications.
- Dans Ottawa-Carleton, le projet pour mettre fin à l'itinérance, qui comprend des fournisseurs de services communautaires, a cerné la nécessité de mettre au point une gamme d'appuis efficaces pour aider les sans-abri (hommes, femmes et jeunes) à trouver du travail. Cette initiative est appuyée par le bureau local de Développement des ressources humaines Canada.
- Dans Ottawa-Carleton, le Groupe d'étude sur la pauvreté a été établi pour trouver des solutions au problème de la pauvreté dans la région et pour appliquer à ces solutions l'esprit des recommandations apparaissant dans le rapport « People First ». Certaines recommandations contenues dans ce rapport portent directement sur l'emploi. À l'automne 1999, le Groupe d'étude sur la pauvreté, qui est représenté au Groupe d'étude sur l'emploi, soumettra son rapport et ses recommandations.

NOTRE COMMUNAUTÉ

Avoir un emploi peut réduire les effets de la pauvreté et augmenter la participation active aux affaires de la collectivité en général. Le travail procure un revenu souvent plus élevé que le montant de l'aide sociale fourni par les programmes de bien-être. Cela augmente aussi l'estime de soi et la confiance en soi, et contribue à une plus grande interaction et à une meilleure participation aux affaires collectives. L'individu qui travaille contribue aussi à la santé générale de l'économie en achetant des produits et services.

En revanche, le chômage a de très graves conséquences sur les individus, les familles, les enfants et la collectivité. On a estimé que « la baisse dans l'achat de produits et services a causé à l'économie canadienne une perte se situant entre 16 et 55 milliards de dollars. Le coût estimatif de la faible demande et du chômage structurel s'est chiffré entre 29 et 77 milliards de dollars en 1994. Quant à la facture que le chômage inflige à la société, elle est également très élevée. Développement des ressources humaines Canada a estimé ces coûts à 7,4 milliards en 1982 ». ¹⁰

Développer la main-d'œuvre pour que la formation et les compétences des sujets répondent aux besoins actuels et futurs du marché est une entreprise logique et sensée

Le développement économique mobilise les ressources humaines et financières, les capitaux et d'autres ressources pour obtenir des produits et des services. De son côté, le développement de l'emploi et de la main-d'œuvre mobilise le potentiel humain et le porte à son maximum en faisant le trait d'union entre la main-d'œuvre qualifiée et les débouchés offerts sur le marché du travail.

PROFIL LOCAL DE L'EMPLOI

Le Tableau 1 présente les chiffres sur le marché du travail dans la période de mars 1998 à mars 1999.

Tableau 1		
RMR d'Ottawa : Analyse économique		
	Mars 1999 ('000)	Mars 1998 ('000)
Population de 15 ans et plus	663,0	658,5
Population active	445,2	440,9
Employés	417,1	410,9
Sans-emploi	28,2	30,0
Population hors de la vie active	217,7	217,6

Source: Données avant ajustement, Développement des ressources humaines Canada, Direction d'analyse et d'information économique.

Le Tableau 2 indique les fluctuations de la participation à la vie active, du taux de chômage et d'emploi au ratio de la population au cours de la période de mars 1998 à mars 1999.

Tableau 2		
RMR d'Ottawa : Analyse économique		
	Mars 1999	Mars 1998
Participation à la vie active (%)	67,1	67,0
Taux de chômage (%)	6,3	6,8
Emploi/Ratio de la population (%)	62,9	62,4

Source: Données avant ajustement, Développement des ressources humaines Canada, Direction d'analyse et d'information économique

Nota :

- La population active comprend la population de 15 ans et plus qui travaille ou ne travaille pas.
- Le taux de participation à la vie active représente la population active exprimée en pourcentage de la population de 15 ans et plus.
- La **Région métropolitaine de recensement (RMR)** d'Ottawa comprend la région d'Ottawa-Carleton, le comté de Russell, Cambridge, Clarence et South Gower, Rockland et Casselman..

Comme l'indiquent les Tableaux 1 et 2, la population de 15 ans et plus dans la RMR d'Ottawa a augmenté de 4 500 personnes au cours de l'année écoulée et le nombre de personnes faisant partie de la population active a augmenté de 4 300 personnes. La population qui travaille a augmenté de plus de 6 000 personnes. Le taux de chômage a baissé de 0,5 % et le taux de participation à la vie active a légèrement monté.

Comparativement, à Ottawa le taux de la participation à la vie active de 67,1 % est l'un des taux de participation les plus élevés dans tout l'Ontario, et il est supérieur à ceux de l'Ontario (65,9 %) et du Canada (64,5 %). Le taux de chômage de 6,3 % dans la région d'Ottawa est l'un des plus bas en Ontario; il est inférieur à celui de l'Ontario (7,1 %) et du Canada (8,5 %).

La croissance de l'emploi dans la région d'Ottawa est considérée comme la plus forte dans l'Est ontarien. Le caractère positif de l'emploi attire plus de candidats sur le marché du travail et cela a eu pour effet de maintenir le taux de chômage officiel relativement au même niveau au cours des derniers mois.

Les emplois gagnés au cours des premiers mois de 1999 étaient dans les domaines suivants : construction, administration, fabrication, éducation et tourisme.

Le tableau suivant présente les données actuelles sur l'emploi, par industrie, en 1999 et les projections jusqu'en l'an 2001.

Tableau 3			
Projections : L'emploi par industrie Ottawa-Carleton			
Industrie	1999	2001	Augmentation (%)
Services commerciaux	141 400	148 500	5
Administration publique/Défense	108 900	115 100	6
Services non Commerciaux	96 800	99 400	3
Commerce	79 400	83 600	5
Fabrication	40 700	44 100	8
Transports, entreposage et Communications	35 500	37 600	6
Finance, assurance et immobilier	27,300	28,300	4
Construction	23,300	23,700	2
Principaux services publics	1,800	1,800	0
Total	561 000	588 100	5

Source : Conference Board du Canada.

D'autre part, le Conference Board du Canada prévoit pour la période 1999-2003, des conditions favorables pour l'emploi dans la région d'Ottawa-Carleton. Il a prévu qu'au cours de cette période le taux d'emploi total augmenterait de 9 % (Voir Annexe A).

PROFIL LOCAL : BÉNÉFICIAIRES D'AIDE SOCIALE, D'ASSURANCE-EMPLOI ET D'INVALIDITÉ

La section suivante présente un profil sommaire des foyers recevant de l'aide d'Ontario au travail, des usagers des centres de ressources en emploi de la région ainsi que des données sur le Programme Ontario de soutien aux personnes handicapées et sur le programme d'assurance-emploi. Elle contient également de l'information sur un échantillon de clients du Centre de ressources d'emploi Ouest, qui font partie du grand public, dont certains sont sous-employés et sans emploi et ne reçoivent ni aide sociale ni assurance-emploi.

Ontario au travail

Ontario au travail (OT) est un programme du ministère des Services sociaux et communautaires mis en œuvre par les municipalités. Il comprend deux parties : (a) Assistance à l'emploi (appui à l'emploi, participation communautaire et placement), et (b) Aide financière. Ontario au travail est un programme « de dernier recours » pour aider les citoyens et les familles dans le besoin.

- On compte 27 578 ménages et 64 980 bénéficiaires de l'aide financière et de l'aide en matière d'emploi d'Ontario au travail dans la région d'Ottawa-Carleton.
- Plus de la moitié (54 %) sont des familles et 46 % sont célibataires.
- Plus de la moitié des foyers sont dirigés par une femme, seul soutien familial.
- Près de 10 % des « chefs de famille » possèdent un niveau de scolarité allant de la première à la 8^e année, 34 % de la 9^e à la 11^e année, 32 % de la 12^e à la 13^e année et 24 % ont une instruction postsecondaire.
- 8 000 participants à Ontario au travail poursuivent une recherche d'emploi indépendante; environ 6 000 sont inscrits à des activités de formation ou d'éducation; 4 500 poursuivent une recherche d'emploi structurée et environ 3 000 ont un emploi.
- Un grand nombre de bénéficiaires d'aide sociale ont une expérience de travail.
- Chaque mois, environ 1 550 foyers d'Ontario au travail cessent de recevoir de l'aide. Environ la moitié (43 %) mettent fin à l'aide qu'ils recevaient parce qu'ils ont trouvé du travail.

Centres de ressources d'emploi

Trois centres de ressources d'emploi sont tenus par la Région d'Ottawa-Carleton. L'un d'eux (situé dans le centre commercial Lincoln Heights, dans l'ouest d'Ottawa) abrite également le bureau de DRHC. Ce centre offre des services de l'aide à l'emploi au public, aux assistés sociaux ainsi qu'aux clients qui demandent et reçoivent des prestations d'assurance-emploi.

- En avril 1999, les trois centres de ressources d'emploi ont accueilli 781 nouveaux clients. Au cours de ce mois, les centres ont reçu 5 897 visites individuelles.

Programme Ontario de soutien aux personnes handicapées

Le Programme Ontario de soutien aux personnes handicapées (POSPH) est un programme provincial du ministère des Services sociaux et communautaires mis en œuvre par la Province. Ce programme de soutien au revenu est ouvert aux personnes souffrant de handicaps.

- En avril 1999, on comptait 15 886 ménages et 26 525 bénéficiaires qui recevaient des prestations du POSPH dans la région d'Ottawa-Carleton.

Programme d'assurance-emploi

Le Programme d'assurance-emploi (AE) est un programme fédéral de Développement des ressources humaines Canada.

- En mars 1999, il y a eu 10 690 bénéficiaires de l'assurance-emploi dans la RMR d'Ottawa.
- En mars 1999, 53 % des bénéficiaires étaient des hommes et 47 %, des femmes.
- En 1997, environ 19 % des sans-emploi ont reçu des prestations d'assurance-emploi à Ottawa, contre 27 % en 1996. Cette réduction est le résultat des changements opérés dans le programme et les politiques d'assurance-emploi.¹¹
- La durée moyenne du chômage est de 6 mois.

Profil des clients des centres de ressources d'emploi dans la collectivité

En 1999, la Région d'Ottawa-Carleton et Développement des ressources humaines Canada ont conjointement financé un projet de recherche visant à identifier le « client communautaire » du Centre de ressources d'emploi de l'ouest. Les « clients communautaires » sont des membres du public qui ne reçoivent pas de prestations d'aide sociale ni d'assurance-emploi. Le Centre de ressources d'emploi de l'ouest est actuellement le seul centre régional ouvert au grand public

Les données préliminaires d'une enquête menée en 1999 par Ekos Research Associates sur 545 clients communautaires du centre de ressources d'emploi de l'ouest ont permis d'établir le profil suivant :

- données par sexes : hommes (51 %), femmes (49 %);
- instruction – 18 % ont un niveau d'instruction inférieure à l'école secondaire; 14 % ont fait des études secondaires; 23 % ont une certaine instruction postsecondaire; 17 % ont étudié dans un collège communautaire et 25 % ont une formation universitaire;
- les deux-tiers des clients sont anglophones; un sur quatre est allophone;
- les deux-tiers sont nés au Canada; un sur cinq s'identifie comme membre d'une minorité visible;
- la majorité des clients communautaires est actuellement sans emploi (65 %);
- parmi les clients qui travaillent (30 %), plus de la moitié sont sous-employés et ont habituellement de petits emplois ou des emplois à court terme;
- environ de 15 à 20 % déclarent un statut d'étudiant;
- un sur deux a visité le centre pour trouver un emploi, tandis qu'un sur trois est principalement motivé par l'utilisation de l'équipement de recherche d'emploi;
- les économies, le salaire et le revenu du conjoint sont les sources de revenu les plus communes;
- les obstacles les plus fréquemment cités par les clients du centre de ressources sont le manque d'expérience (38 %) et le manque de débouchés (34 %); et
- Le bilinguisme a été cité comme obstacle à l'emploi par 26 % des clients.

L'IMPACT FINANCIER DE L'EMPLOI ET L'INVESTISSEMENT DANS L'ÉLÉMENT HUMAIN

Nous savons que l'investissement dans l'élément humain procure des avantages immédiats et à long terme. Par exemple, une recherche menée en juin 1998 par les facultés des sciences de la santé et des sciences sociales de l'Université McMaster a révélé que « de fournir des services complets aux familles monoparentales recevant de l'aide sociale est plus efficace, pas plus coûteux et présente des avantages beaucoup plus importants (par les coûts évités). L'investissement initial dans des services permettant de répondre à plusieurs besoins à la fois, procure à l'ensemble de la société des épargnes immédiates par le fait qu'il permet de réduire la charge imposée à l'aide sociale. »¹²

Il est difficile de faire une estimation des économies totales découlant d'une baisse du taux de chômage dans notre communauté. On peut cependant chiffrer les économies résultant de la réduction de la charge imposée à l'aide sociale et celles que la diminution du nombre de chômeurs occasionne dans le cadre du programme d'assurance-emploi. LA région évalue à 175 000 \$ (net) l'économie réalisée pour chaque centaine de

ménages qui n'ont plus besoin de l'aide sociale. La Région d'Ottawa-Carleton a évalué que les épargnes occasionnées dans le cadre du programme d'assurance-emploi sont de 30 millions de dollars (sur une période de plus de 9 mois) pour les clients placés dans 5 900 emplois en 1998-1999.

Le budget local de l'assurance-emploi s'élève à 203 millions de dollars, dont environ 15 millions sont versés au fonds pour les jeunes et au Fonds d'intégration, qui ne font pas partie du programme d'assurance-emploi. On estime que les budgets combinés d'aide sociale (382 millions) et d'assurance-emploi (203 millions) dans la région totalisent environ 585 millions de dollars par an. Toute diminution du nombre d'assistés sociaux ou de prestataires de l'assurance-emploi se traduit par des économies. Malgré l'importance de ces économies, il est essentiel de reconnaître la valeur de l'investissement dans l'élément humain, dans les programmes et services qui réduisent le chômage, ainsi que dans la participation à la vie active. Il faut veiller à ce que les citoyens aient accès aux services et initiatives associés à l'emploi qui procurent un appui immédiat et durable aux individus et aux familles lorsqu'ils quittent le statut d'assistés sociaux pour entrer dans la vie active.

La problématique

Le Groupe d'étude sur l'emploi s'est réuni 6 fois et le Groupe de travail 8 fois pour dresser la liste des obstacles liés à l'emploi et au perfectionnement de la main-d'œuvre dans la collectivité. Actuellement, il existe un certain nombre d'insuffisances et d'éléments manquants dans la participation à la vie active. Certaines de ces lacunes découlent des critères régissant les programmes et politiques qui limitent l'accès aux services de placement et aux programmes basés sur l'évaluation de l'état des revenus ou sur d'autres facteurs d'admissibilité. D'autres lacunes découlent des « approches cloisonnées » adoptées par divers paliers de gouvernement en matière de prestation des services. Il existe en outre dans le domaine de l'emploi des difficultés et des obstacles particuliers auxquels font face les groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Il est nécessaire d'élaborer diverses stratégies d'emploi pour répondre aux différents besoins des chômeurs. Il convient de souligner en outre que le développement de la population active n'est pas intégré avec le développement économique au sein de la communauté.

Avant d'envisager d'entrer dans la vie active, les gens ont besoin de savoir que leurs besoins essentiels sont satisfaits. Ces besoins essentiels comprennent un logement sûr et abordable ainsi que l'accès à un soutien du revenu nécessaire pour répondre aux besoins du ménage. Avant de penser à aborder la vie active, les individus et les familles en crise doivent pouvoir recourir à l'aide et aux ressources adéquates. Il est important de reconnaître leur désir d'autonomie ainsi que de reconnaître que, pour certains, il y a d'autres questions à régler avant de se tourner avec réalisme vers l'emploi. Il est important que notre communauté saisisse et appuie cette réalité.

Les obstacles exposés ci-après sont les points clés discutés par le Groupe d'étude et le Groupe de travail. En outre, la consultation des représentants des réseaux et du public ont donné corps à ces obstacles clés. Pour plus d'information sur la rétroaction, voir l'Annexe B.

OBSTACLES À L'EMPLOI

Il existe un large éventail d'obstacles à l'emploi. Certains problèmes découlent des besoins de l'individu ou de son expérience de vie, d'autres sont de nature structurelle ou systémique. Pour les uns, sortir d'une crise comme le manque de logement exige de trouver un logement avant même de penser à l'emploi, alors que pour les autres, il faut régler divers problèmes avant d'envisager avec réalisme la question de l'emploi. Cela pourrait comprendre un appui et une formation pour la vie quotidienne, une instruction de base et l'alphabétisme, ou l'évaluation des besoins en vue d'offrir une formation ciblée.

Le Groupe d'étude et le processus de consultation ont permis d'identifier les obstacles à l'emploi suivants :

- manque de soutien associé à l'emploi (garde d'enfants, transport, téléphone)

- manque d'appui aux jeunes pour qu'ils terminent leurs études secondaires et passent des études et la vie active
- faible niveau d'alphabétisation et accès limité à la technologie comme outil d'apprentissage
- absence de mentorat/jumelage/placement des travailleurs/placement coop
- manque de compétences et d'expérience
- insuffisance de l'aide au perfectionnement linguistique (anglais et français, langues secondes, etc.)
- les individus formés à l'étranger ne sont pas reconnus et manquent d'expérience canadienne ainsi que d'apprentissage préalable
- problèmes d'équité d'emploi, d'attitude et d'adaptation dans le milieu de travail
- insuffisance des ressources et des appuis à l'emploi pour les chômeurs et les sous-employés

OBSTACLES D'ORDRE POLITIQUE

Diverses politiques fédérales, provinciales et régionales constituent un obstacle et un frein à l'emploi. Certaines politiques limitent la participation aux activités de formation et aux services liés à l'emploi en fonction de l'origine du revenu, des prestations selon le revenu et d'autres critères connexes.

En outre, certaines directives d'orientation et certains règlements particuliers relatifs à l'administration du programme provincial Ontario au travail freinent et entravent l'obtention et le maintien d'emploi. En effet, certaines politiques d'Ontario au travail exigent des modifications de la part de la Province, alors que la Région jouit d'une certaine discrétion dans certaines politiques. La Région a identifié les politiques suivantes comme obstacles à l'emploi :

- recherche d'emploi et accès aux appuis associés à l'emploi
- appuis provinciaux aux exigences du programme d'emploi
- accès aux transports
- travail indépendant
- niveaux de l'avoir
- niveaux de revenu
- périodes de déclaration de revenu
- inadmissibilité catégorique pour les personnes à faible revenu
- parentage partagé et vie avec les parents.

En outre, le groupe de réflexion pour les membres communautaires en général et le groupe de réflexion avec les membres du Groupe d'étude sur la pauvreté ont cerné les difficultés suivantes concernant les politiques provinciales d'Ontario au travail :

- La politique sur les véhicules porte préjudice aux propriétaires de véhicules.
- La méthode de calcul de l'admissibilité ne tient pas compte des paiements réels tels que les mensualités d'hypothèque.
- La méthode de déclaration de revenu est très décourageante, n'est pas assez graduelle et comporte trop de dispositions de récupération.
- Les niveaux de l'avoir et des revenus sont trop bas et manquent de souplesse.
- L'accès au téléphone et à un moyen de transport est essentiel pour obtenir et garder un emploi.

La section suivante présente un sommaire des principales politiques d'Ontario au travail qui constituent un obstacle à l'emploi :

Recherche d'emploi indépendante et prestation d'une aide financière liée à l'emploi

- **Obstacle**

Avec la mise en œuvre d'Ontario au travail, la Région a établi une politique préconisant une recherche d'emploi indépendante de 4 mois comme première activité d'emploi de choix pour les clients ayant des obligations d'activités d'emploi. Au cours de cette période, aucun soutien financier à l'emploi n'est accordé. L'expérience a démontré qu'il est maintenant possible et souhaitable de modifier cette politique.

Accès limité à l'aide financière associée à l'emploi pour les clients d'Ontario au travail qui ont un emploi et reçoivent une aide sociale complémentaire

- **Obstacle**

Selon la politique de la Région, les clients d'Ontario au travail qui ont un emploi, déclarent un revenu et reçoivent une aide sociale complémentaire, sont admissibles à l'aide financière liée à l'emploi pour les articles qui dépassent les coûts normaux défrayés pour se rendre au travail. Par exemple, l'abonnement mensuel d'autobus ne serait normalement pas fourni, mais si un client a besoin de 300 \$ pour acheter une seule fois un article essentiel au succès de son travail, il serait admissible à l'aide financière.

En outre, si une famille doit assumer des frais de garderie, ces coûts peuvent également être déduits du revenu net à calculer en regard de l'admissibilité à l'aide sociale. Le client d'Ontario au travail est également admissible à toute la gamme des avantages obligatoires et discrétionnaires (soins dentaires, soins des yeux, médicaments sur ordonnance et plusieurs autres biens et services).

Accès à l'aide financière pour le transport

- **Obstacle**

La politique actuelle de la Région accorde une aide financière pour le transport aux clients inscrits à toute activité d'emploi approuvée, sauf la recherche d'emploi indépendante, en raison des exigences fiscales.

Autres règlements et directives d'Ontario au travail exigeant une approbation provinciale

- **Obstacle**

Selon les règlements d'Ontario au travail, les personnes exerçant un travail indépendant peuvent le faire pour une durée maximale de 72 semaines, délai après lequel ils doivent être autonomes ou quitter leur emploi indépendant pour trouver un autre emploi. Pour une petite entreprise qui débute, cette période pourrait être trop courte pour établir le succès de l'entreprise et cela tend à décourager ceux qui envisagent de se lancer dans ce genre d'activités.

- **Obstacle**

Selon les directives d'Ontario au travail, aucune aide financière ne peut être consentie à un parent en situation de parentage partagé pour répondre aux besoins des enfants, à moins que ce parent soit le principal pourvoyeur des enfants. Cela peut affecter non seulement la capacité du parent « non-gardien » de s'occuper de ses enfants, mais peut également amener les bénéficiaires à donner à l'emploi une moins grande priorité.

- **Obstacle**

Selon les règlements d'Ontario au travail, les enfants adultes, quel que soit leur âge, qui décident de vivre avec leurs parents reçoivent moins d'aide financière que s'ils vivaient seuls. S'il est démontré que ces enfants adultes sont financièrement dépendants, selon les règles du programme, ils pourraient même perdre leur admissibilité, quel que soit leur âge. Cela peut entraver la capacité de l'individu de trouver et de garder un emploi.

- **Obstacle**

Les règlements d'Ontario au travail fixent les limites permises pour les niveaux de revenu, de biens et des exemptions de gains qui peuvent résulter dans le cas des individus et des familles travaillant ou jugées non admissibles à l'aide financière du programme. Forcés d'épuiser toutes leurs ressources personnelles, les individus et les familles pauvres sombrent encore plus profondément dans la pauvreté et perdent graduellement leur capacité de conserver leur autonomie.

LABOUR FORCE INFORMATION INFORMATION SUR LA MAIN-D'OEUVRE

Plusieurs sortes d'informations sur l'emploi sont disponibles dans la collectivité. La responsabilité principale de cette information incombe au gouvernement fédéral, qui produit des données sur divers composantes de la population active : analyse d'enquête sur le travail, index des postes vacants, analyse des requérants de prestations d'assurance-emploi et des demandes ordinaires, dossier de coupures de journaux, analyse de l'information sur le travail, études sur le marché du travail, enquêtes sur le taux salarial, etc.

L'information sur la main-d'œuvre occupe une place essentielle dans toute stratégie efficace de développement d'emploi. Une information locale accessible sur les tendances courantes et futures de l'emploi et des compétences requises est nécessaire pour adapter la formation aux besoins du marché. Sans cette information, il est difficile de prévoir les nouvelles occasions d'emploi qui se présentent dans notre collectivité et d'y répondre.

Voici les principales difficultés qui ont été cernées par le Groupe d'étude et dans le cadre des consultations :

- il faut améliorer le système d'information de la main-d'oeuvre locale,
- le système d'information de la main-d'oeuvre locale devrait comprendre de l'information sur les possibilités d'emploi actuelles et futures,
- le système d'information doit intégrer des données sur les habiletés, les besoins en matière d'éducation et de formation,
- le système doit être simple, facile à utiliser, accessible et mis à jour.

FORMATION

La région d'Ottawa-Carleton compte environ 145 agents de formation inscrits au Guide interactif de la formation de DRHC. Les gouvernements fédéral et provincial négocient actuellement un accord sur le marché du travail pour le transfert des responsabilités de formation du gouvernement fédéral au gouvernement provincial. On prévoit que la structure administrative actuelle associée aux dépenses de formation sera modifiée en conséquence. Par le passé, la formation pour les assistés sociaux et les prestataires d'assurance-emploi était approuvée cas par cas et les coûts de formation étaient versés à l'agent de formation approuvé au nom de l'intéressé. Après la mise en œuvre des changements prévus, l'allocation de formation sera remise directement à l'intéressé, qui choisira et paiera lui-même l'agent de formation.

En outre, les trois paliers de gouvernement prennent part actuellement à des initiatives de formation, chaque palier ayant ses critères d'admissibilité particuliers pour les candidats qui peuvent se prévaloir d'une formation financée par le gouvernement. La conséquence en est qu'il y a des personnes dans la collectivité qui ne reçoivent pas de prestations d'aide sociale ni d'assurance-emploi et qui doivent payer elles-mêmes les coûts de formation et/ou faire auprès du gouvernement fédéral ou du gouvernement

de l'Ontario une demande d'aide financière pour étudiant, si le programme est admissible.

Voici les principales difficultés qui ont été cernées par le Groupe d'étude et dans le cadre des consultations :

- accès limité à la formation et aux services d'emploi en raison des critères spécifiques d'admissibilité aux programmes (pour le grand public). Un grand nombre de bas salariés n'ont pas accès aux services de formation financés par l'État
- absence d'un répertoire central facile d'accès sur les ressources de formation, les listes de cours et les données sur les débouchés du marché du travail
- absence de contrôle de la qualité (mécanismes de contrôle de l'efficacité de la formation)
- insuffisance de l'éventail des appuis financiers et de la formation spécifique à court terme
- toute formation devrait conduire à l'obtention d'un emploi.

STRATÉGIES DE MAINTIEN DE L'EMPLOI

Les stratégies de maintien de l'emploi comprennent une gamme d'appuis pour aider tant l'employeur que l'employé. Aux États-Unis, le maintien de l'emploi est perçu comme une question vitale. Par exemple, les statistiques provenant d'un programme de démonstration après mandat de l'Oregon ont révélé un important taux de roulement : 61 % des participants perdaient leur emploi. Un programme communautaire novateur, Wire-Net, a réglé quelques problèmes associés au maintien de l'emploi en organisant des ateliers sur les qualités requises pour rester en poste, les façons de régler les conflits de travail et de composer avec le stress, ainsi que des ateliers prodiguant des conseils sur le perfectionnement professionnel et la formation du personnel d'encadrement pour sensibiliser les travailleurs aux questions de soutien social. Le recours au mentorat et aux services de soutien figure aussi parmi d'autres innovations pour aider les employés à garder leur emploi.¹³

Voici les principales difficultés qui ont été cernées par le Groupe d'étude et dans le cadre des consultations :

- des politiques souples devraient fournir une aide financière et des appuis aux particuliers qui abandonnent les prestations d'aide sociale pour prendre un emploi et aux personnes qui travaillent, afin qu'elles conservent leur emploi
- des stratégies de maintien de l'emploi devraient inclure le tri initial, la formation, le service de placement et les services de maintien de l'emploi pour une durée de 6 à 12 mois, afin d'aider tant l'employeur que l'employé.
- le relèvement du niveau d'un poste, l'avancement professionnel et la reconnaissance des qualités apportées au poste par un grand nombre de sous-employés

- absence de cours pour aider les gens à conserver leur emploi, à faire la transition entre l'aide sociale et le travail
- insuffisance des fonds pour préparer les sous-employés et les chercheurs d'emploi.

APPUI AUX EMPLOYEURS ET AUX EMPLOYÉS

Les gouvernements fédéral et provincial offrent un nombre limité d'incitatifs aux employeurs, pour les aider à créer de l'emploi. Le principal incitatif est la subvention salariale. Parallèlement, des incitatifs limités sont offerts pour aider les gens à faire la transition vers l'emploi (appuis et avantages liés à l'emploi durant les premiers mois).

Voici les principales difficultés qui ont été cernées par le Groupe d'étude et dans le cadre des consultations :

- certaines petites compagnies n'offrent ou ne peuvent offrir d'avantages sociaux relatifs à l'emploi (assurances médicales ou dentaires, assurances-médicaments, etc.) durant les six premiers mois de l'emploi
- une aide financière limitée peut être obtenue de la Région pour faciliter la transition vers l'emploi
- absence d'appui permanent aux employeurs/employés pour améliorer le recrutement et le maintien d'emploi
- il serait utile d'offrir aux employeurs un allègement fiscal s'ils créent de nouveaux emplois
- il serait utile de veiller à ce que les employés en poste ne soient pas déplacés en cas de recours aux subventions salariales.

LE TRAVAIL AUTONOME

Il existe dans la collectivité diverses ressources pour aider les travailleurs autonomes. Le Centre d'entrepreneuriat et *La Cité collégiale* offrent de l'information et organisent des ateliers/séminaires de formation pour aider les intéressés à lancer leur entreprise. Les projets de travail autonome de Développement des ressources humaines Canada comprennent, en outre, des modules de formation et d'encadrement pour les nouveaux entrepreneurs. Le travail autonome favorise l'éclosion d'un nombre grandissant d'emplois, ce qui rend nécessaire l'élargissement des appuis offerts aux travailleurs dans ce cadre.

Voici les principales difficultés qui ont été cernées par le Groupe d'étude et dans le cadre des consultations :

- Il faut des ressources supplémentaires pour soutenir le travail autonome. Il faut aussi élaborer plus de véhicules financiers pour les micro-entreprises et les petites entreprises, assurer un accès plus soutenu aux sources de capitaux propres et créer des liens avec les investisseurs, particulièrement pour les ménages à faible revenu désirant s'établir à leur compte.

- Les ressources sont limitées dans la collectivité pour offrir une « formation pratique » dans les premières années d'une entreprise.
- Des prestations limitées sont offertes aux personnes qui prennent un travail autonome (p. ex. assurance-emploi).
- Absence d'information, d'accès à l'aide financière/crédit pour aider les entrepreneurs, y compris les nouveaux arrivants et les femmes.
- Il faut se montrer plus créatif dans l'élaboration de nouveaux appuis aux projets de travail autonome.
- Absence d'encouragement et d'appui aux initiatives coopératives et au travail autonome de groupe.

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DE LA COMMUNAUTÉ

Le Développement économique des collectivités (DEC) est une activité par laquelle les collectivités s'organisent pour avoir accès à certains appuis et ressources techniques, financières et de gestion qui paraissent disponibles, notamment pour ceux qui sont marginalisés sur le plan économique. Le DEC met à contribution des membres d'une collectivité qui travaillent ensemble avec, entre autres, des ressources provenant du gouvernement, des entreprises locales, de l'industrie, des églises, des organismes financiers, des établissements d'enseignement et de formation, et des groupes sans but lucratif, pour résoudre des problèmes régionaux. Ces ressources sont mobilisées en vue de donner aux membres de la collectivité les moyens de créer des entreprises nouvelles et élargies ou des institutions et des organismes spécialisés; tout cela dans le but ultime de créer des emplois, particulièrement pour les personnes qui ont de la difficulté à trouver leur place sur le marché du travail.

Voici les principales difficultés qui ont été cernées dans le secteur du développement économique des collectivités par le Groupe d'étude et dans le cadre du processus de consultation :

- il faut encourager et soutenir dans la collectivité tout un éventail d'initiatives/d'entreprises de développement économique pour les groupes marginalisés (personnes ayant suivi un traitement psychiatrique, vivant dans la pauvreté, etc.);
- accès insuffisant aux prêts de capital et aux petits prêts de démarrage pour les nouvelles entreprises à travers une importante base de financement, y compris un contingent de soutien technique;
- pour que les projets réussissent, il faut assurer un appui continu, fournir des activités de mentorat, un contact avec les agents de formation et d'autres ressources entrepreneuriales;
- absence d'appui et de financement novateurs pour que les organismes communautaires préparent des activités de formation et de développement économique; nécessité de leur fournir un appui constant pendant les premières années d'établissement; et

- il faut établir un groupe central axé sur le développement économique de la collectivité, qui y serait entièrement représentée (la Région, agents de formation, éducateurs, bailleurs de fonds, groupe de recherche, représentants communautaires et autres représentants désignés par les besoins de la collectivité).

PERFECTIONNEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

Le perfectionnement de la main-d'œuvre exige une approche intégrée et bien coordonnée, tant pour le développement des affaires que pour le développement communautaire. Il exige que, dans une collectivité, l'activité professionnelle et commerciale tienne constamment compte des exigences de la main-d'œuvre. Le perfectionnement de la main-d'œuvre doit être perçu comme un élément principal du développement économique et non comme un élément secondaire à celui-ci. Une autre approche s'impose pour constituer notre capital de ressources humaines.

Il faut envisager différentes approches pour la formation et le perfectionnement et, à l'égard des épargnes, à faire à des fins éducatives.

Voici les principales difficultés liées au perfectionnement de la main-d'œuvre identifiées par le Groupe d'étude et au cours du processus de consultation :

- absence de systèmes adéquats pour aider les personnes à faible revenu à acquérir et à conserver des biens (p. ex. économiser pour faire des études) et ne pas avoir à les liquider. Il faut associer le secteur bancaire comme partenaire;
- les critères actuels d'admissibilité aux services de formation et de placement dressent des obstacles pour l'ensemble de la collectivité et créent d'importantes difficultés d'accès;
- absence d'un fonds entièrement établi pour aider les candidats à obtenir une formation adéquate et pour le perfectionnement de la main-d'œuvre. Ce fonds devrait être alimenté par une vaste base de financement provenant de diverses sources;
- sensibilisation du public et marketing des capacités et compétences de la main-d'œuvre en puissance, rôle des organismes communautaires et des employeurs.

CADRE COMMUNAUTAIRE

Un cadre communautaire est un engagement commun à l'égard du développement d'une collectivité. Ce cadre peut fournir un axe et un élan pour la réalisation des objectifs communautaires. Il peut aussi comprendre des partenariats avec tous les secteurs de la collectivité, des activités d'échange d'information, de promotion et d'actions concrètes pour atteindre les objectifs communs.

Voici les principales difficultés liées à l'établissement d'un cadre communautaire identifiées par le Groupe d'étude et au cours du processus de consultation :

- Il convient d'établir des partenariats et de prendre des engagements permanents dans la collectivité entre le secteur privé et tous les autres secteurs de la région pour faire la promotion de l'emploi et du perfectionnement de la main-d'œuvre.
- Il faut définir le rôle du secteur privé, du secteur non lucratif, du secteur public et de la communauté en général dans la création et le maintien d'un cadre communautaire axé sur l'emploi. Il faut également s'assurer que tous les secteurs de la collectivité s'engagent et assument leur part de responsabilité.
- Il faut établir des partenariats d'emploi et d'action sociale incluant tous les intervenants.
- Il faut établir une tribune d'échange de l'information fondée sur les conclusions du Groupe d'étude et veiller à assurer une vaste représentation/participation.
- Il faut établir une structure pour soutenir l'avancement des travaux du Groupe d'étude sur l'emploi.
- nécessité d'établir un réseau avec les organismes nationaux, provinciaux et locaux.

STRATÉGIE D'EMPLOI

Le Groupe d'étude et le Groupe de travail ont identifié neuf (9) projets pilotes pour traiter des divers problèmes et obstacles mentionnés plus haut. Cette section exposera en outre le processus de consultation suivi, ainsi que les orientations stratégiques et les priorités dégagées pour la stratégie d'emploi.

D'autre part, la Région a élaboré huit (8) projets d'emploi destinés à traiter divers problèmes et obstacles touchant l'emploi. Ces projets sont résumés dans l'Annexe C.

Les projets pilotes suivants ont été dégagés par les membres du Groupe d'étude et du Groupe de travail. Ces propositions sont à divers stades d'avancement et de mise en œuvre et chacune vise à supprimer des obstacles à l'emploi et à améliorer l'accès aux possibilités d'emploi pour les assistés sociaux, les sous-employés et les sans-emploi. Leur objectif est de fournir à ces groupes des salaires suffisants, de combler les lacunes du marché du travail en répondant aux possibilités croissantes ainsi que de veiller à ce que les employés en poste ne soient pas déplacés. Ces projets ont pour but de créer des débouchés stables qui procurent une rémunération suffisante pour vivre.

Les descriptifs ci-après énoncent l'objectif général du projet, les divers partenaires, les résultats visés, les exigences budgétaires, la langue dans laquelle le projet se déroulera initialement, ainsi que le stade d'avancement.

PROJETS PILOTES

1. Projet à l'intention des enseignants formés à l'étranger

Objectif :	Aider les enseignants formés à l'étranger à obtenir leur certification et à trouver un emploi dans leur domaine.
Partenaires :	Institut de recherche d'Ottawa-Carleton (IROC), Association of Somali Canadian Teachers of Ottawa-Carleton (ASCTOC), Ottawa-Carleton District School Board, Local Agencies Serving Immigrants (LASI).
Résultats visés :	Les renseignements préliminaires indiquent qu'il y a environ 100 enseignants formés à l'extérieur du Canada qui n'ont pas pu trouver de travail dans leur domaine à cause de difficultés d'accréditation. Ce projet vise à aider de 10 à 50 enseignants à trouver un emploi à temps partiel ou à plein temps dans l'enseignement avant l'automne 1999.
Budget :	6 000 \$ à 10 000 \$.
Langue(s) :	Ce projet pilote sera offert en français et en anglais.
État d'avancement/Délai d'exécution :	En cours.

2. Ressources humaines : biotechnologie

- Objectif :** Identifier, dans la région, les ressources humaines et les aptitudes nécessaires à court et à long terme en biotechnologie. Le projet établira, pour les ressources humaines, une stratégie intégrée répondant aux divers besoins du secteur de la biotechnologie. La méthode utilisée et les résultats serviront également de modèle pour le développement d'autres secteurs des RH.
- Partenaires :** Conseil bioscientifique d'Ottawa, Conseil des ressources humaines en biotechnologie, Développement des ressources humaines Canada, ministère de l'Éducation et de la Formation, Région d'Ottawa-Carleton, partenaires des secteurs public et privé.
- Résultats visés :** Le rapport fournira des données de première importance sur les nouveaux secteurs d'emploi en croissance dans la région ainsi que des données spécifiques sur les qualités et compétences requises pour ces nouveaux secteurs d'emploi.
- Budget :** L'allocation budgétaire des Partenaires pour l'emploi est de 75 000 \$ partagés entre la Région, Développement des ressources humaines Canada et le ministère de l'Éducation et de la Formation. D'autres secteurs font des contributions « en nature ».
- Langue :** Le rapport sera publié en anglais.
- État d'avancement/Délai d'exécution :** Le rapport sera présenté en septembre 1999.

3. Projet sur les aptitudes cachées

- Objectif :** Offrir une évaluation et des appuis à la formation axés sur l'emploi pour les employés travaillant au premier échelon du secteur hôtelier. Certains employés ont des « aptitudes cachées » pouvant être exploitées dans d'autres secteurs d'emploi.
- Partenaires :** représentants de la Hoteliers Association, hôtel de taille moyenne où se déroulera le projet pilote; Administration du tourisme et des congrès d'Ottawa, commissions scolaires locales et Région.
- Résultats visés :** Meilleure connaissance des ressources d'emploi communautaires parmi le personnel hôtelier; évaluation des qualités et compétences et orientation de ce personnel vers

d'autres débouchés d'emploi répondant à leurs « aptitudes cachées »; participation à une formation « sur mesure », etc.

Budget : L'hôtel fournira des « services en nature », comme des salles de réunion pour les séances d'information et d'évaluation. La Région fournira le personnel qui préparera l'information/l'évaluation et qui s'occupera de la mise en œuvre de cette phase du projet. Si une formation « sur mesure » est nécessaire, les coûts seront déterminés.

Langues : Le projet se déroulera en français et en anglais.

État d'avancement/Délai d'exécution : Ce projet commencera en août 1999 par les séances d'information/évaluation organisées pour le personnel hôtelier. La formation « sur mesure » sera déterminée à l'automne 1999.

4. Ordinateurs dans la communauté

Objectif : Offrir aux bas-salariés des possibilités de perfectionnement technologique en 13 points d'accès commodes et d'usage facile dans la région.

Partenaires : Sous-groupe sur l'emploi du Groupe de travail sur la pauvreté et la Coalition des centres de ressources et de santé communautaire; Bureau des technologies d'apprentissage de Développement des ressources humaines Canada; Urban Cap; Projet de l'an 2000; participants et mentors de la collectivité.

Résultats visés : Procurer de l'emploi aux habitants de la région. Le projet offrira aux bas-salariés une formation et un perfectionnement des compétences en technologie.

Budget : Le budget total annuel du projet est de 100 000 \$ en fonds et/ou en nature (services) pour une période de trois ans. Les services en nature comprennent les coûts des installations, les frais administratifs, le temps et l'expertise des bénévoles.

Langues : Le projet se déroulera en français et en anglais

État d'avancement/Délai d'exécution : À déterminer.

5. La Clé de l'opportunité

- Objectif :** Cette initiative offrira de la formation à 30 francophones âgés de 25 ans et plus qui ont des difficultés importantes à se trouver un emploi (p. ex. expérience de travail limitée, problème d'alphabétisation, etc.).
- Partenaires :** La Cité collégiale et la Région d'Ottawa-Carleton.
- Résultats visés :** Le programme permettra d'acquérir de meilleures aptitudes à l'emploi, d'obtenir des références pour la formation, l'éducation et les apprentissages et augmentera les chances de placement.
- Budget :** 54 000 \$ (1 800 \$ par participant)
- Langue :** Ce projet se déroulera en français.
- État d'avancement/Délai d'exécution :** octobre 1999 à mars 2000

6. Jeunes à risque : stages en amélioration des aptitudes au travail

- Objectif :** Trouver un financement stable pour un programme efficace se déroulant au centre de santé communautaire de Somerset ouest, qui offre aux jeunes à risque une formation technique et un perfectionnement pour les emplois de débutant dans le secteur de la haute technologie.
- Partenaires :** Centre de santé communautaire de Somerset ouest, employeurs locaux dans le domaine de la haute technologie; la Région, Développement des ressources humaines Canada et, éventuellement, le ministère de l'Éducation et de la formation.
- Résultats visés :** Ce programme a eu un grand succès, avec un taux élevé de placement ou d'éducation permanente (85%). Il a besoin d'une source de financement stable.
- Budget :** Le programme a un budget total de 109 321 \$.
- Langue :** Ce projet se déroulera en anglais.
- État d'avancement/Délai d'exécution :** Les décisions relatives à la source de financement continu doivent être prises en 1999. Développement des ressources humaines Canada et le ministère de l'Éducation et de la Formation discutent de solutions novatrices.

7. Projet « du-stage-à-l'emploi » pour les jeunes

- Objectif : Organiser des stages et procurer du travail à 60 jeunes.
- Partenaires : Youth 2000 Jobs; Local Agencies Serving Immigrants, entreprises locales, Malkam consultants, Développement des ressources humaines Canada et autres parrains éventuels.
- Résultats visés : Stages et emplois pour 60 jeunes à risque. Services de recrutement pour des emplois spécifiques à l'intention des stagiaires et des candidats aux stages; cours de préparation à l'emploi; orientation sur les qualités et compétences requises pour des emplois particuliers, mentorat en milieu de travail; gestion de cas de participants et évaluation de projet.
- Budget : 167 500 \$. Des demandes de financement ont été soumises à Développement des ressources humaines Canada et à d'autres parrains possibles.
- Langue : Ce projet se déroulera en anglais.
- État d'avancement/Délai d'exécution : Ce projet doit commencer en juin 1999, en attendant que les partenariats soient conclus et le financement obtenu.

8. Outils de développement de carrière pour les apprenants analphabètes

- Objectif : Élaborer et utiliser un outil de développement de carrière pour les personnes ayant des problèmes d'alphabétisme.
- Partenaires : La Magie des lettres, autres services d'alphabétisation dans la collectivité, collèges et conseils scolaires.
- Budget : 60 000 \$.
- Résultats visés : Mettre au point un outil essentiel pour les responsables de l'alphabétisation et de l'enseignement de base dans les centres communautaires, les collèges et les centres de formation des adultes. Cet outil de développement de carrière aidera l'apprenant à faire un choix de carrière.
- Langue : Ce projet se déroulera en français.
- Délai d'exécution : À déterminer.

9. Services de soins à domicile

Objectif :	Offrir des possibilités d'emploi et de formation (certification) permettant d'augmenter le revenu des fournisseurs de soins de santé à domicile. Il y a une pénurie et une demande croissante de personnes ayant une formation de soignant(e) à domicile dans le secteur de la santé.
Partenaires :	Un établissement de formation et la Région d'Ottawa-Carleton.
Résultats visés :	Des emplois d'aide à domicile seront offerts à environ 10 à 15 personnes qui auront suivi la formation adéquate et obtenu leur certificat.
Budget :	Ce projet coûtera de 12 000 \$ à 15 000 \$ pour assurer la formation et la certification des participants au Programme d'intervenants dans les services d'aide.
Langue :	Ce projet se déroulera en français et en anglais.
Délais d'exécution :	À déterminer.

Coût des projets pilotes

Les coûts préliminaires des neuf (9) projets pilotes s'élèvent à 591 000 \$ environ. Les chargés de projet sollicitent des fonds auprès des trois paliers de gouvernement et d'autres organismes.

Les projets pilotes commenceront à s'attaquer aux problèmes et obstacles à l'emploi identifiés par le Groupe d'étude et le Groupe de travail ainsi que par le public. D'autres projets devront être proposés pour régler de façon stratégique d'autres problèmes et lever d'autres obstacles mentionnés dans le présent rapport.

PROCESSUS DE CONSULTATION

Un site Internet a été créé pour informer le public sur les activités du Groupe d'étude : www.rmoc.on.ca/partners-partenaires. En outre, une ligne téléphonique automatisée 560-6065 (poste 4386) a été établie pour recueillir les questions et commentaires du public.

Le Groupe d'étude et le Groupe de travail ont préparé et distribué un rapport d'étape pour recueillir les premiers commentaires de divers réseaux sur l'orientation générale du Groupe d'étude. Le rapport d'étape a été, en outre, publié sur le site Internet. Pour les organismes désirant donner leurs commentaires par écrit, un sommaire et un formulaire à retourner par télécopieur ont été préparés.

D'autre part, des groupes de réflexion ont été formés avec des représentants de la Région, des membres du public, des personnes intéressées par les travaux du Groupe

d'étude, du secteur des petites entreprises, du Groupe de travail sur la pauvreté et des organismes communautaires. En outre, quatorze (14) organismes ont fourni des commentaires écrits (voir Annexe B).

Rétroaction

Les particuliers et les organismes ont émis des commentaires généralement positifs sur le mandat et l'orientation des travaux du Groupe d'étude et du Groupe de travail. Nous en avons résumé les éléments clés et continueront à tenir compte de la rétroaction au cours de la phase d'exécution des Partenaires pour l'emploi (voir Annexe B).

Généralement, bien que les commentaires recueillis aient appuyé les orientations stratégiques contenues dans le rapport d'étape, les participants demandent que des mesures concrètes pouvant être appliquées dans la collectivité et faire l'objet d'une évaluation annuelle soient prises. Les orientations stratégiques et les priorités contenues dans ce rapport répondront aux préoccupations concernant les mesures concrètes pouvant être mises en application dans la région.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ET PRIORITÉS

Cette section expose les orientations stratégiques et les priorités établies par le Groupe d'étude et le Groupe de travail et contient les commentaires des particuliers et des organismes qui ont participé au processus de consultation. En outre, le tableau suivant présente des données sur les mesures particulières à prendre ainsi que sur les principaux partenaires. La Région assumera la responsabilité générale de la stratégie d'emploi communautaire. Il est entendu que tous les secteurs (public, privé, organismes communautaires) doivent participer activement à la mise en œuvre de chacune des orientations stratégiques.

Le Groupe d'étude a recommandé que soit établie une phase d'exécution de six (6) mois de septembre 1999 à mars 2000 à l'intention des Partenaires pour l'emploi, la Région assurant la coordination, la présidence, la convocation des réunions ainsi que l'appui et les ressources nécessaires. La Région veillera à garantir la participation de partenaires clés à cette phase.

La phase d'exécution aura pour objectif de renforcer les réseaux, de continuer à mettre l'accent sur l'emploi, de conseiller les gouvernements fédéral et provincial ainsi que le Conseil régional et de leur recommander des mesures spécifiques à prendre.

Cette phase fera un rapport sur la situation des orientations stratégiques et des priorités et signalera au Comité des services communautaires et au Conseil régional, à travers les Services sociaux, tout nouveau problème à régler et toute nouvelle initiative à étudier.

Le groupe chargé de la phase d'exécution de six (6) mois comportera des représentants d'organismes prêts à participer sérieusement.

Au cours de cette phase, on sollicitera des fonds des secteurs public et privé pour des projets et initiatives spécifiques et il y aura un lien avec le Conseil de formation d'Ottawa-Carleton.

Un programme de travail sera établi pour chaque orientation stratégique et il y aura des rapports sur l'avancement des travaux.

Orientations stratégiques et priorités

Orientations stratégiques	Priorités	Principaux partenaires
1. Que la Région d'Ottawa-Carleton assure la direction générale d'une stratégie d'emploi communautaire et globale.	<ul style="list-style-type: none"> • Engager des discussions continues sur la création d'emploi et le développement de l'emploi. • Intégrer les activités de développement de l'emploi et de développement économique. • Obtenir l'approbation régionale pour adopter ce plan. 	<p>Le milieu des affaires; la collectivité en général.</p> <p>The Ottawa Partnership (TOP); la collectivité en général.</p> <p>Le Conseil régional.</p>
2. Que la Région d'Ottawa-Carleton veille à maintenir en permanence une structure de mise en œuvre de la stratégie d'emploi.	<ul style="list-style-type: none"> • Établir la phase d'action de six mois avec une vaste représentation. • Échanger de l'information et communiquer avec l'Outaouais. • Organiser deux fois par an des réunions avec les députés fédéraux et provinciaux pour discuter du développement de la main-d'œuvre. • Créer des projets communautaires de développement économique et trouver les fonds pour leur mise en œuvre ainsi que pour soutenir le travail autonome. 	<p>La Région.</p> <p>La Région; l'Outaouais.</p> <p>Les politiciens de la région.</p> <p>Les organismes communautaires.</p>
3. Que les Partenaires pour l'emploi continuent dans la ligne des nouveaux projets pilotes réussis et à trouver d'autres occasions de lancer de nouveaux projets.	<ul style="list-style-type: none"> • Amorcer des discussions pour identifier les nouveaux partenariats et les partenariats prometteurs. • Mettre en œuvre les neuf (9) projets pilotes proposés. 	<p>Les partenaires; la collectivité en général.</p> <p>Les partenaires des projets pilotes.</p>

Orientations stratégiques	Priorités	Principaux partenaires
<p>4. Que les Partenaires pour l'emploi continuent à identifier les politiques publiques et les règlements de programmes qu'il faut créer et ou modifier pour stimuler une plus grande participation à la vie active.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer à identifier les politiques et règlements de programmes qu'il faut modifier. • Continuer à identifier les politiques d'Ontario au travail et les politiques d'emploi qu'il faut modifier. • Promouvoir l'accès à l'emploi et aux services d'emploi, quels que soient la source de revenu et les critères des programmes. • Appliquer immédiatement les changements de politiques sur lesquels la Région possède un pouvoir ou une autorité quelconque. • Faire pression sur la Province pour modifier les autres politiques d'Ontario au travail qui dressent des obstacles à l'emploi, tel que recommandé par la Région. • Établir le fonds d'aide d'urgence pour les personnes à faible revenu. • Identifier les sources de financement stables pour le fonds d'aide d'urgence. • Établir le fonds de transition pour aider les personnes à faible revenu. • Préparer des projets de politiques pour venir en aide aux personnes en transition d'emploi et se mettre en quête de fonds stables. • Établir des stratégies de maintien de l'emploi. • Militer pour obtenir un financement suffisant des programmes d'éducation pour les adultes. • Réviser d'autres services et programmes régionaux pour réduire les obstacles à l'emploi (règlements, transport, garderies). 	<p>Les partenaires; la collectivité.</p> <p>La Région.</p> <p>La Région; la Province; le gouvernement fédéral.</p> <p>La Région.</p> <p>La Région.</p> <p>La Région.</p> <p>La Région; la Province, le gouvernement fédéral.</p> <p>La Région.</p> <p>La Région; la Province; le gouvernement fédéral.</p> <p>La Région; les représentants communautaires.</p> <p>La Région.</p> <p>La Région.</p>

Orientations stratégiques	Priorités	Principaux partenaires
<p>5. Que la Région d'Ottawa-Carleton trouve des moyens d'améliorer le système d'information sur l'emploi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Définir et mettre en œuvre les éléments d'un système local d'information sur l'emploi. • Définir les compétences essentielles, qualités et études requises des emplois vacants actuels/futurs et créer un inventaire central contenant cette information. • Veiller à ce que la formation soit adaptée pour répondre aux besoins du marché. 	<p>Développement des ressources humaines Canada (DRHC)</p> <p>Ministère de l'Éducation et de la Formation (MEF); secteur des affaires.</p> <p>MEF; secteur des affaires; représentants communautaires.</p>
<p>6. Que la Région d'Ottawa-Carleton travaille avec les gouvernements fédéral et provincial pour soutenir la mise en œuvre de la Stratégie d'emploi pour Ottawa-Carleton.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Établir un inventaire centralisé des ressources pour la formation contenant des données concrètes sur les résultats obtenus dans le domaine de l'emploi. • Étendre les possibilités d'acquérir de l'expérience en cours d'emploi et les possibilités de placement dans le cadre du programme de formation. • Identifier les éléments de formation et préparer une formation « sur mesure » pour répondre aux besoins du marché. • Établir un programme de contrôle de la qualité. • Renforcer les liens avec le secteur de l'enseignement (universités) pour promouvoir la recherche régionale sur le développement de la main-d'œuvre. 	<p>MEF.</p> <p>MEF.</p> <p>La Région; secteur des affaires; représentants de la collectivité.</p> <p>MEF.</p> <p>Centre de recherche et d'innovation d'Ottawa (CRIO).</p>
<p>7. Que les Partenaires pour l'emploi examinent le rôle de la technologie pour améliorer les économies associées à la formation, à l'information sur la main-d'œuvre, à l'alphabétisme, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trouver des occasions spécifiques d'augmenter les économies et les occasions d'acquérir des habiletés par la technologie. 	<p>CRIO.</p>

Orientations stratégiques	Priorités	Principaux partenaires
8. Que les Partenaires pour l'emploi cherchent d'autres sources de financement pour une gamme d'appuis au développement de l'emploi.	<ul style="list-style-type: none"> • Établir un fonds de développement de la main-d'œuvre/des ressources humaines qui soit accessible à tous les sans-emploi. • Aider les personnes à faible revenu à investir dans leur futur emploi (c-à-d. à travers des comptes individualisés pour le développement). • Augmenter la disponibilité des micro-prêts et d'autres sources de soutien financier pour les nouvelles entreprises et les emplois autonomes. 	<p>La Région; la Province; le gouvernement fédéral.</p> <p>La Région; représentants communautaires.</p> <p>La Société d'expansion économique d'Ottawa (SEEO).</p>
9. Que la Région organise une campagne de sensibilisation/information sur l'emploi.	<ul style="list-style-type: none"> • Établir et mettre en œuvre une stratégie globale de marketing/promotion/sensibilisation pour le développement de la main-d'œuvre. 	La Région.

Conclusions

Le Groupe d'étude et le Groupe de travail ont dégagé des éléments et mis en évidence des obstacles clés dans le domaine de l'emploi :

- obstacles à l'emploi;
- obstacles associés aux politiques;
- formation;
- stratégies de maintien de l'emploi;
- appuis aux employeurs et aux employés;
- aide au travail indépendant;
- développement économique de la collectivité;
- perfectionnement de la main-d'œuvre et
- cadre communautaire pour soutenir l'initiative.

En outre, le Groupe d'étude a proposé neuf projets pilotes et mesures prioritaires pour supprimer diverses difficultés et divers obstacles à l'emploi. Ces stratégies et mesures visent à offrir à la population un meilleur accès à l'emploi ainsi qu'à réduire la pauvreté dans la collectivité

Il est important de souligner aussi que cette initiative a permis de créer d'importantes liaisons entre les divers secteurs représentés au Groupe d'étude et au Groupe de travail, dont les membres ont établi de nouveaux partenariats, échangé idées et expérience et travaillé ensemble à diverses initiatives de soutien à l'emploi et de perfectionnement de la main-d'œuvre.

Les membres des deux groupes ont fait montre d'un sérieux esprit d'engagement et de collaboration. Par exemple, ils ont identifié les lacunes existant dans les outils d'information sur le marché du travail. Les membres ont également bénéficié de la représentation, dans leur groupe, des trois paliers de gouvernement et de l'engagement à chercher ensemble des solutions aux problèmes cernés. D'autre part, ils ont été en mesure de soutenir d'autres projets extérieurs au travail du Groupe d'étude et qui ont un impact sur le développement de l'emploi. Par exemple, un engagement a été pris à la première réunion du Groupe d'étude d'appuyer, par une lettre, la proposition du Centre de recherche et d'innovation d'Ottawa. Cette initiative a été récemment approuvée par la Province.

Enfin, le Groupe d'étude et le Groupe de travail ont fait des recommandations sur la façon de maintenir l'élan de ce projet. L'engagement à traiter les questions relatives au développement de la main-d'œuvre, à l'emploi ainsi qu'à la réduction de la pauvreté est perçu comme une responsabilité commune de tous les secteurs de la collectivité : employeurs, secteur public, organismes communautaires, grand public et chômeurs.

Notes

1. Edward Jackson et Katherine Graham, *Diversification for Human Well Being: Challenges and Opportunities in the National Capital Region*, Centre for the Study of Training, Investment and Economic Restructuring, Université Carleton, janvier 1999, p. 8-9.
2. Conseil de planification sociale d'Ottawa-Carleton, *A Tale of Two Cities: Socio-Demographic and Economic Trends in Ottawa-Carleton*, printemps 1999, p. 14.
3. Ibid., p. 13.
4. Société de développement économique d'Ottawa, *La main-d'œuvre invisible de la région d'Ottawa*, juillet 1998, p. 2.
5. Ibid., p. 2.
6. Caledon Institute of Social Policy, *A Labour Force Development Strategy for Ottawa-Carleton*, Ottawa, Septembre, 1998, p. 5.
7. Robert Brandon et al, *Welfare to Wages: Strategies to Assist the Private Sector to Employ Welfare Recipients*, Michigan; Mott Foundation, 1998, p. 8.
8. Caroline Gorlick et Guy Brethour, *Welfare to Work Programs in Canada: A Discussion Paper*. Ottawa; Conseil canadien de développement social, 1998, p. 3.
9. Ibid., p. 20.
10. Sherri Torjman et Ken Battle, *Good Work: Getting It and Keeping It*. Ottawa; Caledon Institute, 1999, p. 28
11. Congrès du travail du Canada, *Jetés au froid : les travailleurs et travailleuses canadiens privés de l'assurance chômage*. Ottawa; Congrès du travail du Canada, 1999, p. 61.
12. Browne, Gina; Byrne, Carolyn; Roberts, Jacqueline; Gafni, Amiram; Watt, Susan; Ashford, Yvonne; Jamieson, Ellen; Wong, Maria. « When the Bough Breaks: Provider-Initiated Comprehensive Care Is More Effective And Less Expensive For Sole Support Parents On Social Assistance ». *System-Linked Research Unit-Health and Social Service Utilization*. Hamilton; Université McMaster, 1998, p. 45.
13. Brandon, *Welfare to Wages: Strategies to Assist the Private Sector to Employ Welfare Recipients*, p. 62-63.

Annexe A Projection : L'emploi par industries dans Ottawa-Carleton

Industrie	1999	2000	2001	2002	2003	De 1999 - 2003
Primaire	5 900	6 000	6 000	6 000	6 100	3,39%
Fabrication	40 700	42 800	44 100	44 900	45 700	12,29%
Construction	23 300	23 800	23 700	24 200	24 500	5,15%
Services publics	1 800	1 800	1 800	1 900	1 900	5,56%
Transportation, Stockage et Communication	35 500	36 600	37 600	38 500	39 400	10,99%
Commerce	79 400	81 700	83 600	85 400	87 200	9,82%
Finance, assurance et immobilier	27 300	27 900	28 300	28 800	29 200	6,96%
Services commerciaux	141 400	145 200	148 500	151 600	154 700	9,41%
Services non commerciaux	96 800	97 900	99 400	101 300	103 100	6,51%
Administration publique et défense	108 900	112 000	115 100	118 200	121 200	11,29%
Total	561 000	575 700	588 100	600 800	613 000	9,27%

Source : Conference Board du Canada

Annexe B Commentaires recueillis dans le cadre des consultations

Obstacles à l'emploi

Les obstacles à l'emploi suivants ont été identifiés :

- pas assez de nouveaux emplois;
- manque de soutiens à l'emploi (garde d'enfants, transport, téléphone, logement);
- le logement est essentiel pour l'autonomie personnelle et constitue une condition préalable à une participation stable et sûre à la vie active et à la création de débouchés;
- absence d'études secondaires;
- absence d'un bon système d'intervention et d'appuis pour aider les « étudiants à risque » à poursuivre leurs études;
- absence de transition entre l'école et le marché du travail, nécessité d'un plus grand appui aux « salles de travail »;
- alphabétisme et accès à la technologie comme outil d'apprentissage;
- insuffisance des ressources consacrées à l'éducation des adultes, aux cours d'anglais langue seconde et de français langue seconde, et aux services et programmes d'amélioration des compétences de base;
- niveaux insuffisants de perfectionnement relié au travail, de perfectionnement professionnel et linguistique;
- nécessité d'augmenter le mentorat/jumelage/placement des travailleurs/placement coop;
- manque de compétences et d'expérience;
- mauvaise connaissance de la culture d'entreprise du Canada;
- nature changeante des emplois : temps partiel, à contrat, certains emplois n'offrant pas de régime d'indemnisation;
- le bilinguisme est de plus en plus demandé, notamment pour les postes dans le secteur des services;
- absence d'appuis professionnels (conseillers);
- difficultés et confusion associées à divers organismes professionnels, d'évaluation et de réglementation;
- problèmes d'accréditation et certification des professionnels formés à l'étranger;

- les individus formés à l'étranger, qui ont un diplôme d'un autre pays et qui manquent « d'expérience de travail canadienne », ne sont pas reconnus;
- absence d'une bonne évaluation et de reconnaissance de l'apprentissage acquis au Canada et à l'étranger (connaissances et compétences acquises par l'étude);
- problèmes d'équité d'emploi, d'égalité d'accès ou d'autres mesures spéciales pour traiter la situation des personnes aux besoins/problèmes spéciaux (groupes visés par l'équité en matière d'emploi, francophones, jeunes, personnes âgées);
- les lieux de travail ne sont pas adaptés aux besoins des personnes handicapées (installations pour la formation et lieux de travail);
- insuffisance du financement pour les interprètes gestuels; nombre insuffisant d'interprètes;
- absence d'un point central d'accès pour s'informer sur les appuis techniques et les services d'adaptation;
- le système de transport pour les handicapés est inadéquat;
- accès limité à de l'aide auxiliaire/aide personnelle sur les lieux de travail pour les personnes handicapées;
- certaines attitudes privent les personnes handicapées d'occasions d'emploi;
- les minorités visibles se heurtent à différents obstacles;
- difficultés associées au statut d'immigrant (notamment pour les jeunes) et aux politiques d'immigration;
- cercle de dépendance, outils nécessaires pour briser ce cercle;
- obstacles systémiques et structureaux à l'emploi (préjugés, racisme, sexisme, âgisme);
- absence de réseaux sociaux pour les nouveaux arrivants;
- problèmes associés à la santé mentale et à la violence morale et nécessité d'avoir des services de soutien adéquats;
- absence d'un soutien adéquat pour les parents uniques, perçu comme un investissement social;
- insuffisance des ressources et de leur stabilité en matière de services d'emploi et d'aide à l'emploi pour les individus et les groupes;
- complexité des exigences financières et de l'administration des fonds.

Formation

Voici les points et difficultés relevés dans le domaine de la formation :

- absence d'une formation adaptée/sur mesure, de ressources pour le perfectionnement professionnel et la formation partagée pour les petites et moyennes entreprises;
- aucun point d'accès ou de service pour la formation des francophones;
- changements structuraux au financement et à la prestation de la formation à l'avenir;
- augmentation des coûts des études postsecondaires (problèmes de RAFEO), notamment pour les parents uniques;
- absence d'accords fédéraux et provinciaux dans le secteur de la formation;
- insuffisance des placements coop (volume et catégories), des stages et de la formation en apprentissage disponibles dans la collectivité;
- nécessité d'entretenir des relations avec les employeurs;
- absence de normes d'évaluation appropriées pour la formation;
- il faut qu'il y ait des liens entre le Groupe d'étude et le Conseil de formation d'Ottawa-Carleton;
- les clients ne connaissent pas le processus d'approbation de la formation;
- manque de souplesse dans la planification et l'élaboration de la formation pour répondre aux besoins des clients;
- les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont refusés pour certains types de formation pour des raisons d'analphabétisme et de problèmes de communication;
- absence d'une formation graduelle et continue qui permettrait aux clients d'accéder aux postes du premier échelon, avec l'espérance que la formation pour les deuxième et troisième échelons serait fournie sur place et permettrait ainsi l'avancement;
- l'accès aux ordinateurs pose un problème si on s'engage dans une formation informatique;
- absence de possibilités de formation à distance avec des appuis communautaires sur place;
- les familles à faible revenu ont un accès limité à la formation;
- les employeurs ont des exigences excessives en matière de compétences et de formation;
- absence de formation pour les compétences de base et le niveau d'alphabetisme élémentaire;
- il faut veiller à ce que la participation à la formation soit libre et que les personnes puissent faire des choix;
- il faut veiller à ce que la formation, les instructeurs et les outils (matériel et logiciels) soient à jour et non dépassés.

Appuis aux employeurs et aux employés

Voici les points et difficultés relevés dans le domaine de l'appuis aux employeurs et aux employés :

- d'autres types de subventions salariales pourraient être envisagés (fournir les subventions salariales directement à l'employé, semblable à la nouvelle orientation pour le financement de la formation);
- absence de possibilités de perfectionnement professionnel et d'avancement;
- il faut libérer des fonds d'investissement pour créer des emplois et encourager le travail autonome;
- les employeurs ont besoin d'employés prêts pour le travail, possédant bien leur(s) langue(s) ainsi que les qualités et compétences nécessaires pour l'emploi.

Développement du travail autonome

Voici les points et difficultés relevés dans le domaine du développement du travail autonome :

- les tribunes de réseautage sont un important moyen de soutenir l'expansion des entreprises;
- les possibilités de mentorat sont nécessaires pour régler les problèmes de croissance dans tous les secteurs des affaires;
- pas assez de relations avec la Société de développement économique d'Ottawa;
- aucune distinction entre divers types d'emploi (emplois assurables contre travail autonome sans avantages sociaux);
- pour lancer une petite entreprise, il est nécessaire d'avoir un rendement à court terme du capital investi;
- manque d'information sur les sources de financement établies et les réseaux de marketing. Le Centre d'entrepreneuriat pourrait aider;
- il faut prendre des mesures pour démystifier l'entrepreneuriat et le travail autonome qui ne demande pas un gros investissement;
- absence de micro-prêts, d'accès à un fonds pour soutenir la création de micro-crédits;
- il faut augmenter le nombre de prêts disponibles (« Fonds Solide » au Québec);
- absence d'une association de travailleurs autonomes pour obtenir/acquérir des avantages;
- il faut créer un incubateur d'entreprise;

- il convient d'avoir un lien avec l'initiative nationale qui se penche sur l'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes.

Autres commentaires généraux

- on s'intéresse à l'établissement de d'autres partenariats et projets pilotes avec le secteur de la santé, le secteur de l'enseignement, y compris les écoles d'adultes;
- on a laissé entendre que la Région devait avoir un rôle à jouer dans les secteurs suivants : application de certains aspects de la loi sur le travail (p. ex. contre les employeurs coupables de discrimination); placements temporaires à court terme; priorité aux assistés sociaux pour le programme d'emplois d'été; éducation du public et des politiciens sur la réalité de l'aide sociale, du sous-emploi et de la pauvreté; leadership pour modifier les politiques et trouver des idées pour générer des revenus;
- les participants au programme Ontario au travail pourraient être recrutés par les paliers de gouvernement fédéral et provincial, comme dans l'initiative de la Région; une partie des fonds de l'assurance-emploi (fédéral) devrait être libérée pour créer des débouchés pour les assistés sociaux. D'autre part, les statistiques sur le taux de chômage et de pauvreté ne sont pas réalistes. D'autres suggestions ont été faites sur l'impact financier et les recettes fiscales perdues à cause du chômage et du sous-emploi;
- la Région ou le Conseil de formation d'Ottawa-Carleton devrait coordonner un examen de l'environnement dans la région pour cerner les besoins et les données démographiques de la collectivité;
- plusieurs suggestions ont été faites sur la nécessité d'organiser une campagne d'éducation/sensibilisation publique qui serait lancée après la publication du rapport du Groupe d'étude, qui en exposerait les résultats et conclusions et ferait valoir les compétences et aptitudes des sans-emploi, des sous-employés et des assistés sociaux. Cette campagne s'appliquerait à montrer aux employeurs l'utilité d'engager des chômeurs et de soutenir les sous-employés ainsi que la richesse d'expérience, d'instruction, de compétences et de motivation que l'on trouve chez ces groupes;
- plusieurs suggestions ont été faites pour la prochaine phase des travaux du Groupe d'étude. L'une d'elles était d'adjoindre au groupe un représentant d'Immigration Canada et du ministères des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs, pour les questions d'évaluation et d'accréditation. Une autre était d'inviter un représentant du secteur coopératif à participer aux travaux du groupe. Ce dernier devrait, par ailleurs, avoir une meilleure représentation des personnes vivant dans la pauvreté;
- les projets pilotes devraient bénéficier d'une aide financière pour réduire ou lever divers obstacles à l'emploi pour leurs participants (garde d'enfants, transport, soins médicaux);
- le rôle des Services sociaux évolue vers une plus grande concentration sur l'emploi. Il faut donc veiller à ce que le personnel de ces services possède la

formation et les ressources nécessaires, et qu'il puisse intégrer ces nouveaux rôles et responsabilités dans sa charge de travail;

- la phase d'exécution devrait être axée sur la communauté (à travers les sans-emploi et les personnes vivant dans la pauvreté).

Commentaires sur les projets pilotes

Les suggestions suivantes ont été faites sur les projets pilotes mentionnés dans le rapport :

- les enseignants formés à l'étranger doivent avoir des compétences équivalentes à celles des enseignants formés au Canada. La(les) faculté(s) d'Éducation et/ou l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario devraient donc être ajoutés à la liste des partenaires. Les problèmes tournent en partie autour de la reconnaissance de leur expérience d'apprentissage (leur formation peut ne pas être équivalente) et de leur formation linguistique. Une solution possible serait d'organiser pour ces enseignants une session de formation adaptée, un cours de formation et un test linguistique;
- un aspect du projet pilote en biotechnologie devrait être axé sur les jeunes. Il faudrait aussi trouver des moyens d'encourager l'établissement de nouvelles initiatives dans les secteurs de la chimie, de la biotechnologie et dans le secteur pharmaceutique;
- le projet sur les aptitudes cachées a rallié de nombreux suffrages;
- un aspect du projet sur les ordinateurs dans la communauté devrait être centré sur les jeunes;
- il faut veiller à ce que les participants au projet sur les aptitudes au travail bénéficient d'appuis adéquats et à ce qu'ils ne soient pas exploités comme main-d'oeuvre gratuite. Il faut également sensibiliser les instructeurs aux besoins individuels de ces participants en leur dispensant une formation sur les besoins particuliers;
- il serait bon de réunir les projets sur les jeunes à risque, sur la biotechnologie et sur les ordinateurs dans la communauté dans le but de préparer les jeunes pour les débouchés qui s'ouvriront à l'avenir sur le marché du travail. Il serait également utile de lancer un projet sur les relations publiques / relations avec les médias pour inciter le public à contribuer, par des donations, à la création de projets d'emploi pour résoudre le problème des « squeegees » et de la mendicité chez les jeunes;
- les travailleurs offrant des soins à domicile doivent être formés et reconnus comme des partenaires professionnels dans la gestion générale des cas.

Commentaires des petites entreprises

- la situation et la structure fiscales doivent changer;
- l'alphabétisme, l'apparence, l'hygiène et les qualités associées au travail et les qualités interpersonnelles posent des problèmes;
- les petites entreprises ne peuvent pas se permettre d'annoncer les postes vacants;
- les petits employeurs ont besoin de personnel prêt pour l'emploi et les employeurs, de leur côté, doivent être « prêts pour l'employé »;
- appui aux subventions salariales;
- il faut se concentrer sur le secteur de la vente au détail et établir un groupe sur les ressources humaines dans ce secteur;
- il est important d'associer les employeurs à l'effort général;
- le personnel des Services sociaux doit « commercialiser » ses programmes et ses clients;
- il faut établir un lien entre les Services sociaux et le Board of Trade;
- le Board of Trade pourrait établir des groupes parallèles dans les principaux secteurs prioritaires.

Commentaires écrits

Les organismes suivants ont fait des commentaires écrits sur le rapport d'étape du Groupe d'étude :

- Coalition des centres de ressources et de santé communautaire (9 centres représentés);
- Université Carleton, Bureau du doyen, Affaires publiques;
- Université Carleton, Direction et Centre d'études de formation, d'investissement et de restructuration économique;
- Université Carleton : programme d'aide technique au développement économique communautaire;
- Ministère des Services sociaux et communautaires, directeur des systèmes de soutien à l'emploi
- Réseau des services de santé en français de l'Est de l'Ontario
- Université d'Ottawa, Bureau du vice-recteur
- Waterloo's Opportunities 2000 (2 soumissions)
- Saint John Human Development Council;
- Conseil national sur le développement de la main-d'œuvre des minorités visibles (2 soumissions);

- Collège Algonquin, Bureau du président
- Conseil des écoles catholiques de langue française
- École des adultes Le Carrefour
- Association of Somali Teachers of Ottawa-Carleton

Groupes de réflexion

- Environ 80 membres du personnel des Services sociaux ont pris part à des groupes de réflexion associés au Groupe d'étude sur l'emploi et sur les initiatives au sein de la section du financement communautaire et du développement de l'emploi. Un programme de travail opérationnel, qui réunit les suggestions du personnel, a été établi pour les Services sociaux.
- Les membres du Groupe d'étude sur la pauvreté ont participé aux activités d'un groupe de réflexion.
Le Board of Trade a organisé avec le secteur des petites entreprises un groupe de réflexion composé de sept membres.
- Deux groupes de réflexion de sept personnes ont été organisés avec des représentants du public.
- Un groupe de réflexion de 20 personnes a été formé pour les organismes communautaires.

Annexe C Projets de développement de l'emploi entrepris par la Région d'Ottawa-Carleton

La section suivante donne une brève description des différentes initiatives de développement d'emplois prises par ou en partenariat avec les Services sociaux. Ces programmes sont organisés principalement à l'intention des prestataires d'Ontario au travail.

1. Programme de peintres-décorateurs

Ce programme offrira aux jeunes un programme de pré-apprentissage qui leur permettra d'accéder au statut d'apprenti à part entière et de trouver un travail rémunéré. Les partenaires sont les municipalités de Kanata, Goulbourn et West-Carleton, le ministère de l'Éducation et de la Formation, le Painting Institute, le Youth Employment Resource Centre, DRHC et la Région d'Ottawa-Carleton.

2. Programme sur les aliments et boissons

L'objectif de ce programme est de donner aux jeunes une formation axée sur l'industrie ainsi qu'un emploi rémunéré, avec une subvention salariale de six mois aux employeurs dans le secteur des aliments et boissons. Les partenaires sont le Bureau des services à la jeunesse, le Youth Employment Resource Centre, La Cité, le Collège Algonquin, l'Administration du tourisme et des congrès d'Ottawa et la Région d'Ottawa-Carleton.

3. Centre téléphonique

Ce projet ouvrira des possibilités d'emploi souples dans un centre téléphonique offrant une gamme de services de marketing, de sondage et de vente. Les partenaires sont le TeleMark Call Centre et la Région d'Ottawa-Carleton.

4. Développement économique communautaire

Ce projet vise à fournir des services et des possibilités économiques aux femmes des minorités visibles francophones faisant face à de multiples obstacles à l'emploi. Ces femmes reçoivent une formation de caissière et peuvent participer à une entreprise de confection de samoussas. Les partenaires sont le Centre d'intégration, de formation et de développement économique et la Région d'Ottawa-Carleton.

5. La Région d'Ottawa-Carleton

En tant qu'employeur, la Région met sur pied deux initiatives. La première porte sur les services d'administration et de bureau qui vise à encourager et ainsi qu'à aider les assistés sociaux à postuler des emplois de soutien administratif à la Région.

La deuxième initiative porte sur le manque de compétences et vise à cerner les lacunes actuelles et futures en matière de compétences dans les différents services

de la Région d'Ottawa-Carleton et à dresser la liste des possibilités d'emploi pour les assistés sociaux.

6. Formation au service à la clientèle

Ce projet permettra aux assistés sociaux d'acquérir une formation dans le service à la clientèle en vue de trouver du travail dans ce secteur. Les partenaires sont un fournisseur de formation, une institution financière et la Région d'Ottawa-Carleton.

7. Évaluation des équivalences des étudiants adultes

Ce projet vise à évaluer les crédits, la formation et l'expérience acquis par les étudiants adultes. Les partenaires sont la Ottawa-Carleton District School Board/Adult High School et la Région d'Ottawa-Carleton.

Il est important de souligner que les Services sociaux s'appliquent constamment à élaborer et à mettre en œuvre différents programmes de développement d'emplois pour répondre aux besoins des assistés sociaux. Le personnel de ces services travaille actuellement avec plusieurs employeurs à relever les critères de recrutement, à établir des profils de compétences et de qualités essentielles et à tracer les contours de la formation à court terme qui permettra aux candidats de répondre aux critères de recrutement et de garder leur emploi.

Le personnel de première ligne joue un rôle essentiel dans l'évaluation des clients et leur inscription aux projets de développement d'emploi ou de formation. Au cours des deux dernières années, le rôle du personnel de première ligne a continué à évoluer : après avoir été uniquement centré sur la détermination de l'admissibilité financière, il est maintenant axé sur l'évaluation des clients et les appuis offerts à ces derniers pour qu'ils trouvent du travail.

Annexe D Membres du Groupe d'étude et du Groupe de travail

Membres du Groupe d'étude

John Kelly (co-président))
JetForm Corporation

Andrée Lortie (co-présidente)
La Cité collégiale
Communauté francophone

Peter Becke
Nortel Networks

Nick Mulder
Mulder Management Assoc.

Michel Bilodeau
Service de santé des Soeurs de la Charité

Larry O'Brien
Calian Technology Ltd.

Cliff Gazee
Groupe de travail sur la pauvreté

Heidi Webster
Cartier Place & Towers

Andrew Jackson
Congrès du travail du Canada

David Welch
Conseil de planification sociale

Andy Kusi-Appiah
Communautés d'immigrants récemment arrivés

Membres du Groupe de travail

Dick Stewart (président)
Région d'Ottawa-Carleton, Services sociaux

Brian Barge / Caroline Robertson (remplaçante)
Société de développement économique
d'Ottawa.

Colleen Hendrick
Région d'Ottawa-Carleton, Services sociaux

Colette Brisson-Lacroix
Le Forum francophone permanent sur
l'employabilité de la Région d'Ottawa-Carleton

Johanne Lacombe
Regroupement des gens d'affaires

Linda Capperault
Région d'Ottawa-Carleton, Services sociaux

Ken Lawless
Conseil bioscientifique d'Ottawa

Ken Clavette
Conseil du travail du district d'Ottawa

Gail Logan
Ottawa Board of Trade

Bill Collins / Gary Bishop (remplaçant)
Centre de recherche et d'innovation d'Ottawa

Alex Munter
Conseil régional : Comité des services
communautaires

Louise Crandall
Administration du tourisme et des congrès
d'Ottawa

Sherri Torjman
Caledon Institute of Social Policy

Peggy Feltmate / Ginette Desmarais
(remplaçante)
Coalition des centres de ressources et de santé
communautaire

Mengistab Tsegaye
Local Agencies Serving Immigrants

Cliff Gazee / Linda Lalonde (remplaçante)
Groupe de travail sur la pauvreté

Dave Watchorn
Conseil de formation d'Ottawa-Carleton

Cheryl Gorman
Centre de recherche et d'innovation d'Ottawa :
représentante, enseignement

Kie Delgaty
Représentant des ressources provinciales,
Ministère de l'Éducation et de la Formation

Yves Vaillancourt
Représentant fédéral
Centre de ressources humaines d'Ottawa

Table des matières

Sommaire

Introduction **1**

Historique **3**

INITIATIVES À L'APPUI DU DÉVELOPPMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE	4
NOTRE COMMUNAUTÉ	9
PROFIL LOCAL DE L'EMPLOI	10
PROFIL LOCAL : BÉNÉFICIAIRES D'AIDE SOCIALE, D'ASSURANCE-EMPLOI ET D'INVALIDITÉ	12
L'IMPACT FINANCIER DE L'EMPLOI ET L'INVESTISSEMENT DANS L'ÉLÉMENT HUMAIN	14

La problématique **16**

OBSTACLES À L'EMPLOI	16
OBSTACLES D'ORDRE POLITIQUE	17
LABOUR FORCE INFORMATION INFORMATION SUR LA MAIN-D'OEUVRE	20
FORMATION	20
STRATÉGIES DE MAINTIEN DE L'EMPLOI	21
APPUIS AUX EMPLOYEURS ET AUX EMPLOYÉS	22
LE TRAVAIL AUTONOME	22
DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DE LA COMMUNAUTÉ	23
PERFECTIONNEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE	24
CADRE COMMUNAUTAIRE	24

STRATÉGIE D'EMPLOI **26**

PROJETS PILOTES	26
PROCESSUS DE CONSULTATION	31
ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ET PRIORITÉS	32

Conclusions **37**

Notes **38**

Annexe A Projection : L'emploi par industries dans Ottawa-Carleton **39**

Annexe B Commentaires recueillis dans le cadre des consultations **40**

Annexe C Projets de développement de l'emploi entrepris par la Région d'Ottawa-Carleton **48**

Annexe D Membres du Groupe d'étude et du Groupe de travail **50**
