



13 VOIES POUR MODERNISER L'EMPLOI DES JEUNES AU CANADA

STRATÉGIES POUR UN NOUVEAU MONDE DU TRAVAIL

Les avis et opinions exprimés dans le présent document sont ceux de l'auteur ou des auteurs et ne sont pas nécessairement ceux du gouvernement du Canada. Le présent rapport est financé par le gouvernement du Canada.

Canada

13 voies pour moderniser l'emploi des jeunes au Canada : Stratégies pour un nouveau monde du travail

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site canada.ca/publicentre-EDSC. Ce document est aussi offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un télécriteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2017

Pour des renseignements sur les droits de reproduction :
droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF N° de cat. : Em4-13/2017F-PDF
ISBN: 978-0-660-08041-3

EDSC N° de cat. : SP-1133-04-17F

Conception graphique et infographies par Design de Plume.

Table des matières

Lettre du Groupe d'experts.....	4
Sommaire.....	6
Contexte.....	10
Le bien-fondé d'embaucher des jeunes.....	10
Un nouveau monde du travail.....	10
Certains jeunes ont plus de difficultés que d'autres sur le marché du travail.....	14
Une multitude de programmes et d'interventions.....	16
Notre approche.....	19
Faire tomber les barrières.....	20
Le manque d'information.....	20
Le manque de valorisation.....	20
Le manque de certitude.....	21
Le manque de préparation.....	21
Le manque d'inclusion.....	22
Le manque de ressources.....	23
Prochaines étapes : nos recommandations.....	24
1. Investir auprès des plus vulnérables.....	25
2. Rationaliser et simplifier les programmes.....	27
3. Prêcher par l'exemple.....	28
4. Mobiliser les employeurs.....	29
5. Moderniser les soutiens.....	29
6. Évaluer et améliorer l'information.....	31
Conclusion.....	33
Bibliographie.....	34
Liste des organismes consultés.....	36
Membres du Groupe d'experts.....	40

Lettre du Groupe d'experts

LE MONDE DU TRAVAIL A

CHANGÉ. Une vague de technologies, de mondialisation et de nouveaux modèles de gestion ont fait émerger des obstacles à l'emploi qui menacent la prospérité de nos jeunes. Les jeunes Autochtones, les nouveaux immigrants, les jeunes vivant en situation de pauvreté, ceux faisant partie de la communauté LGBTQ2+, ceux ayant une incapacité, les jeunes des minorités visibles, de même que les jeunes vivant dans des communautés rurales et éloignées doivent surmonter des obstacles majeurs pouvant nuire à leur succès personnel, social et économique. Certains, en particulier ceux ayant connu un traumatisme intergénérationnel, doivent se remettre pour être aptes à se trouver un emploi.

En dépit des compétences qu'ils accumulent et des efforts qu'ils déploient pour trouver du travail, beaucoup de jeunes connaissent des difficultés. Ils naviguent entre recherche d'emploi et processus d'embauche, lesquels

peuvent être impersonnels, rigides et tendancieux. Vient s'ajouter à cela un enchevêtrement confus, mais plein de bonne volonté, de programmes et de services d'aide à l'emploi pour les jeunes. Dans un contexte d'incertitude économique, certaines entreprises à but lucratif ou non hésitent à embaucher des jeunes et à investir dans leur formation de peur que ce soit en vain. La préparation des étudiants au monde du travail varie d'un établissement d'enseignement à l'autre. Nos décideurs disposent de trop peu de données sur le marché du travail et sur les résultats des interventions pour pouvoir mettre en place des solutions proactives durables.

Cette « **CRISE TRANQUILLE** », ainsi nommée par un employeur, pourrait entraîner des conséquences désastreuses dans les années à venir si une action globale n'est pas entreprise.

Heureusement, tout n'est pas sombre. Si l'on en croit les chiffres, le Canada s'en tire mieux que la plupart des pays

en ce qui a trait à la participation des jeunes au milieu de travail. Toutefois, lorsqu'on les compare aux jeunes travailleurs de la génération précédente, les jeunes d'aujourd'hui semblent faire face à une précarité et à une incertitude croissantes. Les jeunes qui contribueront au filet de sécurité sociale du Canada ont besoin de possibilités et de soutien pour s'adapter à un monde du travail en évolution.

Lors de nos discussions partout au pays, nous avons appris que tous reconnaissent l'ampleur du défi et que plusieurs approches intéressantes existent pour aider les jeunes à réussir. Nous devons simplifier le système et adopter des pratiques innovatrices de façon efficace et efficiente pour permettre aux jeunes, particulièrement les plus vulnérables, de choisir le mode de gagner leur vie.

Les membres de notre groupe comprennent le sentiment que l'on peut ressentir lorsque notre cheminement professionnel est moins linéaire et

diffère profondément de celui emprunté par nos parents, nos professeurs et nos employeurs lorsqu'eux-mêmes abordaient la vie adulte. Notre rapport présente les obstacles à l'emploi que rencontrent les jeunes, mais vise principalement à fournir des solutions pratiques et importantes.

Nous tenons à remercier les centaines de personnes et d'organismes que nous avons rencontrés et qui nous ont fait parvenir leurs précieuses observations. Nous remercions également le ministère de l'Emploi et du Développement social qui nous a appuyés pendant les étapes d'écoute et d'apprentissage afin que nous puissions formuler des recommandations pratiques et pertinentes.

Nous croyons en un écosystème collaboratif dans lequel les jeunes participent pleinement. Nous savons que leur participation ne peut qu'avoir un heureux effet. Ensemble, nous trouverons de meilleures façons de faire valoir les compétences des jeunes Canadiens et nous profiterons de leur contribution à bâtir une société plus égalitaire et une économie florissante.

Bedian

Kelburn

Paulina Cameron

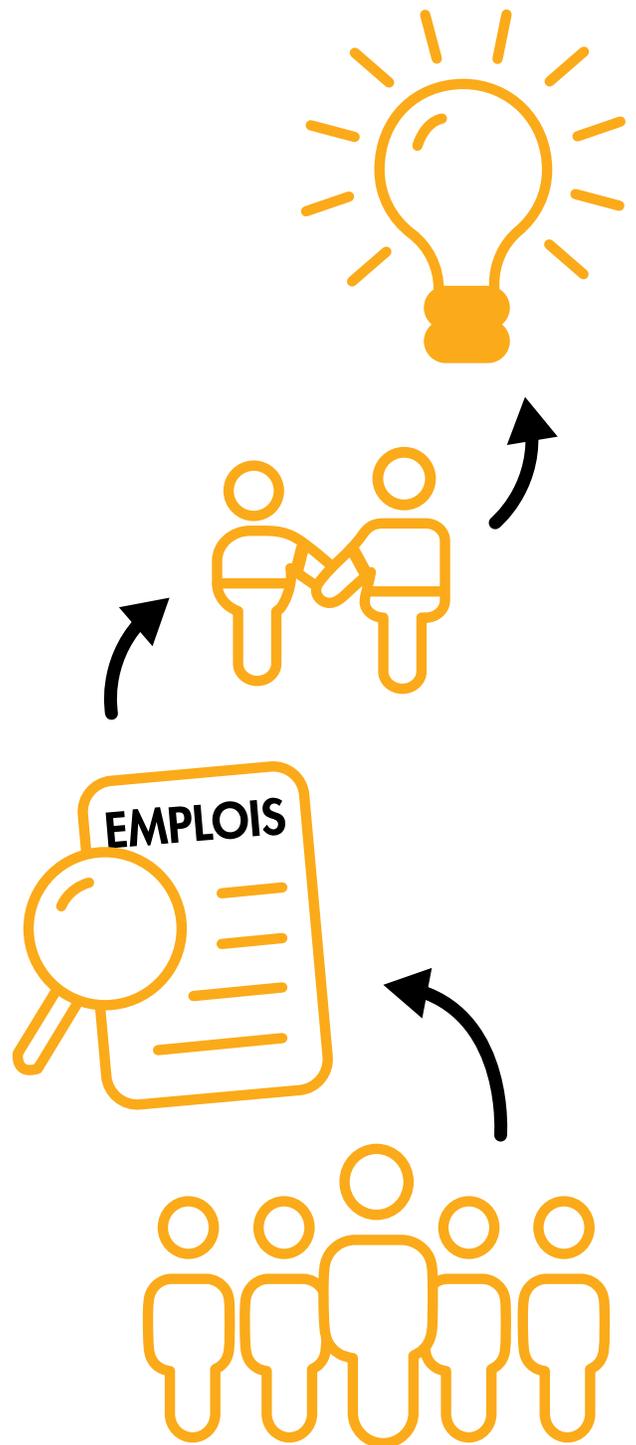
ellchamps

Sonya Gulati

McLurg

Spurh

Adriana Markenzi



Sommaire

Nous avons besoin des jeunes pour bâtir et soutenir l'économie de demain. La base même de notre société est menacée lorsque les jeunes ont de la difficulté à se tailler une place en raison de changements dans la nature du travail et dans les conditions sociales.

En surface, le problème semble inexistant lorsque l'on prend en compte la participation au marché du travail des jeunes Canadiens, une population de 6,8 millions d'individus âgés de 15 à 29 ans. Parmi les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les jeunes Canadiens sont plus susceptibles que leurs semblables du même âge de trouver un emploi. En même temps, le monde du travail se réinvente à une vitesse vertigineuse. De nouvelles technologies, un changement démographique et la mondialisation viennent refaçonnner notre façon de travailler et ce qu'on exigera de nos jeunes travailleurs dans le futur.

Un nouveau monde du travail

Les Canadiens sont plus scolarisés que jamais et le nombre d'emplois hautement spécialisés a crû à un rythme plus rapide que celui des emplois exigeant des niveaux plus faibles de scolarité et de compétences.

Le passage du secteur manufacturier à une économie fondée sur les services et le savoir signifie que l'on mise davantage sur les compétences générales

et transférables, comme la résolution de problèmes, la communication, les aptitudes interpersonnelles et la pensée critique. Nos établissements d'enseignement tentent tant bien que mal de s'adapter aux changements rapides, mais les étudiants, diplôme en main, se sentent tout de même désarmés face au marché du travail.

Les jeunes Canadiens qui obtiennent un diplôme aujourd'hui et commencent à travailler, à chercher une maison et à fonder une famille sont pris à la gorge par des revenus stagnants, des prix élevés, un horaire trop chargé et des dettes croissantes. Ils sont plus susceptibles d'occuper un emploi temporaire ou précaire que leurs prédécesseurs — se traduisant par un retard dans leur capacité à participer pleinement à la société, et risquent donc de gagner et d'épargner moins d'argent tout au long de leur vie.

Certains jeunes ont plus de difficultés que d'autres sur le marché du travail

En raison de leur âge, les jeunes n'ont pas une expérience suffisante en milieu de travail pour faciliter la transition vers le marché du travail. Ils sont aussi plus vulnérables aux perturbations économiques : le principe du « **DERNIER EMBAUCHÉ, PREMIER LICENCIÉ** » leur est souvent appliqué.

Bien sûr, les jeunes rencontrent des difficultés qui sont communes à tous, mais certains doivent surmonter des obstacles supplémentaires, ce qui les rend plus vulnérables. Les jeunes ayant terminé des études postsecondaires affichent le taux d'emploi le plus élevé, alors que ceux qui n'ont pas terminé leur secondaire affichent un taux beaucoup plus bas. Même avec un diplôme d'études secondaires ou postsecondaires, les jeunes immigrants récents et les jeunes ayant une incapacité ont plus de mal à se trouver un emploi. Les défis que doivent relever les jeunes Autochtones sont particulièrement ardues. Certains jeunes qui ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF) risquent de souffrir d'exclusion sociale.

Une multitude de programmes et d'interventions

De nombreux programmes et mécanismes de soutien ont été mis en place partout au Canada pour aider les jeunes. Toutefois, la demande n'est pas toujours aussi forte que l'offre. Trouver les ressources adéquates dans le système peut demander beaucoup de temps et de connaissances.

Les processus d'aide à l'emploi demandent la collaboration des gouvernements, des employeurs, des syndicats, des établissements d'enseignement ou de formation et des organismes communautaires. La coordination est

déficiente entre ces entités, et certains programmes se chevauchent et présentent des lacunes. La Stratégie emploi jeunesse (SEJ), au cœur des initiatives du gouvernement du Canada, a comme mission d'aider les jeunes de 15 à 30 ans à obtenir l'information et à acquérir les compétences et l'expérience de travail nécessaires pour trouver une source de revenu stable et satisfaisante.

Des pratiques novatrices

De plus en plus de gens prennent conscience de l'importance des programmes ciblés visant à soutenir, à encadrer et à accompagner la relève. Ces initiatives peuvent être menées par des employeurs ou des partenaires au sein du secteur privé, d'organismes à but non lucratif et d'établissements d'enseignement. Tels programmes existent au Canada et à l'étranger. Certaines initiatives facilitent le jumelage entre les chercheurs d'emploi et les employeurs par l'intermédiaire de plateformes numériques, alors que d'autres modèles considèrent l'employeur comme un client, font la promotion de l'apprentissage et le mentorat par les pairs ou ciblent les jeunes vulnérables et les forment grâce à des projets holistiques touchant à toutes les sphères de la vie. On dénombre également des programmes qui favorisent le rapprochement culturel avec les jeunes Autochtones dans le milieu de travail et la société en offrant des espaces inclusifs ou qui viennent en aide aux jeunes qui envisagent une carrière en entrepreneuriat.

Faire tomber les barrières

Les obstacles à l'intégration en emploi et à une carrière réussie, peu importe comment ce succès est défini, se présentent ainsi :

- **LE MANQUE D'INFORMATION** – qui souligne les difficultés rencontrées par les jeunes lorsqu'ils explorent le marché du travail, manque de renseignements pertinents sur le milieu de l'emploi et insuffisance de données valables sur l'emploi pour les décideurs.
- **LE MANQUE DE VALORISATION** – qui explore le rôle que joue l'attitude des employeurs envers les jeunes Canadiens.
- **LE MANQUE DE CERTITUDE** – qui expose les défis associés au travail précaire et à l'inconnu quant aux emplois de l'avenir.
- **LE MANQUE DE PRÉPARATION** – qui aborde les compétences et besoins de base des jeunes lorsqu'ils font leurs premiers pas dans le nouveau monde du travail.
- **LE MANQUE D'INCLUSION** – qui rappelle que la discrimination existe toujours en milieu de travail.
- **LE MANQUE DE RESSOURCES** – qui montre le besoin de fournir suffisamment de ressources aux jeunes Autochtones qui vont avoir une incidence positive sur leur communauté.

Les prochaines étapes : nos recommandations

Tous les intervenants collaborant à l'emploi des jeunes doivent s'impliquer pour les aider à surmonter ces obstacles. Les employeurs de petites et moyennes

entreprises ont un rôle à jouer dans la formation et le développement des jeunes travailleurs, et ce rôle est particulièrement important lorsqu'il s'agit de proposer une première expérience de travail dans leur région. Les organismes à but non lucratif ont des expériences de travail stimulantes et significatives à proposer aux jeunes. Les organisations syndicales soutiennent la mise en place de conditions plus favorables et plus sûres pour les jeunes travailleurs dans un monde du travail en constante évolution. Les établissements d'enseignement stimulent les jeunes et les préparent au marché du travail d'avenir. Les fournisseurs de services s'adaptent aux besoins propres à leur jeune clientèle et font part des pratiques exemplaires. Les gouvernements offrent leur soutien aux jeunes les plus vulnérables et créent des perspectives d'emploi. Grâce aux bonnes ressources, les jeunes travaillent fort pour accumuler les compétences et les adapter pour trouver un emploi qui correspond à leurs valeurs et à leurs ambitions.

Le leadership du gouvernement du Canada

Le rôle du gouvernement du Canada dans la direction de toute transformation du système d'emploi jeunesse est primordial. Au cours des consultations, on nous a indiqué que le gouvernement devrait adopter une optique intergénérationnelle lorsqu'il analyse les politiques et prend des décisions budgétaires, de même que formuler une vision plus claire des possibilités d'emploi pour les jeunes Canadiens, et qu'il doit ensuite, en sa qualité de dirigeant, « prêcher par l'exemple ». Le gouvernement du Canada doit aussi s'investir davantage auprès des plus vulnérables, particulièrement les jeunes Autochtones et les jeunes ayant une incapacité.

NOS RECOMMANDATIONS QUANT AUX MESURES À PRENDRE SONT LES SUIVANTES :



S'INVESTIR AUPRÈS DES PLUS VULNÉRABLES

1. AMÉLIORER LA SEJ : Nous recommandons que le gouvernement du Canada améliore la SEJ de façon à mieux cibler les personnes dans le besoin et à diminuer les coûts pour les employeurs et les fournisseurs de services. Le programme Connexion compétences doit être axé sur la prestation globale de services à ceux qui sont le plus à risque. Par ailleurs, Emplois d'été Canada devrait être renommé Emplois jeunesse Canada et l'entrepreneuriat doit être encouragé comme une option de carrière valable pour la jeunesse. Nous recommandons aussi que le gouvernement du Canada pilote un fonds d'innovation d'emploi jeunesse et s'associe avec la nouvelle organisation, recommandée par le Conseil consultatif en matière de croissance économique et proposée dans le budget de 2017, qui investira dans de nouvelles approches novatrices en matière de développement des compétences.

2. CIBLER LES JEUNES AUTOCHTONES : Il est temps que les barrières sur le chemin des jeunes Autochtones tombent et qu'on leur assure une égalité des chances. Nous recommandons donc au gouvernement de créer des centres urbains de guérison et d'emploi pour les Autochtones, d'investir dans des projets d'infrastructures essentielles et éducationnelles, d'offrir une formation professionnelle à distance, de créer un fonds de diplômés pour offrir du mentorat et de participer au développement entrepreneurial des jeunes Autochtones.



RATIONALISER ET SIMPLIFIER LES PROGRAMMES

3. REPENSER L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES POUR LA JEUNESSE : Le gouvernement du Canada doit évaluer la possibilité de transfert des programmes d'emploi jeunesse aux gouvernements provinciaux et territoriaux, dans la mesure où l'on respecte les améliorations proposées pour la SEJ. Nous demandons au gouvernement de divulguer publiquement ses conclusions d'ici les 12 prochains mois.

4. ACCUEILLIR LA TECHNOLOGIE CIVIQUE : Bien que le Guichet-Emplois ait été mis à jour récemment, on nous a indiqué que certaines améliorations permettraient aux jeunes de s'y retrouver plus facilement lorsqu'ils explorent les différents domaines d'emplois. À cette fin, nous recommandons d'utiliser le modèle de la technologie civique pour mobiliser les jeunes penseurs motivés à mieux comprendre les enjeux civiques et à trouver des solutions grâce à la technologie, à la conception et à la participation du public.



PRÊCHER PAR L'EXEMPLE

5. EMBAUCHER PLUS DE JEUNES : Nous recommandons à l'administration fédérale d'établir des objectifs et de produire des rapports sur la proportion des nouveaux employés qui ont entre 18 et 29 ans. Nous lui demandons aussi de déployer des efforts pour embaucher des jeunes dans les régions rurales et éloignées, où elle est l'un des principaux employeurs. De plus, nous l'encourageons à explorer des façons d'augmenter l'embauche de jeunes à l'aide de processus d'approvisionnement.



MOBILISER LES EMPLOYEURS

6. CONVOQUER UNE TABLE RONDE DE CHAMPIONS : Le gouvernement du Canada doit convoquer et parrainer une table ronde multisectorielle composée d'employeurs issus de divers secteurs afin de se donner un objectif ou un défi d'embauche, particulièrement à l'intention des jeunes vulnérables.

7. FAVORISER LE MENTORAT : Inspirés par le succès des partenariats de mentorat entre d'autres ordres de gouvernement et des entreprises, nous recommandons au gouvernement du Canada de créer une structure lui permettant de s'associer avec des employeurs par l'intermédiaire de la table ronde de champions et d'offrir aux jeunes vulnérables plus d'occasions intéressantes de mentorat.

MODERNISER LES SOUTIENS

8. METTRE À JOUR LES NORMES DU TRAVAIL DU CANADA : Pour remédier à la situation précaire du travail à laquelle les jeunes font face, nous recommandons de modifier la partie III du *Code canadien du travail* afin d'améliorer les normes du travail, la sécurité et les droits relatifs aux postes atypiques, de réglementer les agences de placement temporaire, d'éliminer les stages non rémunérés et de promouvoir le respect des droits du travail.

9. ÉLARGIR L'ADMISSIBILITÉ À L'ASSURANCE-EMPLOI : Nous proposons que le gouvernement mette à jour l'assurance-emploi pour accroître l'admissibilité des jeunes travailleurs, en tenant compte des réalités d'un emploi atypique. On pourrait par exemple réduire les critères d'admissibilité, qui seraient les mêmes partout au Canada, et ajouter le « retour aux études » aux motifs valables de cessation d'emploi pour les jeunes travailleurs.

10. ÉLARGIR LA DÉFINITION DE « COMPÉTENCES » : Nous suggérons que le gouvernement du Canada offre une définition globale des compétences et des aptitudes requises dans un milieu de travail en constante évolution afin de compléter la liste exhaustive des compétences essentielles fournie sur le site Web Guichet-Emplois.

11. DÉVELOPPER DES MESURES DE SOUTIEN ADDITIONNELLES POUR LES JEUNES ENTREPRENEURS : Nous suggérons au gouvernement de permettre aux jeunes entrepreneurs de participer à des missions commerciales, de promouvoir des initiatives de mentorat intergénérationnel, de créer un mécanisme qui permettrait aux jeunes de moins de 18 ans d'être les administrateurs de leur propre entreprise et de rendre les frais d'adhésion aux accélérateurs et incubateurs d'entreprises déductibles de l'impôt. Nous lui recommandons aussi d'offrir un soutien personnalisé aux jeunes immigrants entrepreneurs.

ÉVALUER ET AMÉLIORER L'INFORMATION

12. OBTENIR DES DONNÉES DE MEILLEURE QUALITÉ : Nous recommandons que le gouvernement redessine les principales statistiques sur l'emploi des jeunes pour qu'elles représentent avec exactitude la dynamique propre à l'emploi chez les jeunes. Nous proposons aussi que les jeunes vulnérables et les jeunes NEET fassent l'objet d'un éclairage particulier dans l'Enquête mensuelle sur la population active, que la catégorie « Jeunes » soit ajoutée sur le site Web de Statistique Canada et que des facteurs fondés sur les résultats soient pris en compte dans l'évaluation des programmes.

13. ENCOURAGER L'AMÉLIORATION CONTINUE : Nous suggérons au gouvernement de mettre sur pied un comité consultatif qui aurait comme objectif de régir la SEJ et d'offrir de façon continue des conseils stratégiques sur la conception des programmes et de proposer des pratiques exemplaires des fournisseurs de service et des intervenants. Le travail du comité consultatif devrait se faire en collaboration avec la nouvelle organisation recommandée par le Conseil consultatif en matière de croissance économique.

CONCLUSION

Nous demandons au gouvernement du Canada, qui a créé notre groupe, de faire des efforts continus pour mettre en place nos recommandations. Grâce à l'intérêt suscité par le regroupement des participants au sujet de l'écosystème de l'emploi jeunesse, il est possible d'entretenir un dialogue continu.



Contexte

La valeur de l'embauche des jeunes

L'embauche de jeunes est nécessaire pour l'économie canadienne, qui est de plus en plus fondée sur le savoir et dans laquelle l'innovation et la créativité prennent une place grandissante. D'ailleurs, les arguments abondent en faveur de la diversité des cheminements, des expériences et des façons de penser en milieu de travail. Les jeunes possèdent un bagage unique pour aider les employeurs à garder le rythme dans le monde du travail d'aujourd'hui. Partout au pays, les employeurs doivent tenir une discussion stratégique sur la valeur. Partout au pays, les employeurs doivent tenir une discussion stratégique sur la valeur qu'ils accordent aux jeunes travailleurs.



Le bien-fondé d'embaucher des jeunes

Les jeunes sont les leaders d'aujourd'hui et contribuent déjà à la vie économique. Nous avons besoin de leurs compétences pour bâtir et soutenir l'économie de demain, s'occuper de nos aînés et façonner notre société. La base même de cette société est menacée lorsque les jeunes ont de la difficulté à se tailler une place sur le marché du travail en raison de changements dans la nature du travail et dans les conditions sociales. Si les jeunes Canadiens ont du mal à se trouver un emploi secure et à temps plein, où trouveront-ils l'argent pour se loger, fonder une famille et élever leurs enfants? Qui financera les soins de santé pour répondre aux besoins de notre population vieillissante?

En surface, le problème semble inexistant lorsque l'on prend en compte la participation au marché du travail des jeunes Canadiens, une population de 6,8 millions d'individus âgés de 15 à 29 ans. Parmi les pays membres de l'OCDE, les jeunes Canadiens¹ sont plus susceptibles de trouver un emploi

que leurs semblables des autres pays du G7. Il est à noter qu'au Canada, le taux de chômage des 15 à 24 ans représente en moyenne plus du double de celui des 25 ans et plus depuis 1953, mais cet écart s'accroît depuis 1990².

Un nouveau monde du travail

De nouvelles technologies, des changements démographiques et la mondialisation viennent refaçonner notre façon de travailler. Le marché du travail est sur le point de vivre des changements majeurs, pensons à l'automatisation de tâches fondées sur les connaissances, la robotique, l'impression 3D, les mégadonnées, l'infonuagique, l'Internet des objets, l'intelligence artificielle, les avancées en stockage et en production d'énergie, etc³. Ces technologies continueront de transformer la vie des jeunes. Leur capacité à se préparer et à s'adapter aux changements aura un effet sur leur degré de participation au marché du travail.

Les Canadiens sont plus éduqués que jamais et la grande majorité d'entre eux détiennent un diplôme d'études secondaires.⁴ Un nombre croissant de jeunes entreprennent

¹ Jeunes de 15 à 24 ans pour la comparaison avec les pays de l'OCDE.

² <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/161205/dq161205a-fra.pdf>

³ <http://www.gallup.com/businessjournal/203957/american-workplace-changing-dizzying-pace.aspx>

⁴ <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2013001/article/11847-fra.htm>

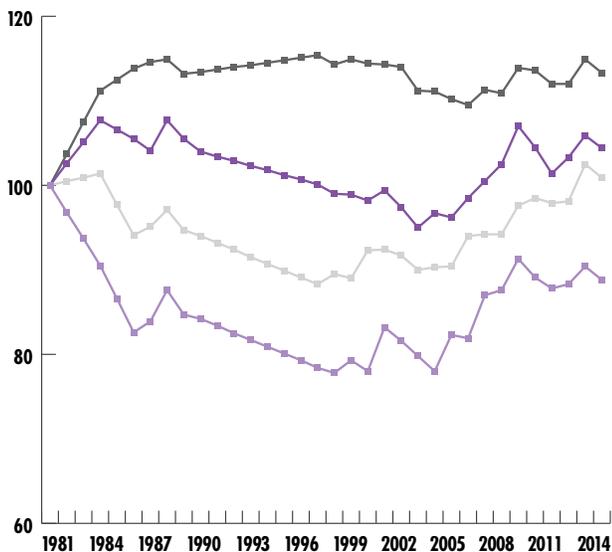
d'ailleurs des études postsecondaires. En 2011, 68 % des jeunes de 25 à 29 ans possédaient un diplôme d'études postsecondaires, incluant les certificats de métier, comparativement à 43 % en 1981⁵.

En outre, le nombre d'emplois hautement spécialisés a crû à un rythme plus rapide que celui des emplois exigeant des niveaux plus faibles de scolarité et de compétences⁶. Malgré la hausse du niveau de scolarité, le salaire médian réel en 2014 était toutefois en deçà de celui du début des années 1980, tant chez les hommes que chez les femmes de 17 à 24 ans⁷.

	TAUX DE PARTICIPATION (%) - 2015	TAUX D'EMPLOI (%) - 2015	TAUX DE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE (%) - 2015
CANADA	64.2	55.8	5.1
FRANCE	36.9	27.8	28.8
ALLEMAGNE	48.8	45.3	22.5
ITALIE	29	17.3	55.7
JAPON	43	40.7	25
ROYAUME-UNI	62	52.5	21.9
ÉTATS-UNIS	55	48.6	11.4
MOYENNE DU G7	50.5	44	20.8
MOYENNE DE L'OCDE	47.1	40.5	19.8

SOURCE: Statistiques de l'OCDE de la population active 2015, 15-24 ans. * Pourcentage des personnes sans emploi (15-24 ans) depuis au moins un an.

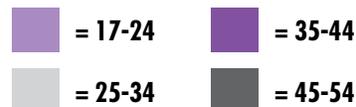
MÉDIANE DU SALAIRE HORAIRE RÉEL DES HOMMES POUR DES EMPLOIS À TEMPS PLEIN, ENTRE 1981 ET 2014 (1981 = 100)



Les chiffres de 1982 et 1983 sont des interpolations calculées à partir des données de 1981 et de 1984. Les chiffres de 1985 sont des interpolations calculées à partir des données de 1984 et de 1986. Les chiffres de 1991 à 1996 sont des interpolations calculées à partir des données de 1990 et de 1997.

SOURCE: <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/161205/dq161205a-fra.pdf>. Mise à jour à partir de la Série de documents de recherche (11F0019M) de la Direction des études analytiques, no 347, mars 2013; Recensement de la population, Enquête sur la population active, Enquête sur les antécédents de travail (1981), Enquête sur l'adhésion syndicale

LÉGENDE:

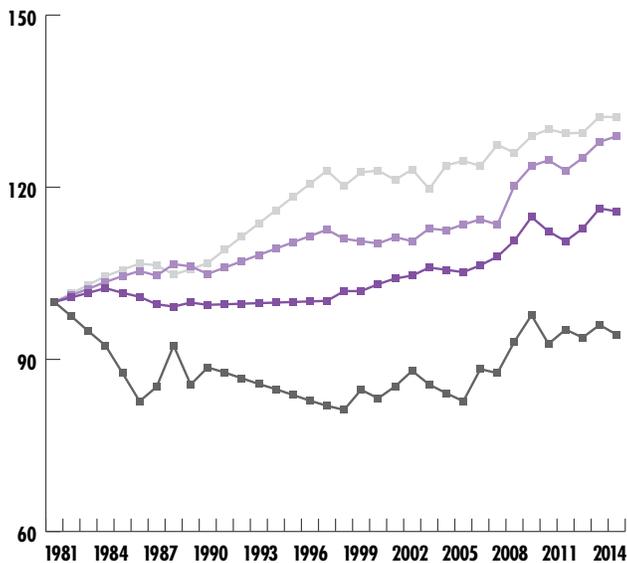


⁵ <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2013001/article/11847-fra.htm>

⁶ Système de projection des professions au Canada – Projection 2015 : La demande de main-d'œuvre (2015-2024) <http://occupations.esdc.gc.ca/sppc-cops/1.3bd.2t.1.3ls@fra.jsp>

⁷ <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/161205/dq161205a-fra.pdf>

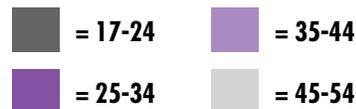
MÉDIANE DU SALAIRE HORAIRE RÉEL DES FEMMES POUR DES EMPLOIS À TEMPS PLEIN, ENTRE 1981 ET 2014 (1981 = 100)



Les chiffres de 1982 et 1983 sont des interpolations calculées à partir des données de 1981 et de 1984. Les chiffres de 1985 sont des interpolations calculées à partir des données de 1984 et de 1986. Les chiffres de 1991 à 1996 sont des interpolations calculées à partir des données de 1990 et de 1997.

SOURCE: <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/161205/dq161205a-fra.pdf>. Mise à jour à partir de la Série de documents de recherche (11F0019M) de la Direction des études analytiques, no 347, mars 2013; Recensement de la population, Enquête sur la population active, Enquête sur les antécédents de travail (1981), Enquête sur l'adhésion syndicale (1984), Enquête sur l'activité (1986 à 1990).

LÉGENDE:



Les jeunes travailleurs d'aujourd'hui déboursent davantage pour leurs études et leur formation, et posséderont un patrimoine net inférieur à celui de leurs parents dans les années 1980⁸. Ce n'est pourtant pas de la paresse; les étudiants à temps plein sont beaucoup plus présents sur le marché du travail qu'ils ne l'étaient au milieu des années 1970⁹. Malgré ces efforts, environ 50 % des étudiants universitaires contractent des prêts et terminent leurs études avec, en moyenne, 27 000 \$ de dettes¹⁰.

Les jeunes Canadiens qui obtiennent un diplôme aujourd'hui et commencent à travailler sont pris à la gorge par des revenus stagnants, des prix élevés,

moins de temps et des dettes importantes.¹¹ Ils quittent donc le nid familial tardivement et reportent à plus tard les événements majeurs d'une vie.¹²

Même si le taux de chômage chez les jeunes est semblable à ceux du milieu des années 1970, le nombre de jeunes possédant un emploi permanent ou à temps plein a chuté de façon considérable. Les jeunes n'étudiant pas à temps plein sont en effet proportionnellement moins nombreux que leurs semblables d'il y a quarante ans à détenir un emploi à temps plein (c'est-à-dire, des emplois au moins 30 heures par semaine). D'ailleurs, une proportion plus grande de ces employés à temps plein occupent un poste temporaire.¹³

L'emploi précaire n'est pas limité aux postes temporaires, et il peut inclure plusieurs types d'emplois, comme le travail contractuel ou à temps partiel involontaire, car ils n'offrent aucun avantage social (ou des avantages partiels) et aucune perspective d'avenir. Par ailleurs, ils peuvent présenter des risques pour la sécurité des individus si certains outils et une formation en santé et sécurité ne sont pas offerts.

Selon certaines sources, plus d'un diplômé sur cinq occupe un emploi précaire.¹⁴ Coincés dans ce type d'emploi, les jeunes tardent à jouer un réel rôle plein dans l'économie du pays et voient leur potentiel de gains et d'épargne à vie se réduire.

⁸ <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-631-x/11-631-x2016002-fra.htm>

⁹ <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-631-x/11-631-x2016002-fra.htm>

¹⁰ http://www.cusc-ccreu.ca/CUSC_2015_Graduating_Master%20Report_English.pdf

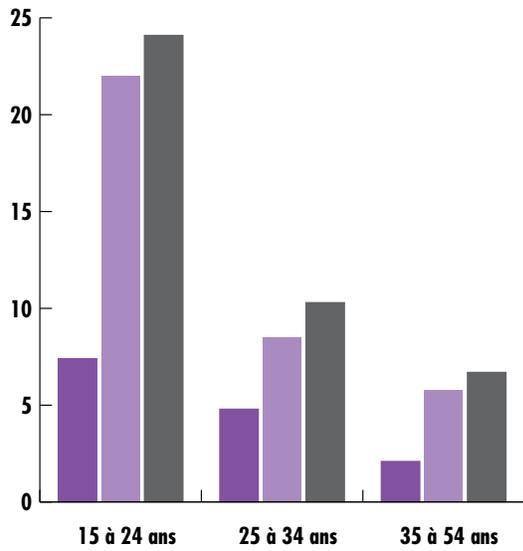
¹¹ Paul Kershaw, « Population Aging, Generational Equity and the Middle-Class. Vancouver, Generation Squeeze, 2015. »

¹² <http://documents.clc-ctc.ca/sep/YoungWorkersinCanada-ResearchPaper2016-8-04-FR.pdf>

¹³ <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-631-x/11-631-x2016002-fra.htm>

¹⁴ <https://pepsouwt.files.wordpress.com/2013/02/its-more-than-poverty-feb-2013.pdf>

POURCENTAGE DES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN OCCUPANTS DES POSTES TEMPORAIRES ENTRE 1989 ET 2014 (ÉTUDIANTS NON COMPRIS) – HOMMES

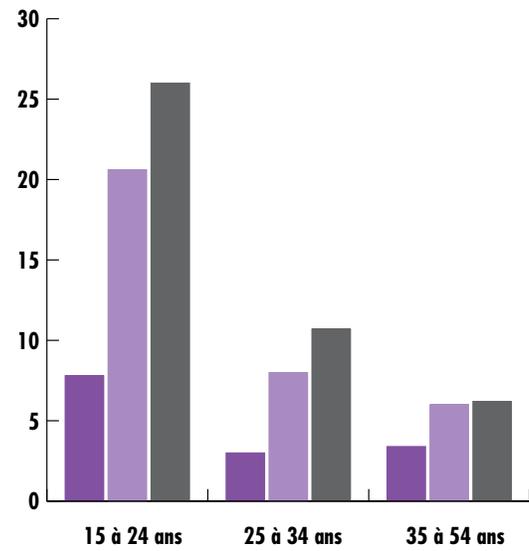


SOURCE: <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-631-x/11-631-x2016002-fra.htm>. Mise à jour à partir de Regards sur la société canadienne (75-006-X), juillet 2013; Enquête sociale générale (1989), Enquête sur la population active.

LÉGENDE:

■ = 1989 ■ = 1997 ■ = 2014

POURCENTAGE DES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN OCCUPANTS DES POSTES TEMPORAIRES ENTRE 1989 ET 2014 (ÉTUDIANTS NON COMPRIS) – FEMMES



SOURCE: <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-631-x/11-631-x2016002-fra.htm>. Mise à jour à partir de Regards sur la société canadienne (75-006-X), juillet 2013; Enquête sociale générale (1989), Enquête sur la population active.

Une culture organisationnelle changeante

Une étude¹⁵ de l'OCDE indique que le passage du secteur manufacturier à une économie fondée sur les services et le savoir a mené à miser davantage sur les compétences générales. Ce repositionnement des secteurs n'est toutefois pas le seul changement dans le monde

de travail, car celui-ci a aussi connu des transformations d'ordre stylistique. Le télétravail, les bureaux à aires ouvertes, la sensibilisation aux différences culturelles et le principe de responsabilité sociale des entreprises ont permis de transformer notre façon de travailler au cours des dernières décennies.

Compte tenu de la vitesse à laquelle évoluent les technologies dans tous les secteurs de l'économie, les employeurs recherchent des travailleurs prêts et

aptes à adopter une culture d'apprentissage permanent. L'employé doit constamment élargir ses compétences dans les domaines en évolution afin que l'employeur, qui innove et adopte de nouvelles technologies, atteigne un niveau de productivité qui lui permet d'être concurrentiel.

Les changements culturels ont aussi influé sur la façon dont les jeunes perçoivent les marques de succès plus « traditionnelles », comme gravir les

¹⁵ <http://www.oecd.org/innovation/research/1842070.pdf>

échelons dans une entreprise. Au cours de nos consultations, nous avons appris que l'équilibre travail-vie personnelle, le télétravail, l'accès à un service de garde et les congés parentaux sont importants pour les jeunes. Les employeurs visionnaires sont en train d'adapter leurs pratiques en matière d'emploi pour mieux répondre aux besoins des jeunes travailleurs et ainsi améliorer le recrutement, la mobilisation et la rétention du personnel.

Les emplois temporaires et contractuels

Certaines personnes choisissent d'occuper à long terme des emplois temporaires ou contractuels, ce qui correspond plus à leur style de vie et leur permet de jouir d'une plus grande liberté. En soi, cette décision n'est pas mauvaise, puisque chaque jeune a besoin d'acquérir une certaine expérience et occuper de tels emplois leur ouvre des possibilités.

Peu importe leur raison et leur niveau de scolarité, les jeunes sont plus susceptibles d'occuper des postes temporaires que leurs homologues plus âgés¹⁶. Ce choix peut s'avérer positif pour quelqu'un qui se lance à son compte et jouit d'un bon soutien. Toutefois, cela peut devenir un réel problème lorsqu'il s'agit d'une obligation et que l'aide n'existe pas.

Plusieurs jeunes envisagent l'entrepreneuriat. Ils se détournent du monde du travail traditionnel pour faire valoir leurs

idées novatrices grâce auxquelles ils croient pouvoir gagner leur vie. Bien que des émissions comme *Dans l'œil du dragon* et *Shark Tank* aient permis de démocratiser l'entrepreneuriat, il n'en reste pas moins que ce choix de carrière demeure peu répandu auprès des jeunes. Le nombre de jeunes entrepreneurs entre 15 et 29 ans était bas et fluctuant entre 2000 et 2012, mais a grimpé de manière constante de 2012 à 2016¹⁷. Par ailleurs, les individus de ce groupe d'âge représentaient la plus petite proportion des travailleurs autonomes comptant des employés.¹⁸

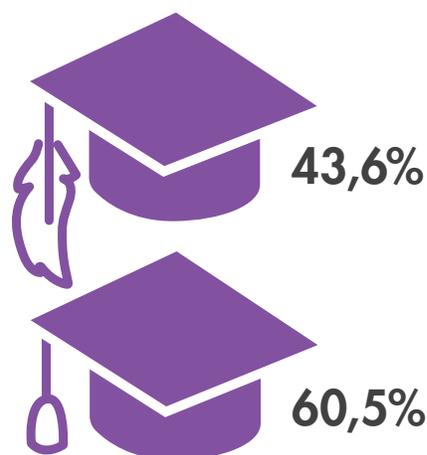
mais certains doivent surmonter des obstacles supplémentaires, ce qui les rend plus vulnérables.

Sur un marché du travail où les travailleurs doivent être de plus en plus scolarisés pour se démarquer, il est particulièrement difficile pour les **JEUNES PEU SCOLARISÉS** de se tailler une place. En 2015, les jeunes entre 15 et 29 ans non titulaires d'un diplôme d'études secondaires affichaient un taux d'emploi de 53,9 %, ce qui était considérablement inférieur à celui des jeunes ayant fait des études postsecondaires (86,2 %).¹⁹

De plus en plus de jeunes Autochtones terminent leur secondaire, se dirigent vers des études postsecondaires et jouent un rôle de premier plan dans leur communauté. Or, le taux d'emploi des jeunes Autochtones de 15 à 29 ans (43,6 %) est bien en deçà de celui de leurs pairs non autochtones (60,5 %). La situation d'emploi de ceux vivant dans les réserves est encore pire.²⁰

CERTAINS JEUNES ONT PLUS DE DIFFICULTÉS QUE D'AUTRES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Quelles que soient les conditions économiques, les jeunes se retrouvent plus souvent au chômage que la population générale. Bon nombre manquent d'expérience lorsqu'ils font leur première incursion sur le marché du travail. Ils sont aussi plus à risque de perdre leur emploi lors d'un ralentissement économique, selon le principe du « dernier embauché, premier licencié ». Bien sûr, les jeunes rencontrent des difficultés qui sont communes à tous,



¹⁶ <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/161205/dq161205a-fra.htm>

¹⁷ <http://www.futurpreneur.ca/fr/annual-reviews/> Remarque : Les revues annuelles de Futurpreneur montrent une augmentation chaque année de 2012 à 2016.

¹⁸ https://www.bdc.ca/fr/documents/other/BDC_INDICE_ACTIVITE_ENT_FR.pdf

¹⁹ Remarque : Ces données sont fondées sur une moyenne de huit mois durant l'année scolaire et ne tiennent pas compte des étudiants actuels. Le taux d'emploi désigne la proportion de tous les jeunes qui ont un emploi.

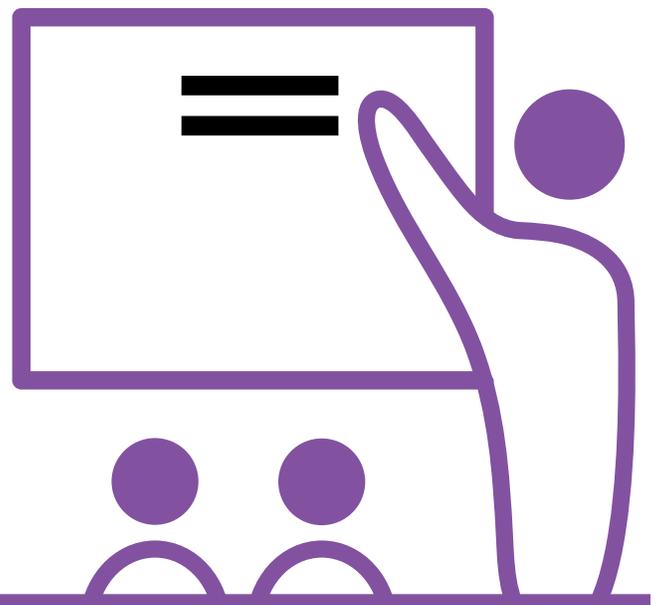
²⁰ Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages (2011)

Plusieurs enjeux expliquent les difficultés qu'ont les jeunes Autochtones à poursuivre leurs études et trouver du travail. Le traumatisme intergénérationnel issu de la colonisation, la discrimination, de même que le manque d'infrastructures dans les communautés éloignées sont de grands obstacles à surmonter. Les taux de suicides et d'abandons scolaires sont élevés dans beaucoup de réserves et de communautés éloignées. Les installations manquent pour permettre aux jeunes de guérir leurs blessures et de développer les compétences dont ils ont besoin pour s'épanouir pleinement. Bon nombre d'étudiants doivent quitter leur communauté éloignée pour poursuivre leurs études postsecondaires dans les grands centres. Un tel changement peut être très difficile à vivre et peut parfois mener à la dépression, à la maladie mentale, voire à l'itinérance dans le cas d'un manque de ressources adéquates.

Alors que la situation des jeunes immigrants sur le marché du travail s'améliore en fonction du temps passé au Canada et que bon nombre d'entre eux bénéficient du fait qu'ils reçoivent plus longtemps des prestations de soutien à la famille, **LES JEUNES IMMIGRANTS RÉCENTS** (ceux qui sont au Canada depuis 5 ans ou moins et âgés de 15 à 29 ans) éprouvent toujours plus de difficulté sur le marché du travail par rapport à leurs homologues nés au Canada. Par exemple, en 2011, 48,9 % des jeunes ayant immigré très récemment avaient un emploi, soit une proportion bien inférieure à celle observée chez les jeunes nés au Canada (61 %).²¹

Enfin, les jeunes **AYANT UNE INCAPACITÉ** peuvent avoir plus de difficulté à trouver et à conserver un emploi comparativement à leurs homologues n'ayant pas d'incapacité. En 2012, approximativement 44 % des jeunes de 15 à 24 ans ayant une incapacité affirmaient s'être heurtés à au moins un obstacle à l'emploi et affichaient un taux d'emploi de 32 %, alors que celui des jeunes n'ayant pas d'incapacité était de 51,9 %. Les jeunes ayant une incapacité grave ou une incapacité d'ordre mental ou psychologique affichent des taux de chômage beaucoup plus élevés.²²

Parmi les jeunes qui éprouvent de la difficulté sur le marché du travail, certains risquent d'entrer dans la catégorie NEEF (ni en emploi, ni aux études, ni en formation). Les jeunes NEEF sont susceptibles de s'isoler. Certains d'entre eux se trouveront dans une situation à faible revenu ou n'auront pas les compétences nécessaires pour revenir sur le marché du travail.²³ Dans l'ensemble, ceux qui ont le plus de mal à se trouver un emploi, notamment les jeunes Autochtones et les jeunes ayant immigré très récemment, sont souvent dans la catégorie NEEF. En 2012, environ 40 % des jeunes de 24 à 35 ans ayant une incapacité étaient classés dans cette catégorie. En 2015, on comptait 860 000 jeunes Canadiens NEEF, ce qui représente 12,6 % de la population des jeunes.²⁴ De ce nombre, 420 000 jeunes ne faisaient pas partie de la population active et ne voulaient pas d'emploi. Les chercheurs ont proposé quelques pistes pour expliquer l'absence de ces jeunes de la population active²⁵, mais comme l'Enquête sur la population active n'aborde pas ces questions, aucune réponse claire ne permet de l'expliquer.



²¹ Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages (2011)

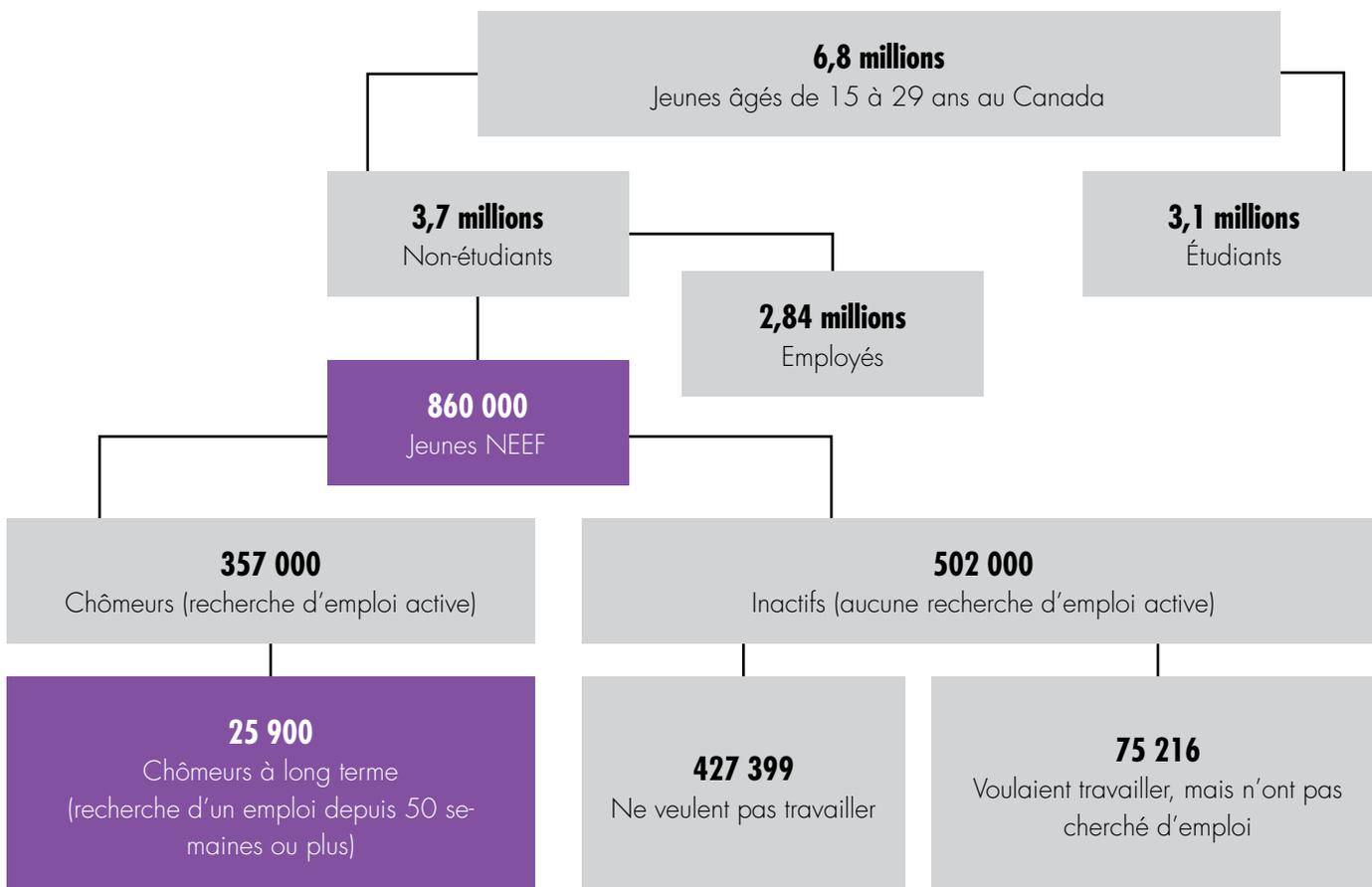
²² Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité (2012)

²³ <https://data.oecd.org/fr/youthinac/jeunes-descolarises-sans-emploi-neet.htm>

²⁴ Statistique Canada, Enquête sur la population active. Estimation annuelle basée sur la moyenne des mois de janvier, février et mars.

²⁵ <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2012002/article/11675-fra.pdf>

LE MONDE D'EMPLOI DES JEUNES AU CANADA



SOURCE: Statistique Canada, Enquête sur la population active (2015). Estimation annuelle basée sur la moyenne des mois de janvier, février et mars (2015).

Selon les dernières données de l'OCDE comparables pour les pays du G7 (2015), le Canada affichait le deuxième taux NEEF parmi les plus faibles²⁶. Même si ce taux soutient bien la comparaison internationale, le taux de jeunes NEEF au Canada a grimpé de 1,5 point de pourcentage pendant la récession de 2008 et est demeuré élevé depuis.

UNE MULTITUDE DE PROGRAMMES ET D'INTERVENTIONS

De nombreux programmes et mécanismes de soutien ont été mis en place partout au Canada pour aider les jeunes dans leur transition vers l'emploi et dans leur cheminement de carrière.

Cependant, l'offre ne répond pas toujours à la demande. Sur le marché du travail, par exemple, plusieurs petites et moyennes entreprises ont du mal à recruter de bons employés, alors que des milliers de jeunes cherchent du travail.

Les processus d'aide à l'emploi impliquent souvent la collaboration des gouvernements, des employeurs, des syndicats, des établissements d'enseignement ou de formation et des organismes communautaires. La Stratégie

²⁶ <https://data.oecd.org/fr/youthinac/jeunes-descolarises-sans-emploi-neet.htm>

emploi jeunesse (SEJ), au cœur des initiatives du gouvernement du Canada, a comme mission d'aider les jeunes de 15 à 30 ans à obtenir l'information et à acquérir les compétences et l'expérience de travail nécessaires pour réussir leur transition vers le marché du travail.

La SEJ comprend trois volets distincts :

- Le programme **CONNEXION COMPÉTENCES** aide les jeunes qui affrontent davantage d'obstacles à l'emploi en leur offrant un éventail de mesures de soutien.
- Le programme **OBJECTIF CARRIÈRE** fournit de l'information professionnelle et propose des stages subventionnés aux diplômés d'études postsecondaires.
- Le programme **EXPÉRIENCE EMPLOI ÉTÉ** fournit des subventions salariales aux employeurs qui embauchent des étudiants pendant la période estivale.

Les provinces et les territoires offrent, eux aussi, des services d'aide à l'emploi aux jeunes. Ces programmes reflètent davantage les priorités régionales et ciblent des sous-groupes au sein de la population de jeunes ou des secteurs d'emploi ou professions particuliers.

Un réseau complexe de ressources

Trouver les ressources adéquates dans le système peut être ardu et demander beaucoup de temps et de connaissances, et ce, pour tous les participants. Les principaux pivots du système d'aide à l'emploi se situent à l'échelle provinciale ou territoriale, ce qui pose un problème du point de vue de la mobilité des jeunes. Aussi, de nombreux programmes ouverts pour une

courte période appliquent des critères de sélection très pointus, en ciblant des jeunes d'un certain âge, revenu ou niveau d'éducation. Ces exigences strictes peuvent nuire aux employeurs, qui doivent consacrer du temps et des ressources afin de trouver de jeunes travailleurs par l'intermédiaire de programmes d'emploi.

Des pratiques novatrices

De plus en plus de gens prennent conscience de l'importance des programmes ciblés visant à soutenir, à encadrer et à accompagner la relève, en plus de former et d'embaucher les jeunes vulnérables. Ces initiatives peuvent être menées par des employeurs ou des partenaires au sein du secteur privé, d'organismes à but non lucratif et d'établissements d'enseignement.

On peut regrouper les différentes pratiques novatrices, menées au Canada et ailleurs, selon les obstacles qu'elles cherchent à lever.

Le manque d'information

- Soutenir les jeunes qui souhaitent découvrir le monde de l'entrepreneuriat (p. ex. Fab Labs Nation, Montréal; TNBT, Vancouver; programme coop rémunéré en entrepreneuriat de l'Université Simon Fraser, Burnaby; SHAD).
- Jumeler des entrepreneurs chevronnés à de jeunes entreprises (p. ex. Adopte Inc., Québec; Centre d'innovation District 3 de l'Université Concordia, Montréal).
- Faciliter le jumelage entre les chercheurs d'emploi et les employeurs par l'intermédiaire de plate-

formes numériques, en considérant l'employeur comme un client (p. ex. Magnet, Toronto; Career Edge, Canada; Social Capital Partners, Toronto).

- Mettre en place des points de rencontre mobiles pour réunir les jeunes chercheurs d'emploi et les entreprises locales (p. ex. Roulo-Boulo, Montréal).

Le manque de valorisation

- Valoriser les entreprises qui encouragent la relève (p. ex. les programmes britanniques Youth Friendly Badge et Youth Friendly Charter).
- Mettre en place des initiatives municipales qui mettent les jeunes en relation avec des dirigeants d'entreprise pour une rencontre ou une expérience de mentorat (p. ex. le programme torontois Partnership to Advance Youth Employment [PAYE]).
- Multiplier les initiatives menées par les employeurs ou les entreprises qui ciblent les jeunes vulnérables et visent à les former (p. ex. NPower Canada, Toronto; 100,000 Opportunities Initiative, É.-U.).
- Créer des regroupements d'entreprises à l'échelle locale à l'aide de filiales d'entreprises internationales pour soutenir les jeunes entrepreneurs (p. ex. BleuBlancTech, Montréal).

Le manque de certitude

- Mettre sur pied des programmes d'éducation et des campagnes d'information sur les droits des travailleurs et sur la santé et sécurité au travail avec le concours des syndicats et des organismes à but non lucratif (p. ex. Atelier Connaissez vos droits, Canada; Au bas de l'Échelle, Montréal).
- Faire l'essai de projets pilotes visant à assurer un revenu de base stable aux jeunes qui cherchent un emploi et aux jeunes entrepreneurs qui lancent leur propre entreprise (p. ex. Projet pilote portant sur le revenu de base, Ontario; YCombinator, É.-U.).
- Faciliter la transition de l'école au marché du travail grâce à des programmes d'enseignement coopératif, de stages rémunérés ou d'apprentissage avec intégration au milieu de travail (p. ex. ADaPT de l'Université Ryerson, Toronto).
- Offrir aux jeunes sans emploi des formations axées sur les compétences (p. ex. Generation Initiative, plusieurs pays; YearUp, É.-U.; NextWork, Danemark).

Le manque de préparation

- Élaborer un programme collaboratif encourageant le développement de compétences entrepreneuriales et l'esprit d'entreprise chez les jeunes du secondaire (p. ex. YELL Canada).

- Offrir des programmes de mentorat et de réseautage professionnel (p. ex. CivicAction Escalator, Toronto; Calgary Connector Program; GradusOne, Vancouver; Intégration Jeunesse du Québec, Montréal).
- Offrir aux étudiants des occasions d'élargir leur réseau professionnel en encourageant l'apprentissage par l'expérience (p. ex. Riipen).
- Appuyer les initiatives axées sur l'apprentissage par les pairs afin de maximiser les chances de trouver un emploi grâce aux outils et aux réseaux développés (p. ex. RADIUS Fellowship, Vancouver).

Le manque de certitude

- Accompagner les jeunes dans leur cheminement personnel et professionnel à l'aide de projets holistiques et locaux d'accès à l'emploi (p. ex. Créneau Carrefours Jeunesse et Autisme Sans Limites, Québec; Garantie Jeunesse, France).
- Proposer des solutions technologiques, comme un nuage qui permet aux jeunes à risque de stocker leurs pièces d'identité en toute sécurité (p. ex. Reconnect – le nuage solidaire, Québec).
- Encourager les partenariats entre les entreprises d'économie sociale et les fournisseurs de services afin d'offrir aux jeunes vulnérables des conseils et des occasions d'acquérir une formation et de l'expérience au sein d'entreprises locales (p. ex. Collectif des entreprises d'insertion du Québec).

Le manque de ressources

- Favoriser le rapprochement culturel avec les jeunes Autochtones dans le milieu de travail et la société en offrant des espaces inclusifs (p. ex. Nunavut Sivuniksavut, Canada; Redfox Healthy Living Society, Vancouver et Surrey; BladeRunners; le programme AborigiNal Computer Education through STORytelling [ANCESTOR], C.-B.).
- Créer des réseaux d'employeurs et de chercheurs d'emploi autochtones (p. ex. Working Warriors, Winnipeg).
- Encourager les jeunes Autochtones à terminer leur secondaire, tout en faisant le pont entre la formation et l'emploi, en misant sur l'apprentissage expérientiel dans divers domaines (p. ex. Fusion Jeunesse, Québec).

Notre approche

La parole aux intervenants

« *Attention à ne pas dévaloriser la formation des jeunes ou rendre l'éducation uniquement un instrument de travail. Elle sert à enrichir la vie des individus.* » Professeur, Québec

« *Les lois du travail sont difficilement applicables aux relations tripartites, ce qui a un impact sur le respect de la loi, sur les conditions de santé et sécurité du travail et sur les conditions d'emploi.* »

Professeur, Québec

« *En milieu rural, outre l'accès à des services et infrastructures importantes, les interventions devraient favoriser l'accès à un réseau social extérieur à la famille et à la municipalité d'origine.* » Professeur, Québec

« *Les difficultés professionnelles que vivent les jeunes ne sont pas dues à une pénurie d'emplois, mais à des problèmes de recrutement.* »

Professeur, Québec

« *Il faudrait documenter les rôles de diverses sources d'information et les raisons et motivations qui ont les jeunes pour privilégier certaines plutôt que d'autres.* » Professeur, Québec

« *Ces jeunes ayant interrompu avant d'obtenir un diplôme ne manquent pas d'aspirations, de formation, travail et de vie.* » Professeur, Québec

« *C'est une contradiction entre se vendre ou « gagner sa vie » et « vivre sa vie » à laquelle sont poussées les nouvelles générations.* »

Professeur, Québec

« *Lorsque vous voyez toutes les portes se fermer, vous ressentez un poids énorme, du stress et de la colère.* » Intervenante pour le soutien aux jeunes, Québec

En tant que groupe d'experts, nous devons d'une part déterminer les obstacles que rencontrent les jeunes lors de la recherche d'emploi et, d'autre part, étudier les pratiques novatrices des gouvernements, des organisations non gouvernementales et des employeurs, afin d'améliorer la performance du marché du travail.

Nous avons d'abord tenté de trouver des réponses à quelques questions clés en analysant les données. Au Canada, combien de jeunes sont au chômage? Au Canada, quels jeunes risquent le plus d'avoir du mal à se trouver un emploi? Au Canada et dans le monde, quels programmes sont déjà en place pour les jeunes qui ont besoin d'aide?

Après avoir dressé un bref portrait de la situation de l'emploi chez les jeunes, nous avons rencontré en personne ou contacté, par téléphone ou par vidéoclavardage, des centaines de personnes impliquées dans ce dossier.

Nous avons parlé à 358 personnes et organisations venant de partout au pays : **VICTORIA, VANCOUVER, CALGARY, EDMONTON, REGINA, WINNIPEG, TORONTO, OTTAWA, MONTRÉAL, QUÉBEC, RIMOUSKI, SHERBROOKE, HALIFAX, CHARLOTTETOWN, ST. JOHN'S, NUNAVIK, EYOU ISTCHEE, NANAIMO, KELOWNA, KAMLOOPS, PRINCE GEORGE, PRINCE RUPERT ET WHITEHORSE.**

Nous avons aussi rejoint de jeunes Canadiens grâce à notre page Facebook, à Twitter et à un sondage en ligne. Dans un autre sondage, nous avons demandé à différents employeurs et fournisseurs de services de nous parler de leurs mesures d'aide à l'emploi pour les jeunes.

Finalement, nous avons organisé des tables rondes à **MONCTON, MONTRÉAL, QUÉBEC, TORONTO, WINNIPEG, CALGARY, EDMONTON ET VANCOUVER.**

Faire tomber les barrières

Durant nos consultations, nous avons entendu que pour faire une transition réussie vers l'emploi, les jeunes doivent apprendre à s'adapter et acquérir des compétences ou élaborer des stratégies qui leur seront utiles pour établir un lien stable et engagé avec le marché du travail tout au long de leur carrière. Dans le scénario contraire, une transition difficile peut mener à des situations d'instabilité en emploi et à des problématiques sociales.

On peut regrouper les obstacles à la transition selon les catégories indiquées ci-dessous.

LE MANQUE D'INFORMATION

Les jeunes ont besoin d'un accès à une information détaillée sur l'emploi, présentée de manière simple, claire et concise, par exemple offerte en version mobile, accessible en tout temps.

Les jeunes ne se soucient pas de qui chapeaute le projet ou de quel niveau du gouvernement organise les services. Tout ce qu'ils veulent, c'est avoir accès à de l'information pertinente sur les perspectives des secteurs d'activité, les

implications en termes de mobilité, les exigences particulières de formation et le lieu et la manière de recevoir les ressources d'aide. En éliminant les services offerts en double, les gouvernements pourront réinvestir dans les programmes qui ont fait leurs preuves.

En plus de rendre l'information accessible aux jeunes, nous devons les accompagner dans leurs démarches, en offrant plus qu'un suivi individuel. Nous devons leur fournir des modèles et des personnes-ressources qui sauront les aider sur le plan personnel, mais aussi leur présenter un éventail de possibilités d'emploi, dont l'entrepreneuriat. Par exemple, les choix de carrière en milieu rural ou dans une région éloignée semblent se limiter à professeur, infirmier ou personne de métier. Comment un jeune peut-il découvrir d'autres possibilités, comme technicien en environnement ou spécialiste du commerce en ligne?

Les jeunes ne sont pas les seuls à manquer d'information. Les gouvernements et les organisations qui cherchent à mettre en place des mesures d'aide se heurtent aussi à un manque de données lorsqu'ils cherchent de l'information sur les expériences de travail des jeunes, par tranche d'âge ou par groupe démographique.

LE MANQUE DE VALORISATION

Les employeurs jouent un rôle déterminant dans la solution au problème d'emploi chez les jeunes. Malheureusement au Canada, une idée répandue veut que les employeurs hésitent souvent à embaucher des jeunes. Le stéréotype du jeune désintéressé, gâté et paresseux est largement véhiculé. Certains employeurs écarteront donc d'emblée les candidatures de jeunes. Souvent, les employeurs prennent même en considération une expérience professionnelle particulière ou une attestation d'études canadienne.

Les défenseurs de la jeunesse prétendent que certains employeurs ne saisissent pas l'intérêt que représente l'embauche de jeunes au sein de leur effectif. Pourtant, ceux-ci apportent innovation et créativité, qui sont synonymes de productivité et de compétitivité de la main d'oeuvre.

Nous avons appris dans le cadre de nos consultations que les postes de débutant dans le secteur à but non lucratif sont souvent occupés par de jeunes bénévoles. D'ailleurs, de

nombreux rapports indiquent que des jeunes ratent des possibilités d'emploi intéressantes, car ils ne peuvent pas se payer le luxe de travailler bénévolement. Malgré le fait que les stages non rémunérés sont illégaux dans la plupart des provinces, on nous a indiqué qu'un flou juridique demeure dans le *Code canadien du travail* et qu'une mise à jour serait nécessaire.

LE MANQUE DE CERTITUDE

La morosité de l'économie fait en sorte que les employeurs frileux réduisent probablement leurs dépenses en offrant des postes à temps partiel ou des contrats au lieu d'embaucher des employés à temps plein. Ces entreprises et les agences de placement à qui elles font appel temporairement pour engager des travailleurs finissent souvent par embaucher plus de personnes que prévu. L'inconvénient de ces postes, c'est qu'ils n'offrent pas d'avantages sociaux ni de formation succincte. Les salaires sont bas et la permanence des emplois n'est pas garantie. Cette situation peut faire entrave aux jeunes, particulièrement aux « contractuels en série », employés sans en porter le titre et exempts de toute protection.

Un milieu de travail qui respecte et valorise la sécurité financière ainsi que la santé physique et mentale des employés est essentiel à la réussite des jeunes. Au Canada, seulement un employé sur cinq reçoit une formation

sur la sécurité au cours de la première année de travail chez un nouvel employeur, une donnée alarmante dans le contexte actuel des emplois temporaires, contractuels et non syndiqués. Les jeunes sont moins susceptibles de devenir des travailleurs syndiqués que les personnes d'autres groupes d'âge. Cela s'explique par la baisse des taux de syndicalisation entre 1981 et 2014 chez les jeunes de 17 à 24 ans²⁸.

Un bon moyen d'acquérir de l'expérience et d'entrer sur le marché du travail est d'occuper différents emplois temporaires ou contractuels. Cependant, ces types d'emplois comportent de nombreux désavantages pour les jeunes qui doivent rembourser leurs prêts étudiants et qui souhaitent épargner à long terme : bas salaires, conditions de travail dangereuses, problèmes de santé mentale liés au stress et inadmissibilité à l'assurance-emploi. Parmi les jeunes qui cotisent à l'assurance-emploi, 54 % d'entre eux étaient admissibles aux avantages sociaux alors que 82 % des contributeurs âgés de 25 à 44 ans y avaient droit²⁹. Malgré l'existence d'emplois non conventionnels et précaires partout au pays, l'admissibilité à l'assurance-emploi varie selon le lieu de résidence. Même si les jeunes travailleurs sont admissibles à l'assurance-emploi, l'occupation d'emplois temporaires ne leur donnera probablement droit qu'à des avantages sociaux limités à court terme.

Les jeunes personnes qui visent une carrière entrepreneuriale doivent surmonter des obstacles similaires étant donné leur manque d'expérience en gestion.

Il peut s'avérer difficile d'obtenir du financement et d'élargir son réseau social pour construire une entreprise du simple fait d'être jeune.

LE MANQUE DE PRÉPARATION

Nous avons entendu que « la perspective d'emploi ne repose pas uniquement sur le fait d'obtenir un emploi, mais aussi sur l'employabilité à long terme ». Pour que les jeunes soient aptes à travailler à long terme, ils doivent acquérir les habiletés et les compétences transférables essentielles à la poursuite de carrières stimulantes.

Selon une étude menée à l'échelle mondiale par McKinsey en 2015, seulement 34 % des employeurs estiment que les jeunes sont prêts à intégrer le marché du travail³⁰. Un sondage réalisé en 2013 par Passeport pour ma réussite révèle que plus de la moitié des Canadiens (54 %) croient que les jeunes ne sont même pas moyennement prêts à satisfaire les besoins croissants du marché de l'emploi³¹. D'autres études, cependant, nous suggèrent le contraire. Prenons l'exemple d'un sondage effectué en 2016 par le Conseil canadien des affaires auprès d'employeurs du secteur privé. Les deux tiers des employés interrogés pensent que les nouveaux diplômés sont prêts à entrer sur le marché du travail³².

²⁷ <http://documents.cic-ctc.ca/sep/YoungWorkersinCanada-ResearchPaper2016-8-04-EN.pdf>

²⁸ <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-630-x/11-630-x2015005-eng.htm>

²⁹ <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/161116/t003b-eng.htm>

³⁰ <http://mckinseysociety.com/education-to-employment/report/>

³¹ <https://www.pathwaystoeducation.ca/majority-canadians-say-youth-are-unprepared-job-market>

³² thebusinesscouncil.ca/wp-content/uploads/2016/03/Developing-Canadas-Future-Workforce.pdf

Afin d'obtenir un emploi dans lequel les jeunes pourront s'épanouir, ces derniers doivent acquérir certaines compétences : culture financière, esprit critique, esprit de collaboration et aptitude à réseauter. Mais qu'en est-il de ces jeunes qui vivent dans l'itinérance, qui n'ont pas d'adresse ni de numéro d'assurance sociale? Comment un jeune qui vit dans une région éloignée et qui n'a pas accès à Internet peut-il se préparer au marché du travail? Comment un jeune qui a une incapacité peut-il acquérir des compétences si sa candidature est sans cesse rejetée?

La préparation des jeunes au marché du travail est un continuum dans lequel l'âge joue souvent un rôle. La cohorte des jeunes âgés de 15 à 29 ans ne constitue pas une population homogène. Les personnes issues de différentes réalités et ayant des objectifs distincts ont besoin de divers types de reconnaissance (par exemple, une attestation d'études officielle ou la reconnaissance des habiletés acquises grâce à l'expérience informelle de travail et de vie).

De plus, pour bien se préparer, il faut savoir se mettre en valeur aux yeux de futurs employeurs susceptibles d'être intéressés par sa candidature. Il faut connaître le vocabulaire du métier afin d'expliquer en quoi ses habiletés, son expérience et ses qualifications sont pertinentes à l'emploi pour lequel on postule. Entretenir un réseau social pour recevoir du soutien, des conseils et de l'aide dans la recherche d'emploi peut s'avérer essentiel à l'obtention d'un emploi stable. Il arrive souvent que les

jeunes défavorisés ne possèdent pas de tels réseaux et manquent d'information sur leurs droits au travail.

Les rencontres en personne et la consultation d'orientation peuvent également bonifier la préparation. C'est là un paradoxe en cette ère de numérisation : le capital social est de plus en plus essentiel à la création de réseaux et à l'obtention d'un emploi.

Les écoles, les gouvernements et les services sociaux ont un rôle à jouer pour aider tous les jeunes à trouver une source de revenus adéquate et sûre, qu'il s'agisse de travailler en restauration, en informatique ou en droit.

LE MANQUE D'INCLUSION

La discrimination peut faire obstacle à certains jeunes.

Il a été démontré que la diversité du Canada n'est pas représentée au sein de la culture des entreprises ni dans les programmes au soutien de l'emploi. Selon le sondage en ligne du Groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes, 12 % des répondants admettent avoir de la difficulté à trouver un emploi qui leur convient à cause de la discrimination dont ils sont l'objet.

La discrimination systématique et indirecte fait obstacle à l'obtention d'emplois, mais aussi à l'avancement d'une personne en milieu de travail. Parmi les

jeunes « rejetés » qui sont victimes de discrimination, nous pouvons inclure les Autochtones, les immigrants récents, les personnes LGBTQ2+, les personnes ayant des incapacités, les personnes ayant des problèmes de santé mentale, les personnes racialisées, les personnes ayant des antécédents criminels ainsi que les itinérants. Par exemple, un répondant s'identifiant comme Autochtone avait l'impression d'avoir à se prouver davantage que les autres dans les entrevues d'embauche et en milieu de travail pour avoir droit à la même reconnaissance. Une personne sondée explique avoir eu l'impression de devenir un fardeau pour son employeur lorsqu'il l'a informé de sa maladie mentale. Un autre répondant affirme que le harcèlement et l'homophobie dont il a été victime l'ont forcé à quitter deux emplois.

Même si la discrimination n'est pas seulement l'affaire des jeunes, il n'en reste pas moins que cette réalité génère la stigmatisation de la jeunesse qui voit sa situation économique se détériorer de manière durable. Cela peut également avoir des impacts à long terme sur la participation au marché du travail. Aidons ces jeunes à reconnaître la valeur de leurs habiletés et à surpasser leurs vulnérabilités par l'entremise d'expériences positives qui sauront les doter d'un solide bagage de connaissances, de confiance en soi et d'expérience de travail, et ce, dans un milieu social qui offre du soutien. En investissant en eux, nous investissons dans l'avenir du pays.

LE MANQUE DE RESSOURCES

Les jeunes Autochtones représentent un potentiel considérable, que ce soit dans les domaines des affaires, de la technologie ou du travail communautaire, étant donné qu'ils font partie du segment de la population ayant la croissance démographique la plus importante au Canada. Le Groupe d'experts a observé de première main que les jeunes Autochtones contribuent grandement aux initiatives commerciales et communautaires partout au pays. Qu'ils soient des jeunes pousses en technologie ou des propriétaires de vignes, les Autochtones sont des propriétaires ou des chefs d'entreprises qui engagent de jeunes de leurs collectivités.

Cependant, il semblerait que les jeunes personnes autochtones ont encore l'impression que les dés sont pipés en leur défaveur. Le traumatisme intergénérationnel issu de la colonisation et la discrimination affectent les plus jeunes, avant même que ceux-ci ne songent à intégrer le marché du travail. Comparativement aux personnes non autochtones, ces jeunes se heurtent encore à de nombreux obstacles qui les empêchent d'accéder à l'apprentissage, l'éducation et l'emploi. Les enjeux sont complexes et varient selon l'endroit dans le pays puisque les jeunes des régions éloignées ou du Nord doivent affronter des difficultés bien différentes de celles des jeunes des milieux urbains. Dans le même ordre d'idées, les

problèmes auxquels fait face un jeune travailleur métis ne sont pas les mêmes que ceux d'un travailleur inuit.

On nous a fait part des inquiétudes entourant les déficits de financement de l'éducation, notamment chez les jeunes des Premières Nations qui vivent dans des réserves par rapport au reste de la population. Chez la jeunesse inuite, le taux de décrochage scolaire élevé fait obstacle au développement d'habiletés essentielles.

Il arrive souvent que les jeunes Autochtones doivent voyager loin de leur famille ou de tout soutien personnel, car ils manquent de ressources au sein de leur communauté ou parce qu'ils poursuivent leurs études dans d'autres villes ou centres urbains. Ces changements difficiles peuvent parfois mener à la dépression, à la maladie mentale, voire à l'itinérance dans le cas d'un manque de ressources adéquates en intégration, en réseautage ou en recherche d'emploi. Nos discussions ont donc mis en lumière la nécessité d'une amélioration

de l'infrastructure éducationnelle au sein des collectivités ainsi que du soutien et des ressources disponibles pour les personnes qui étudient ailleurs.

On nous a également fait part des obstacles liés à l'héritage de la colonisation. Le racisme et la discrimination sont des obstacles majeurs à l'obtention d'un emploi, ce qui pousse certains à taire leur identité culturelle ou à changer leurs nom et prénom officiels sur leur curriculum vitae. Pour certains jeunes en famille d'accueil, il est difficile de travailler sur l'estime de soi et d'en apprendre sur leur identité culturelle, alors que d'autres manquent de ressources thérapeutiques lorsque, par exemple, ils sont pris d'une crise ou qu'ils sortent de prison. Nous avons appris que la guérison est une condition préalable à la réinsertion sur le marché du travail. Nous sommes également conscients du manque de ressources pour la création et la croissance d'entreprises au sein des collectivités.



Prochaines étapes : nos recommandations

Le mandat de notre groupe d'experts était d'examiner les obstacles que doivent surmonter les jeunes Canadiens et Canadiennes lorsqu'il est question de trouver et de conserver un emploi satisfaisant. Nous avons entendu de manière unanimes et partout au pays: nous voulons que les jeunes reçoivent des revenus stables et sûrs, ce qui leur permettra de contribuer de manière pleine au marché du travail et de maintenir une qualité de vie digne.

Lors de discussions portant sur les politiques à élaborer concernant l'emploi chez les jeunes, nous avons été surpris du nombre de leviers majeurs qui sont de ressort provincial. Le système d'éducation, de la maternelle jusqu'à la fin du secondaire, doit offrir des activités d'enseignement et d'apprentissage adaptées à l'avenir. Nous reconnaissons la nécessité d'un enseignement postsecondaire axé sur les perspectives d'emploi, d'une réforme de l'aide sociale et de l'existence de projets pilotes sur le revenu de base. Nous encourageons les gouvernements provinciaux et territoriaux à comprendre comment les obstacles et solutions relevés dans ce rapport peuvent être intégrés à leurs programmes et initiatives.

Cela dit, tous les intervenants en cause dans l'écosystème de l'emploi des jeunes ont leur rôle à jouer afin d'offrir leur soutien:

- **LES GRANDES ENTREPRISES** forment et encadrent les jeunes travailleurs;
- **LES PETITES OU MOYENNES ENTREPRISES** offrent aux jeunes des expériences de travail uniques dans leur région et l'opportunité d'accéder à un premier emploi;
- **LES ORGANISMES À BUT NON LUCRATIF** engagent les jeunes vulnérables et leur offrent du soutien;
- **LES SYNDICATS** encouragent l'amélioration et la sécurisation des conditions de travail dans les milieux de travail en évolution;
- **LES FOURNISSEURS DE SERVICES** s'adaptent afin de répondre aux besoins de la clientèle;
- **LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT** stimulent les jeunes et les préparent au marché du travail;
- **LES JEUNES** s'efforcent d'acquérir des compétences et de les adapter à leurs besoins;
- **LES GOUVERNEMENTS** offrent leur soutien aux jeunes les plus vulnérables et créent des perspectives d'emploi.

Nous jugeons encourageantes les pratiques novatrices qui existent. Le gouvernement du Canada peut avoir une incidence considérable sur l'emploi des jeunes en adoptant ces pratiques exemplaires et en appliquant les recommandations exposées ci-dessous.

Le leadership du gouvernement du Canada

Le rôle du gouvernement du Canada dans la direction de cet écosystème est primordial. Au cours des consultations, on nous a indiqué que le gouvernement fédéral devrait formuler une vision plus claire des possibilités d'emploi pour les jeunes Canadiens, puis, en sa qualité de dirigeant, « prêcher par l'exemple ».

D'après nos consultations, les jeunes ont l'impression que les gouvernements prennent des décisions sans se rendre compte que les compromis d'aujourd'hui auront des répercussions sur la relève. Nous saluons les efforts du gouvernement pour prendre en compte les répercussions des mesures du budget de 2017 sur les personnes par l'entremise de l'énoncé relatif aux sexes. Nous encourageons le gouvernement à inclure une analyse semblable visant les jeunes Canadiens et Canadiennes dans le budget de 2018. Le gouvernement doit démontrer que les jeunes représentent un groupe prioritaire et faire preuve de prévoyance en adoptant une optique intergénérationnelle lorsqu'il analyse les politiques et prend des décisions budgétaires.

Après avoir consulté divers intervenants, nous recommandons que le gouvernement du Canada prenne les mesures ci-dessous afin de surmonter les obstacles à l'emploi des jeunes.

INVESTIR AUPRÈS DES PLUS VULNÉRABLES

1. Améliorer la Stratégie emploi jeunesse

Nous appuyons l'investissement supplémentaire de 395,5 millions de dollars dans la Stratégie emploi jeunesse (SEJ) du gouvernement du Canada, qui est proposé dans le budget de 2017. Nous recommandons d'améliorer la SEJ de façon à soutenir les gens qui en ont le plus besoin. Le programme Connexion compétences devrait être axé sur la prestation de services holistiques à ceux qui sont le plus à risque. Par ailleurs, les activités d'Emplois d'été Canada ne doivent pas se limiter aux emplois d'été. Finalement, l'entrepreneuriat doit être encouragé comme une option de carrière valable pour la jeunesse. Nous encourageons le gouvernement à s'assurer que ces services seront offerts aux jeunes dans les collectivités rurales et éloignées.

Plus précisément, voici nos recommandations concernant les façons d'améliorer la SEJ :

A. UTILISER LE SYSTÈME DE GESTION DES CAS AU SEIN DU PROGRAMME CONNEXION COMPÉTENCES :

Nous avons appris que les priorités du programme Connexion compétences concernent trop les « jeunes prêts à travailler » et pas assez les jeunes les plus vulnérables qui ont besoin d'un soutien plus global. Nous recommandons que le programme vise en premier lieu à servir les jeunes qui ont le plus besoin de soutien (par exemple, les jeunes NEET, les jeunes racialisés, les jeunes qui ont une incapacité ou des problèmes de santé mentale, qui vivent dans la pauvreté ou qui ont subi un traumatisme durant l'enfance) à l'aide d'une approche axée sur le client et d'un processus de gestion de cas. De plus, nous suggérons qu'il offre un continuum de services de soutien conçus pour combler leurs besoins complexes, variés et changeants. Pour offrir ces services, le programme Connexion Compétences se doit d'accorder un financement pluriannuel aux organisations qui aident les jeunes avant, pendant et après leur recherche d'emploi. Il importe également que le gouvernement considère l'utilisation d'autres indicateurs de résultats, comme le coût par journée d'emploi³³

B. AMÉLIORER LES PROGRAMMES D'EMPLOI D'ÉTÉ DU GOUVERNEMENT DU CANADA, Y COMPRIS EMPLOIS D'ÉTÉ CANADA :

On nous a affirmé que le modèle actuel des programmes d'expérience d'emploi d'été, y compris celui d'Emplois d'été Canada,

ne correspond pas à la véritable façon dont les jeunes organisent leur temps de travail et d'étude. De plus, beaucoup de jeunes qui ne sont pas aux études post-secondaires bénéficieraient de ces placements tout au long de l'année. Nous avons également compris que les employeurs, en particulier les organismes à but non lucratif et les petites et moyennes entreprises, souhaitent avoir la latitude nécessaire afin d'offrir des placements à différents moments de l'année. Nous recommandons que le nom du programme devienne Emplois jeunesse Canada, mais aussi de l'offrir à tous les jeunes, qu'ils soient étudiants à temps plein, à temps partiel ou pas du tout, et de proposer des emplois à temps partiel. Le programme devrait être accessible durant toute l'année et donner aux jeunes de même qu'aux employeurs une plus grande latitude quant au choix de la durée et des heures de travail.

Dans le cadre du programme Emplois jeunesse Canada réinventé, nous recommandons de mettre en place un programme pilote en vertu duquel les jeunes pourraient postuler un emploi de leur choix et les employeurs pourraient obtenir une subvention de la SEJ.

C. CRÉER UN FONDS DE L'ENTREPRENEURIAT DE LA SEJ

afin que les jeunes vulnérables qui n'ont pas accès à des ressources financières, y compris ceux qui vivent dans des régions rurales et éloignées, puissent demander un financement pour leurs initiatives. Cette nouvelle division de

³³ <https://hbr.org/2017/02/a-better-metric-for-the-value-of-a-worker-training-program>

la SEJ proposerait des mesures de soutien aux jeunes entrepreneurs en fonction de leur âge. Pour les jeunes âgés de 15 à 18 ans, le fonds prévoirait une disposition spéciale pour soutenir des organisations offrant une formation sur les compétences et les attitudes entrepreneuriales, et offrirait un financement de démarrage aux jeunes vulnérables qui participent à un programme d'incubateur ou d'accélérateur au sein de leur école ou de leur communauté. Pour les jeunes âgés de 18 à 29 ans, ce fonds offrirait un soutien aux entrepreneurs à temps partiel et à temps plein. De plus, il les aiderait à assurer le prédémarrage de leurs idées d'entreprise.

D. PRÉVOIR UN FONDS PILOTE D'INNOVATION D'EMPLOI JEUNESSE

JEUNESSE : Nous avons appris que certaines interventions novatrices touchant l'emploi de jeunes ne correspondent pas aux paramètres actuels. Nous suggérons donc d'établir une nouvelle catégorie qui encouragera l'innovation continue, entre autres un système infonuagique pour recueillir les renseignements personnels sur les jeunes (p. ex. pour ceux qui sont sans abri). Le Groupe d'experts recommande également que ce fonds pour l'innovation s'associe avec la nouvelle organisation, recommandée par le Conseil consultatif en matière de croissance économique et proposée dans le budget de 2017, qui investira dans de nouvelles approches novatrices en matière de développement des compétences.

E. FACILITER LE TRAVAIL DES EMPLOYEURS : Nous avons appris que les employeurs qui souhaitent participer à la SEJ peuvent être découragés des délais de traitement, qui varient de six à neuf mois. Nous recommandons que tous les ministères qui proposent des programmes de la SEJ s'engagent à traiter les demandes en trois mois.

F. CRÉER UN SERVICE DE « CONCIERGE D'EMPLOI JEUNESSE », inspiré des « conseillers en innovation » du Conseil national de recherches du Canada, qui permettrait aux jeunes et aux fournisseurs de service de naviguer facilement au sein du système³⁴.

G. CONCLURE DES ENTENTES PLURIANNUELLES : Nous avons compris que les accords de la SEJ représentent un fardeau administratif et mobilisent de précieuses ressources des organisations. Nous suggérons donc de récompenser les partenaires solides et à haut rendement à l'aide d'ententes pluriannuelles.

2. Cibler les jeunes Autochtones

Au cours des dix prochaines années, près de 400 000 jeunes Autochtones seront en âge d'accéder au marché du travail. Dans ce contexte, le gouvernement fédéral a un rôle primordial à jouer, qui consiste à collaborer avec des gouvernements et des communautés à l'échelle provinciale, territoriale, municipale et internationale, mais surtout avec des gouvernements et des

communautés autochtones, afin de miser sur le potentiel de la prochaine génération de dirigeants autochtones, qu'ils vivent dans des communautés rurales et éloignées, dans des centres urbains ou dans le nord du Canada.

Le temps est venu de collaborer avec les communautés et la jeunesse autochtones, afin de leur offrir les outils nécessaires pour adresser les obstacles majeurs auxquels elles font face. Pour ce faire, il faudra entre autres tenir compte de la présence d'un large éventail de défis, et reconnaître qu'une approche universelle ne fonctionnera pas auprès d'une population qui se distingue par sa culture, sa langue et son vécu.

Nous avons été ravis de constater que les investissements proposés dans le budget de 2017 en matière d'éducation, de développement des compétences et de possibilités de formation pour les Canadiens autochtones correspondaient à ce que nous avons entendu pendant nos consultations.

Nous recommandons que le gouvernement du Canada prenne les mesures suivantes dans le cadre de son partenariat avec les collectivités autochtones et les jeunes Autochtones :

A. CRÉER DES CENTRES URBAINS DE GUÉRISON ET D'EMPLOI POUR LES AUTOCHTONES

destinés aux jeunes Autochtones qui doivent quitter leur communauté afin d'acquérir une éducation postsecondaire ou un emploi. Ces centres pourraient réunir des organisations autochtones prééminentes qui réalisent déjà un travail d'importance et offrent un soutien en matière

³⁴ <http://www.nrc-cnrc.gc.ca/fra/pari/concierge/index.html>

³⁵ <https://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-011-x/99-011-x2011001-fra.cfm#a6>

de traumatismes, de transition, de résidence, de réseautage, de compétences générales, d'avancement professionnel, de financement, de soutien entre pairs et de relations auprès des aînés. Ces centres pourraient également faciliter la réadaptation d'Autochtones incarcérés. Si cela peut être accompli grâce aux investissements accrus dans la Stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain proposés dans le budget de 2017, nous appuyons cette approche.

- B. CONTINUER D'INVESTIR DANS L'INFRASTRUCTURE FONDAMENTALE** dans les communautés afin de leur offrir de l'eau potable, un logement adéquat et sûr ainsi que des lieux sécuritaires sur les plans culturel et social, et de surmonter ainsi certains des plus grands obstacles à l'éducation et à l'emploi des jeunes Autochtones.
- C. CONTINUER D'INVESTIR DANS L'INFRASTRUCTURE DE L'ÉDUCATION À L'AIDE D'ACCÈS À INTERNET HAUTE VITESSE** et de satellites qui faciliteront l'accès à la formation et à l'emploi dans divers secteurs, et non seulement dans des domaines techniques. En comptant sur ces ressources d'apprentissage adaptées et évolutives, les jeunes qui vivent dans des régions rurales et éloignées gagneront beaucoup en confiance et en aptitude au travail, parce qu'ils seront exposés à des perspectives autant à l'intérieur qu'à l'extérieur de leur communauté.
- D. OFFRIR UNE FORMATION PROFESSIONNELLE À DISTANCE** en partenariat avec les collectivités autochtones et les universités canadiennes afin que les jeunes Autochtones puissent entreprendre des études postsec-

ondaires tout en restant au sein de leurs collectivités. Afin de les guider étape par étape dans le processus, nous recommandons d'affecter des conseillers en éducation postsecondaire dans les communautés autochtones nordiques éloignées, le tout en consultation avec les communautés et les dirigeants locaux. Ces conseillers devraient être installés dans les laboratoires informatiques des écoles secondaires des collectivités afin de superviser les étudiants de premier cycle et de les aider à terminer leur formation professionnelle à distance. Les jeunes qui vivent dans les collectivités rurales profiteront également de ces investissements.

- E. CRÉER UN FONDS DE DIPLÔMÉS AUTOCHTONES** pour inviter des Autochtones à visiter leur communauté au moins une fois par année, ce qui leur permettra de jouer un rôle de modèle en plus de devenir des mentors et de faire part de leurs expériences aux élèves du secondaire.
- F. SOUTENIR LES JEUNES AUTOCHTONES À L'ESPRIT ENTREPRENEURIAL** qui souhaitent lancer des entreprises dans divers domaines, y compris les activités traditionnelles et les initiatives d'économie sociale qui relèvent des valeurs autochtones. Pour ce faire, on peut avoir recours aux microsubventions du nouveau fonds de l'entrepreneur de la SEJ (voir le point 1C).
- G. PROPOSER DES PROGRAMMES DE CRÉATION D'UN MARCHÉ DU TRAVAIL AUTOCHTONE** à l'aide d'accords de financement pluriannuels en partenariat avec des organisations qui collaborent directement avec les jeunes Autochtones. Grâce à ce financement fiable et

à long terme, les organisations pourront améliorer leurs services et appliquer les recommandations. Il leur donnera la chance de mettre en commun leurs pratiques exemplaires et de mettre en place des centres urbains, des liens avec d'anciens diplômés, des forums et des partenariats de façon collaborative et prévoyante.

RATIONALISER ET SIMPLIFIER LES PROGRAMMES

3. Repenser l'exécution des programmes d'emplois destinés aux jeunes

Compte tenu des renseignements qu'il possède sur le marché du travail, le gouvernement du Canada a l'occasion et même l'obligation d'assumer un rôle de premier plan en assurant l'efficacité des programmes d'emploi. Le Groupe recommande que le gouvernement fédéral apporte immédiatement les modifications proposées dans la section précédente (voir le point 1) à sa Stratégie emploi jeunesse. Nous croyons que ces recommandations auront un effet positif et immédiat sur l'emploi des jeunes.

Nous croyons également qu'il y a lieu d'examiner davantage les programmes d'emplois destinés aux jeunes de façon plus générale et de clarifier les rôles et les responsabilités de divers intervenants, y compris tous les gouvernements.

Nos consultations ont souvent permis de mettre en lumière que la majorité des politiques concernant l'emploi des jeunes se concentrent dans le système scolaire, les établissements d'enseignement postsecondaire et les organismes d'aide sociale, et ce, tant dans les provinces que dans les territoires.

Le Groupe recommande que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les administrations provinciales et territoriales et par l'intermédiaire du Forum des ministres du marché du travail, évalue la possibilité de déléguer les programmes d'emploi jeunesse aux gouvernements provinciaux et territoriaux, dans la mesure où les améliorations proposées dans la section « Améliorer la SEJ » sont respectées. Le Groupe demande que le gouvernement divulgue publiquement ses conclusions dans 12 mois.

Nous émettons ces recommandations à la lumière :

- des chevauchements et des lacunes au sein des programmes provinciaux et fédéraux;
- de la difficulté à naviguer dans le système qu'éprouvent tous les utilisateurs;
- du besoin de tenir compte du contexte régional dans l'exécution des programmes.

Si la délégation est mise en œuvre et que le gouvernement du Canada cesse d'exécuter les programmes d'emploi jeunesse, nous recommandons que le gouvernement envisage de concevoir des mécanismes de gouvernance et de supervision. Ces mesures lui permettront de relever et d'évaluer les pratiques exemplaires dans l'ensemble des provinces et des territoires, d'assurer l'uniformité de la qualité et de veiller sur les répercussions des résultats. Nous

recommandons que le gouvernement réalise cet exercice de concert avec un comité consultatif sur les emplois destinés aux jeunes (voir le point 13).

4. Accueillir la technologie civique

Au cours de nos consultations, nous avons été avisés qu'il est difficile de naviguer dans le système de l'emploi jeunesse. La technologie civique est le recours à la technologie par les gouvernements, afin d'encourager une participation publique significative dans la résolution de problèmes, l'élaboration de politiques et les initiatives de conception. Une communauté de jeunes penseurs motivés à trouver des solutions à des enjeux civiques grâce à la technologie, à la conception ou à d'autres moyens serait bien placée pour simplifier la navigation dans le système d'emploi jeunesse. Les formulaires et les demandes doivent être en format électronique. De plus, il est nécessaire de recueillir des renseignements précis et de les transmettre aux différents paliers de gouvernement et fournisseurs de service.

La technologie civique pourrait également permettre de moderniser l'infrastructure du Guichet-Emplois et d'adopter les meilleures pratiques en matière de ressources humaines, afin d'empêcher que les jeunes vulnérables soient mis de côté durant le processus de jumelage. Nous encourageons le gouvernement à examiner les avantages de la numérisation de tous les renseignements d'emploi.

PRÊCHER PAR L'EXEMPLE

5. Embaucher plus de jeunes

Nous avons appris que le gouvernement du Canada, en tant qu'employeur direct de la jeunesse, pourrait déployer plus d'efforts pour engager des personnes âgées de 18 à 29 ans. La Commission de la fonction publique du Canada en fait état dans son portail de données ouvertes, sur lequel elle partage des données sur les emplois et les embauches, notamment la durée des fonctions, l'âge des nouveaux embauchés et les groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Nous croyons qu'il faut établir un objectif complémentaire sur la proportion des nouveaux employés qui ont entre 18 et 29 ans, y compris les jeunes vulnérables. Il faudrait également produire des rapports à ce sujet. De telles mesures encourageraient d'autres employeurs de grande envergure à établir des objectifs similaires et à rapporter leurs progrès. Étant donné la présence du gouvernement du Canada à titre d'employeur dans les collectivités éloignées et rurales, l'objectif devrait prévoir des efforts visant à embaucher des jeunes dans ces régions.

Nous encourageons l'administration fédérale à explorer des façons d'augmenter l'embauche de jeunes à l'aide de processus d'approvisionnement, et de rapporter au Comité consultatif dans 12 mois s'il s'agit d'un outil efficace pour favoriser l'embauche de jeunes (voir le point 13).

MOBILISER LES EMPLOYEURS

6. Convoquer une table ronde de champions

Des employeurs nous ont confié qu'ils se sentent souvent déconnectés du système d'emploi jeunesse, puisqu'ils sont considérés comme un point d'aboutissement plutôt que comme des intervenants à part entière de ce système. Nous ne pouvons pas réaliser de progrès dans l'embauche de jeunes sans solliciter la participation d'un large éventail d'employeurs. Nous recommandons que le gouvernement du Canada mobilise une table ronde d'employeurs issus d'entreprises à but lucratif ou non afin de se donner un objectif ou un défi organisationnel d'embauche, particulièrement à l'intention des jeunes vulnérables ou de ceux qui font partie de la catégorie NEET, à l'image de la « 100,000 Opportunities Initiative » aux États-Unis. Les participants à la table ronde de champions devraient aussi être encouragés à prendre des mesures visant à réduire la discrimination, à assurer l'inclusion et à rapporter annuellement les progrès de leurs efforts.

7. Favoriser le mentorat

Nous avons compris que les jeunes apprécient les occasions d'être liés à des chefs de file issus d'autres réseaux qui

leur servent de mentor. Même si nous hésitons à suggérer d'officialiser les relations informelles ou d'instaurer des formalités administratives (comme accorder du financement lié aux emplois aux entreprises dotées d'un programme de mentorat), nous prenons exemple sur les partenariats privés gérés par le gouvernement. Nous croyons que le gouvernement du Canada pourrait créer une structure lui permettant de s'associer avec des employeurs par l'intermédiaire de la table ronde des champions et d'offrir plus d'occasions privilégiées de mentorat aux jeunes vulnérables.

MODERNISER LES SOUTIENS

8. Mettre à jour les normes du travail du Canada

Les intervenants nous ont souvent affirmé que les politiques du gouvernement devraient mieux refléter le rythme du changement et les nouvelles réalités de la technologie, de l'équilibre travail-famille et des carrières moins linéaires. Le gouvernement du Canada doit reconnaître la nature évolutive du travail ainsi qu'offrir une protection et des avantages aux jeunes travailleurs atypiques, qui se trouvent souvent dans des conditions précaires. Fait encourageant, les points abordés dans le budget de 2017 et dans la lettre de mandat qu'a adressée le premier ministre à la ministre de l'Emploi, du Développement

de la main-d'œuvre et du Travail font écho aux nombreux enjeux soulevés lors des consultations que nous avons réalisées à l'échelle du pays. Pour remédier à la situation précaire du travail auxquelles les jeunes font face, nous recommandons d'apporter les modifications suivantes au *Code canadien du travail*³⁷ :

- A.** modifier la partie III du *Code canadien du travail* pour améliorer les normes du travail, la sécurité et les droits relatifs aux postes atypiques afin que ces employés soient traités en égalité avec les employés permanents à temps plein réalisant les mêmes tâches;
- B.** réglementer les agences de placement temporaire afin de veiller à ce qu'elles assument une responsabilité conjointe avec les employeurs concernant les montants dûs aux employés;
- C.** éliminer les stages non rémunérés, à l'exception de ceux faisant partie d'un programme de formation ou communautaire. Le comité consultatif devrait examiner les retombées de cette politique dans deux ans afin de déterminer si des conséquences involontaires sont survenues;
- D.** permettre aux travailleurs de demander officiellement à leurs employeurs des conditions de travail souples;
- E.** promouvoir chez les employeurs et les travailleurs le respect des droits du travail ainsi que les conditions de santé et de sécurité : offrir de la formation aux travailleurs adolescents dans les écoles secondaires, créer des campagnes d'information

³⁶ <http://pm.gc.ca/fra/lettre-de-mandat-de-la-ministre-de-l'emploi-du-developpement-de-la-main-doeuvre-et-du-travail>

³⁷ Le Code canadien du travail (et les règlements connexes) s'applique uniquement au secteur privé sous réglementation fédérale (p. ex. les industries comme les services bancaires, les télécommunications ainsi que le transport aérien, ferroviaire et maritime interprovincial et international). Au total, on estime qu'il touche 904 000 travailleurs (environ 6 % de la main-d'œuvre canadienne) et 18 300 employeurs.

pour les jeunes adultes afin qu'ils comprennent et exercent leurs droits et mettre en place des sanctions plus sévères en cas d'infractions répétées des droits du travail par le même employeur.

9. Élargir l'admissibilité à l'assurance-emploi

Lors de nos consultations, quelques groupes nous ont informés qu'ils aimeraient que la proposition d'arrêt de versement des cotisations d'assurance-emploi durant 12 mois présentée lors de la campagne électorale de 2015 soit mise en place. Cependant, les intervenants nous ont souvent affirmé qu'une réforme de l'assurance-emploi visant à améliorer la situation des jeunes permettrait de soutenir les travailleurs atypiques qui peinent à s'adapter à la nouvelle réalité du travail.

Nous avons appris que l'assurance-emploi n'aidait pas adéquatement les jeunes travailleurs et les employés atypiques. Les jeunes ayant un emploi atypique ont de la difficulté à respecter les exigences d'admissibilité et ils sont peu susceptibles d'avoir droit à l'assurance-emploi s'ils passent souvent de l'école à un emploi. En outre, les exigences d'admissibilité régionales ne tiennent pas compte de la présence d'emplois non conventionnels et précaires dans tout le Canada. Nous proposons que le gouvernement modernise l'assurance-emploi afin de mieux soutenir les jeunes Canadiens dans le nouveau monde du travail.

Nous appuyons la proposition du gouvernement, énoncée dans le budget de 2017, de permettre aux prestataires de suivre une formation à leurs frais tout en conservant leurs prestations d'assurance-emploi. Toutefois, cette réforme pourrait être élargie dans le but d'aider les jeunes qui quittent leur travail pour retourner aux études. Pour ce faire, le gouvernement doit examiner de quelle façon les points ci-dessous pourraient accroître l'admissibilité des jeunes travailleurs, tout en maintenant un coût raisonnable pour les employés et les employeurs :

- A.** assouplir les exigences d'admissibilité;
- B.** éliminer les divisions régionales fondées sur le taux de chômage et appliquer les mêmes exigences d'admissibilité partout au Canada;
- C.** ajouter « le retour aux études » aux motifs valables de cessation d'emploi.

Nous recommandons également que le gouvernement envisage d'améliorer les autres formes de sécurité du revenu s'adressant aux jeunes dans des emplois précaires, comme la Prestation fiscale pour le revenu de travail (PFRT), qui est très populaire auprès des jeunes travailleurs. Ce point pourrait même comprendre l'intégration automatique de la PFRT à l'assurance-emploi pour les jeunes travailleurs âgés de 18 à 29 ans.

10. Élargir la définition de « compétences »

Nous suggérons que le gouvernement du Canada offre une définition globale des compétences et des aptitudes requises dans un milieu de travail en constante évolution (p. ex. les compétences professionnelles requises au 21^e siècle selon le Forum économique mondial³⁸, les nouvelles compétences professionnelles nécessaires selon la Foundation for Young Australians³⁹ et le cadre d'apprentissage au 21^e siècle selon P21⁴⁰) afin de compléter la liste exhaustive des compétences essentielles⁴¹ fournie sur le site Web Guichet-Emplois. En présentant une définition des aptitudes mondialement acceptées et requises dans le milieu de travail moderne, il sera possible de mieux définir et uniformiser les objectifs des programmes d'emploi jeunesse, tout en offrant une souplesse de conception.

Cette définition globale faciliterait la détermination des compétences que les jeunes les plus vulnérables peuvent transposer à partir d'expériences de travail ou de formations informelles et que les jeunes immigrants peuvent tirer de certifications étrangères. Elle permettrait également aux fournisseurs des services de la SEJ et à d'autres gestionnaires de programmes novateurs d'harmoniser leurs indicateurs de résultats à ces compétences bien définies. De plus, les employeurs auraient accès à des renseignements clairs.

³⁸ <https://www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students/>

³⁹ <https://www.fya.org.au/report/the-new-work-mindset-report/>

⁴⁰ <http://www.p21.org/about-us/p21-framework>

⁴¹ <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/essential-skills/profiles.html>

11. Autres mesures de soutien destinées aux jeunes entrepreneurs

A. SUBVENTIONNER LES INITIATIVES QUI DÉMONTRENT QUE L'ENTREPRENEURIAT EST UN CHEMINEMENT PROFESSIONNEL VIABLE en :

- veillant à ce que les jeunes entrepreneurs représentent 15 % des participants de toutes les missions commerciales internationales menées par les gouvernements;
- créant un mécanisme qui permettrait aux jeunes de 15 à 18 ans d'être les administrateurs de leur propre entreprise;
- faisant la promotion des initiatives efficaces de mentorat intergénérationnel;
- rendant les frais d'adhésion aux organismes entrepreneuriaux déductibles de l'impôt, comme les cotisations syndicales ou les retenues d'adhésion à une association professionnelle.

B. INVESTIR DANS L'ÉDUCATION À ENTREPRENEURIAL ET FAVORISER L'ESPRIT FAVORISER L'ESPRIT ENTREPRENEURIAL CHEZ LES JEUNES,

particulièrement ceux âgés de 15 à 18 ans. Collaborer avec des organisations qui établissent des partenariats intersectoriels pour intégrer les jeunes à leurs collectivités et les jumeler avec des propriétaires d'entreprise, et qui offrent aux jeunes l'occasion de perfectionner leurs compétences intégrées et appliquées en entrepreneuriat. L'entrepreneuriat ne se limite pas seulement au démarrage

d'une entreprise. Nous savons que développer très tôt l'esprit entrepreneurial chez les jeunes stimulera leur curiosité et leur permettra d'acquérir des compétences transférables, comme la résolution de problèmes et le leadership. Ces compétences leur seront utiles au travail et dans leurs projets d'affaires, en plus de les outiller pour contribuer à leurs collectivités.

C. APPUYER LES ENTREPRENEURS IMMIGRANTS en

limitant le délai d'attente associé à l'obtention de visas pour démarrage d'entreprise à un maximum de six semaines pour les jeunes qui font partie d'un programme d'incubation accrédité. En outre, financer des regroupements d'entreprises dirigés par des filiales d'entreprises étrangères afin d'aider les entrepreneurs immigrants durant leur intégration au Canada.

ÉVALUER ET AMÉLIORER L'INFORMATION

12. Obtenir des données de meilleure qualité

Afin de démontrer que les jeunes représentent un groupe important de notre société, nous devons recueillir, communiquer et évaluer des données plus pertinentes. On nous a mentionné qu'il faudrait alors tenir compte des différentes réalités des jeunes âgés de 15 à 29 ans. À l'heure actuelle, les données sur le chômage chez les jeunes publiées par Statistique Canada

portent sur la tranche d'âge de 15 à 24 ans. Cette plage comprend les jeunes qui sont censés être au secondaire et en exclut plusieurs qui terminent leurs études et entrent sur le marché du travail. En incluant les adolescents de 15 à 17 ans dans le taux de chômage chez les jeunes, il est possible que le problème soit mal défini et que les recommandations d'intervention soient inappropriées, comme tenter d'accroître le taux d'emploi chez les adolescents plutôt que de veiller à ce qu'ils réussissent bien au secondaire. Afin d'atténuer ce risque, nous recommandons que le gouvernement revoie les groupes d'âge employés pour définir les principaux indicateurs d'emploi chez les jeunes. De plus, nous suggérons qu'il envisage d'investir dans des enquêtes longitudinales, comme l'Enquête auprès des jeunes en transition et l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu. Ce type d'enquêtes permettrait aux chercheurs et aux décideurs de mieux comprendre la réalité des jeunes en transition.

Pour combler les lacunes importantes dans les données fournies par les enquêtes et atténuer la comparaison de renseignements « inégaux » (c.-à-d. des données qui sont basées sur des définitions différentes de la jeunesse et des périodes variées), nous proposons que les jeunes vulnérables fassent l'objet d'un éclairage particulier dans l'Enquête mensuelle sur la population active. Des questions devront être ajoutées pour déterminer plus exactement le nombre de jeunes NEET, surtout ceux qui ne cherchent pas d'emploi.

En outre, nous recommandons que Statistique Canada ajoute sur son site Web la catégorie « Jeunes » à la liste des statistiques par sujet (accessible en cliquant sur le lien « Parcourir par sujet » à la page d'accueil). La création d'un

portail regroupant les données sur les jeunes, y compris les renseignements sur le marché du travail, éliminerait le besoin de rassembler les données, en plus d'assurer la disponibilité en tout temps de l'information actuelle au grand public.

Lors de la détermination des indicateurs de la réussite des programmes d'emploi des jeunes, nous croyons qu'il est improductif d'évaluer la participation aux programmes de façon isolée. Nous suggérons d'inclure des facteurs fondés sur les résultats (comme la croissance des salaires, la qualité de l'emploi, le coût par employé et la durée des fonctions) ainsi que d'effectuer une collecte de données longitudinales pour évaluer les programmes.

Durant nos consultations, nous avons noté que la collecte des numéros d'assurance sociale permettait aux évaluateurs de concevoir des groupes de référence et d'améliorer l'évaluation des résultats au moyen d'analyses de l'impact différentiel. Toutefois, à l'heure actuelle, seul Emploi et Développement social Canada (EDSC) recueille les numéros d'assurance sociale. Il est recommandé que tous les ministères participant à la SEJ les collectent afin d'analyser l'impact différentiel des programmes.

13. Encourager l'amélioration continue

Nous avons appris que les occasions de donner des commentaires stratégiques sur les programmes d'emploi jeunesse se font rares et que la SEJ profiterait de la mise en place de boucles de rétroaction plus uniformes et claires.

Nous recommandons au gouvernement du Canada de mettre sur pied un comité consultatif intersectoriel sur les emplois destinés aux jeunes (voir le point 13). Ce dernier aurait comme objectif d'offrir de façon continue des conseils stratégiques sur la conception des programmes et de proposer des pratiques exemplaires des fournisseurs de service et des intervenants. Il serait préférable que ce comité soit multi-sectoriel et compte des représentants des secteurs à but non lucratif, lucratif, de l'éducation, des services et des syndicats, ainsi que du Conseil jeunesse du premier ministre. De plus, il relèverait de la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail et du ministre responsable de la jeunesse.

En plus d'assurer la gouvernance de la SEJ, ce comité assumerait les tâches suivantes :

- offrir des conseils et des commentaires stratégiques sur la conception et l'exécution des programmes;
- évaluer les résultats des programmes pour garantir la responsabilisation;
- jouer le rôle de groupe de réflexion afin d'apporter de nouvelles idées et approches pour surmonter les difficultés complexes rencontrées par les jeunes;
- déterminer des pratiques exemplaires novatrices;
- demander des comptes du gouvernement concernant les recommandations présentées dans le présent rapport.

Conclusion

Nous avons réalisé des recherches sur la situation des jeunes sur le marché du travail, puis nous avons consulté des intervenants de partout au pays afin de recueillir leurs idées. Parmi les leçons que nous avons tirées de ces consultations, on compte les faits indéniables suivants :

- le monde du travail évolue rapidement;
- les jeunes doivent s'adapter et innover afin de financer la construction d'un avenir sûr;
- le soutien que nous leur offrons doit également évoluer.

« Flexibilité » et « fluidité » sont les deux mots ayant été les plus prononcés durant nos consultations. Afin d'aider nos jeunes à se tailler une place de choix sur le marché du travail, nous devons leur apprendre à s'implanter solidement sur le marché du travail ainsi qu'à adapter leurs compétences générales et spécialisées dans une variété de circonstances au cours de leur vie. Le système de soutien devrait également être assez agile et flexible pour joindre les jeunes, peu importe où ils se trouvent.

Il est possible que certaines des futures possibilités d'emploi n'existent pas encore. Elles se trouveront peut-être dans le secteur des ressources naturelles ou dans l'économie numérique, ou bien elles seront créées par de jeunes entrepreneurs. Changer d'emploi par choix ou par nécessité devient la nouvelle norme.

Nous demandons au gouvernement du Canada, qui a créé notre groupe, de faire des efforts continus pour mettre en place nos recommandations. Grâce à l'intérêt suscité par le regroupement des participants au sujet de l'écosystème de l'emploi jeunesse, il devrait être possible d'entretenir un dialogue continu.

Les jeunes veulent travailler. Ils désirent être indépendants et contribuer à la société. Il nous incombe, en tant que gouvernement, employeurs, établissements d'enseignement, syndicats et services de soutien – tous les partenaires collaborant au futur du Canada – de leur ouvrir la voie.



Bibliographie

ALBERTA FEDERATION OF LABOUR. *AFL Submission to the Expert Panel on Youth Employment*, 2017.

ALLIANCE CANADIENNE DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES. *Présentation de l'ACAE au Groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes*, 2017.

Arsenault, Nicholas P. *Diplomaticqç Q&A Plateforme de formation*. (ChallengeU, Diplomaticqç, 2017). BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA. *Indice BDC de la nouvelle activité entrepreneuriale*, 2012, 2012. Sur Internet : https://www.bdc.ca/fr/documents/other/BDC_INDICE_ACTIVITE_ENT_FR.pdf.

BC FEDERATION OF LABOUR. *BC Federation of Labour recommendations regarding youth employment: submitted to the Government of Canada's Expert Panel on Youth Employment*, 2017. (en anglais seulement).

CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI. ROULO-BOULO. *Rapport Roulo-Boulo*, 2016.

COLLÈGES ET INSTITUTS CANADA. *Collèges et instituts Canada : Mémoire présenté au Groupe d'experts sur l'emploi des jeunes*, 2017. Sur Internet : <https://www.collegesinstituts.ca/fr/file/colleges-et-instituts-canada-memoire-presente-au-groupe-dexperts-sur-emploi-des-jeunes/?wpdmdl=39510>.

CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA. *Divers, engagés et précarité d'emploi : Un regard en profondeur sur les jeunes travailleuses et travailleurs au Canada*. Rapport de recherche 2016, 2016. Sur Internet : <http://documents.clc-ctc.ca/sep/YoungWorkersinCanada-ResearchPaper2016-8-04-FR.pdf>.

CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA. *Emploi chez les jeunes – Solutions stratégiques*, 2017.

CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA. *Présentation du rapport du Congrès du travail du Canada en réponse au rapport intérimaire de l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail*, 2017.

CONSEIL CANADIEN DES AFFAIRES. *Developing Canada's future workforce: a survey of large private-sector employers*, 2016. Sur Internet : <http://thebusinesscouncil.ca/wp-content/uploads/2016/03/Developing-Canadas-Future-Workforce.pdf> (en anglais seulement).

CONSEIL CONSULTATIF EN MATIÈRE DE CROISSANCE ÉCONOMIQUE. *Bâtir une main-d'œuvre canadienne hautement qualifiée et résiliente au moyen du laboratoire des compétences futures*, 2017. Sur Internet : <http://www.budget.gc.ca/aceg-ccce/pdf/skills-competences-fra.pdf>.

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA. *Concierge : Programme d'aide à la recherche industrielle*. Sur Internet : <http://www.nrc-cnrc.gc.ca/fra/pari/concierge/index.html>.

CONSORTIUM CANADIEN DE RECHERCHE SUR LES ÉTUDIANTS UNIVERSITAIRES. *Enquête de 2015 auprès des étudiants de dernière année*, 2015. Sur Internet : http://www.cusc-ccreu.ca/CUSC_2015_Graduating_Master_Report_French.pdf.

CORDEAUX, Emily. *Young people and non-profit work (ébauche)*, Imagine Canada, 2017.

Embracing our Future - An Aboriginal Youth Skills and Training Report (Unified Aboriginal Youth Collective, 2017) www.uayc.ca (en anglais seulement). EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. *La demande de main-d'œuvre (2015-2024) du Système de projection des professions au Canada*. Sur Internet : <http://occupations.esdc.gc.ca/sppc-cops/l.3bd.2t.1.3ls@fra.jsp?>

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. *Profils des compétences essentielles*. Sur Internet : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-essentielles/profils.html>.

FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE. *Présentation de la FCEI sur l'emploi chez les jeunes*, 2017.

FOUNDATION FOR YOUNG AUSTRALIANS. *The New Work Mindset*, 2016. Sur Internet : <https://www.fya.org.au/report/the-new-work-mindset-report/> (en anglais seulement).

FUTURPRENEUR. *Revue annuelle*. Sur Internet : <http://www.futurpreneur.ca/fr/annual-reviews/>.

- GALARNEAU, Diane, René MORRISET et Jeannine USALCAS. *La situation des jeunes a-t-elle changé au Canada?*, Statistique Canada, 2015. Sur Internet : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2013001/article/11847-fra.htm>.
- GARON-ÉPAULE, Geoffroi. *Badges numériques, compétences et apprentissage social dans les Living Labs et les Fab Labs*, Rapport de projet pour la présentation CIRTA, 2016. Sur Internet : <http://www.geoffroigaron.com/2017/02/doctorat/badges-numeriques-competences-et-apprentissage-social-dans-les-living-labs-et-les-fab-labs/>.
- GARON-ÉPAULE, Geoffroi. *Badges ouvertes pour les compétences et acquis numériques*, Laboratoire de communication appliquée, Université de Québec à Montréal, 2016, p. 1-47.
- JAFFAR, Ali et Mona MOURSHED. « A Better Metric for the Value of a Worker Training Program », *Harvard Business Review*, 2017. Sur Internet : <https://hbr.org/2017/02/a-better-metric-for-the-value-of-a-worker-training-program> (en anglais seulement).
- KERSHAW, Paul. *Population Aging, Generational Equity and the Middle Class, Generation Squeeze*, 2015. Sur Internet : https://d3n8a8pro7vnmx.cloudfront.net/gensqueeze/pages/107/attachments/original/1428524283/Population_Aging_Generational_Equity_and_the_Middle_Class_2015-04-01.pdf?1428524283 (en anglais seulement).
- Lettre de mandat de la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail*. Sur Internet : <http://pm.gc.ca/fra/lettre-de-mandat-de-la-ministre-de-lemploi-du-developpement-de-la-main-doeuvre-et-du-travail>.
- MARSHALL, Katherine. *Les jeunes qui ne sont ni étudiants ni employés*, Statistique Canada, 23 mai 2012. Sur Internet : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2012002/article/11675-fra.pdf>.
- MORRISET, René. « Perspectives sur le marché du travail des jeunes au Canada, 1976 à 2015 », *Le Quotidien*, Statistique Canada, 5 décembre 2016. Sur Internet : <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/161205/dq161205a-fra.pdf>.
- MOURSHED, Mona, Diana FARRELL et Dominic BARTON. *Education to Employment: Designing a System that Works*, McKinsey Center for Government. Sur Internet : http://mckinseysociety.com/downloads/reports/Education/Education-to-Employment_FINAL.pdf (en anglais seulement).
- O'BOYLE, Ed et Annamarie MANN. *American Workplace Changing at a Dizzying Pace*, Gallup, 2017. Sur Internet : <http://www.gallup.com/businessjournal/203957/american-workplace-changing-dizzying-pace.aspx> (en anglais seulement).
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Competencies for the Knowledge Economy*, 2001. Sur Internet : <http://www.oecd.org/innovation/research/1842070.pdf> (en anglais seulement).
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Jeunes déscolarisés sans emploi*, 2017. Sur Internet : <https://data.oecd.org/fr/youthinac/jeunes-descolarises-sans-emploi-neet.htm>.
- P21. *Framework for 21st Century Learning*. Sur Internet : <http://www.p21.org/about-us/p21-framework> (en anglais seulement).
- PASSEPORT POUR MA RÉUSSITE. *La plupart des Canadiens sont d'avis que les jeunes ne sont pas prêts à intégrer le marché du travail*, 2013. Sur Internet : <https://www.passeportpourmareussite.ca/majority-canadians-say-youth-are-unprepared-job-market>.
- PIPITONE, Brenda. *Présentation au Groupe d'experts fédéral sur l'emploi chez les jeunes*, George Brown College, 2017.
- POLYTECHNICS CANADA. *Helping Youth Get a Leg Up in the Labour Market: Recommendations to the Expert Panel on Youth Employment* (en anglais seulement), 2017.
- POVERTY AND EMPLOYMENT PRECARIETY IN SOUTHERN ONTARIO. *It's More than Poverty: Employment Precarity and Household Well-being*, 2013. Sur Internet : <https://pepsouw.files.wordpress.com/2013/02/its-more-than-poverty-feb-2013.pdf> (en anglais seulement).
- SOFFEL, Jenny. *What are the 21st-century skills every student needs?*, Forum économique mondial, 2016. Sur Internet : <https://www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students/> (en anglais seulement).
- STATISTIQUE CANADA. *Déclin de la syndicalisation*, 2017. Sur Internet : <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-630-x/11-630-x2015005-fra.htm>.
- STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi*, 2015, (consulté en 2016). Sur Internet : <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/161116/dq161116b-fra.htm>.
- STATISTIQUE CANADA. *Les peuples autochtones au Canada : Premières Nations, Métis et Inuits*, 2016. Sur Internet : <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-011-x/99-011-x2011001-fra.cfm>.
- TUAC. *Présentation au Groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes*, 2017.

Liste des organismes consultés

Aboriginal Community Career Employment Services Society

Academy of Tomorrow

Alberta College of Art and Design

Alberta Health Services

Alberta Native Friendship Centres Association

Alliance canadienne des associations étudiantes

Ambassade de la République fédérale d'Allemagne

Arts Co-op Program de l'Université de la Colombie-Britannique

Assemblée des Premières Nations

Assembly of Manitoba Chiefs

Association canadienne de l'enseignement coopératif

Association des femmes autochtones du Canada

Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire

ATB Financial

ATCO Group

Athabasca Tribal Council

AuraRoss Resources

Autisme sans limites

Avantage carrière

AYO! (Aboriginal Youth Opportunities)

Banque de développement du Canada

BC Centre for Employment

Benevity

BladeRunners

Bleu Blanc Tech

Blueprint - ADE (Analytics, Design, Evaluation)

Bow Valley College

Bringing Youth Towards Equality

Bureau du cinéma et de la télévision du Québec

C2Careers

Calgary Connector Program

Calgary Economic Development

Canada Learning Code

Canadian Intern Association

Career Cruising

Career Development and Training, gouvernement des Territoires du Nord-Ouest

Career Education Empowerment Centre for Young Black Professionals

Careers: The Next Generation

Carrefour jeunesse-emploi Montréal Centre-Ville

Carthy Foundation

Cenovus

Centraide Calgary

Centraide Toronto et région de York

Centre canadien de politiques alternatives Centre de toxicomanie et de santé mentale

Centre d'études et de recherche sur les transitions et l'apprentissage

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

Centre for Aboriginal Human Resource Development

Centre Ma Mawi Wi Chi Itata

Centre Mowat

Centre national de recherche de l'Argentine

Centre Urbanisation Culture Société de l'Institut national de la recherche scientifique

Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir

Chaire de recherche du Canada sur les inégalités sociales et les parcours de vie

Chaire de recherche en innovation sociale et développement des territoires

Chambre de commerce de l'Ontario

Chambre de commerce de Winnipeg

Chambre de commerce du Montréal métropolitain

Champions Career Centre

Chebucto Connections

Choices for Youth

CIBC

CityStudio Vancouver

CivicAction

Coalition Transitions Canada

Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse, Programme d'éducation des adultes

Collège communautaire de Vancouver

Collège du Yukon

Collège John Abbott

Collège Keyano

Collèges et instituts Canada

Comité de gestion du marché du travail de Regina

Comité de gestion du marché du travail de Winnipeg

Comité du partenariat pour la main-d'œuvre de l'Atlantique

Commission canadienne des droits de la personne	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante	Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire
Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec	Fédération canadienne des étudiantes et étudiants	Intégration Jeunesse du Québec
Communautique	Fédération des Métis du Manitoba	Ipsos
Community Futures Lac La Biche	Fédération du travail de l'Alberta	Jessica Barrett (journaliste pigiste)
Conférence Board du Canada	Fédération du travail de la Colombie-Britannique	JMP Consulting (Nouvelle-Zélande)
Congrès du travail du Canada	Fédération du travail de l'Ontario	Junior Achievement
ConocoPhillips	Festival Pigunnaniq, événement de Fusion Jeunesse	KPMG
Conseil canadien des affaires	FireSpirit Inc.	La FABRIQUE_A
Conseil canadien du commerce de détail	First Peoples Development Inc.	Lab d'innovation d'EDSC
Conseil canadien pour le commerce autochtone	First Work: Ontario Association of Youth Employment Centres	Labour market and information division, gouvernement de la Colombie-Britannique
Conseil jeunesse du Premier ministre	Fondation des jeunes entrepreneurs	Lauberivière
Conseil jeunesse pour l'avenir	Fondation Rockefeller	Le nuage solidaire
Conseil jeunesse pour l'avenir de l'Île-du-Prince-Édouard	Fondation Trillium de l'Ontario	Leadership Success Group
Conseil national des jeunes de l'Assemblée des Premières Nations	Fonds de solidarité FTQ	Les YMCA du Québec
Conseil scolaire de Calgary	Fraternité internationale des ouvriers en électricité	LinkedIn
Deloitte Danemark	Fusion Jeunesse	Long View Systems
Deloitte Future of Canada Centre	Futurpreneur Canada	Magnet
DHR International	Gabriel Dumont Institute Training & Employment	Maison des peuples autochtones de McGill
Diplomatique	GE Global	Manitoba Keewatinowi Okimakanak
DIRTT (Doing It Right This Time)	Generation Initiative	Manufacturiers et Exportateurs du Canada
District 3 Innovation Center (Université Concordia)	Generation Squeeze	Manufacturiers et Exportateurs du Québec
Division du développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée de l'Ontario	George Brown College	MaRS
DRYVER Group	Gradus One	Marymount
Durham Region Employment Network	Graham	Maytree
Eagle Urban Transition Centre	Groupe de travail sur la sécurité du revenu d'emploi	Me to We
Eagle's Nest Aboriginal Youth Resource & Recreation Centre	Groupe d'action du Québec sur la réussite scolaire Headspace	Meet Me @ the Bell Tower (AYO)
East Prince Youth Development Centre	Higher Education Strategy Associates	Metcalf Foundation
ECHO	Hireup Youth	Métis de McMurray
École de technologie supérieure	Human Resources Professional Association	Métron
Economics de l'Université de la Colombie-Britannique	Humber College	Millennial Dream
Edmonton Economic Development Corporation	Ideo	Minerva Foundation
Educate!	Illiniapiap Campus	Ministère de l'Éducation et de la Formation du Manitoba
Emploi-Québec	Ilitaqiniq – Conseil des littératies du Nunavut	Ministère de l'Éducation et de la Formation du Manitoba – Perfectionnement de la main-d'œuvre
Enactus Canada	Imagine Canada	Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick
Enfants Entraide	Immigration nouvelle ère	Ministère de l'Emploi, du Tourisme et de l'Innovation de la Colombie-Britannique
EDSC : Programme d'équité en milieu de travail et projets spéciaux	Impakt	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle de l'Ontario
EDSC : Évaluations du programme de la SEJ	Incubator : Centech (Centre de l'entrepreneurship technologique)	Ministère de la Main-d'œuvre et des Études supérieures de l'Île-du-Prince-Édouard
EDSC : unité de la Stratégie emploi jeunesse	Institut C.D. Howe	Ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse de l'Ontario
ETHOS Career Management Group	Institut de technologie de la Colombie-Britannique	Ministère des services à la famille du Nunavut
EY Canada	Institut de technologie du Nord de l'Alberta	Mitacs
FABLabs : Badges numériques	Institut du Québec (Conférence Board du Canada – HEC Montréal)	Mobylys
Fearless R2W	Institut indien de technologie de la Saskatchewan	Montréal International
Felix Global		Morneau Shapell

Municipalité régionale d'Halifax	Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec	Travail et Éducation postsecondaire de la Nouvelle-Écosse
Nanaimo Youth Services Association	Réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone montréalaise	Travailleur de Demain Sain et SAUF
National Association of Indigenous Workers	ReSourceYYC	Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce
Ndinawemaaganag Endaawaad	Restaurants Canada	Tribal Chiefs Employment and Training
Newcomers Employment and Education Development Services	Riipen	Tungasuwingat Inuit
Next City	ROULO-BOULO (Le bus de l'emploi)	UFA Co-operative Limited
NextWork (Danemark)	Saint John Human Development Council	Unified Aboriginal Youth Collective
North End Community Renewal Corporation	Samasource Digital Basics	Unifor
North End Youth	Saskatchewan Polytechnic	Université Acadia
Npower	SDS Consulting	Université Carleton
Nunavut Sivuniksavut	Secrétariat du Conseil des ministres de l'Éducation (Canada)	Université d'Athabasca
Objectif Emploi	Secure Energy	Université d'Ottawa
Observatoire Jeunes et Société	Services d'emploi pour la jeunesse	Université de Brandon
Ontario Disabilities Employment Network	Services économiques TD	Université de Calgary
Ontario Disability Network	Services sociaux et d'emploi de Toronto	Université de l'Alberta
Ontario Restaurant Hotel and Motel Association	SHAD	Université de Lethbridge
Open Door Group	Siemens Canada	Université de l'Île-du-Prince-Édouard
Oshki-Pimanche-O-Win Education & Training Institute	Skills and Training Policy, Workforce Development, gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard	Université de Montréal
Passeport pour ma réussite (Spryfield)	Social Capital Partners	Université de Sherbrooke
Pauktuutit Inuit Women of Canada	Socialight Media	Université de Toronto
PAYE (Partnership to Advance Youth Employment) de la ville de Toronto	Société de développement social	Université de Victoria
Perpetual Energy	South Island Division of Family Practice	Université de York
Phoenix Youth	Southern Alberta Institute of Technology	Université du Québec à Montréal
Polytechnics Canada	SpencerCreo Foundation	Université du Québec à Rimouski
PostMedia	Stampede de Calgary	Université Fraser Valley
Power Corporation du Canada	Star Internship Program (Île-du-Prince-Édouard)	Université Laval
Primco Dene	Starbucks	Université McGill
Productions Les Feux Sacrés	Statistique Canada	Université Mount Royal
Programme QUEST	Stone Olafson	Université Mount Saint Vincent
PwC Canada	Stratégie de l'UE en faveur de la jeunesse	Université Ryerson
Quartier de l'Innovation	Student Union de l'Université de Calgary	Université Saint Mary's
RADIUS SFU	Student Union de l'Université de l'Alberta	Université Simon-Fraser
Raise Your Flag	Syndicat canadien de la fonction publique	Université Vancouver Island
Rangle.io	Syndicat des Métallos	Universités Canada
RBC	TalentEgg	Urban Workers Project
RBC Marchés des capitaux	TD Canada Trust	Valeurs Immobilières TD
ReachAbility	Ted Rogers School of Management	VanCity
Red Fox Healthy Living Society	Teen Resource Centre	Venture for Canada
Registered Apprenticeship Program	TÉLUQ	Verbed
Regroupement des Auberges du Cœur du Québec	The Bridge Youth & Family Services Society	Victoria Self-Employment Service Providers
Regroupement des centres d'amitiés autochtones du Québec	The Leadership Store	Ville d'Edmonton
Regroupement des organismes communautaires autonomes jeunesse du Québec	The Livelihood Institute	Ville de Calgary
Repaires jeunesse	The Next Big Thing	Vinetta Project
	Toronto Youth Cabinet	Virgin Mobile
		Virgin Unite
		Voices: Manitoba's Youth in Care Network
		Waypoints

Wellesley Institute
West Air Sheet Metal
Winnipeg Poverty Reduction Council
Women Building Futures
WORKshift Canada
Ycombinator
Year Up
YELL
Young Builders Group - Edmonton Construction
Association
Young Entrepreneurship Leadership Launchpad
Youth and Innovation Research Project de
l'Université de Waterloo
Youth Employment UK (Youth Friendly Charter)
Youth Program Quality Initiative
Youth WORKS
Yukon Éducation
YWCA de Metro Vancouver

Membres du Groupe d'experts



Vasiliki (Vass) Bednar,
présidente

(Toronto, Ontario)

Vasiliki (Vass) Bednar travaille actuellement comme associée principale aux politiques pour Airbnb. Auparavant, elle était associée d'Action Canada et directrice associée du programme de recherche Cities au Martin Prosperity Institute de l'École de gestion Rotman de l'Université de Toronto.

Vass détient une maîtrise en politiques publiques de l'École de politique publique et de gouvernance de l'Université de Toronto, en plus d'être diplômée du programme des arts et des sciences de l'Université McMaster où elle s'est vu décerner la médaille du président pour le leadership.



Robyn Bews

(Calgary, Alberta)

Robyn est directrice exécutive de WORKshift au Calgary Economic Development, le premier projet de télétravail régional du Canada, qui est maintenant devenu un organisme national à but non lucratif et l'image de marque de tout ce qui touche le travail flexible au Canada. Elle dirige également le « Talent Hub », qui vise à dénicher des possibilités d'emploi aux jeunes talents de niveau mondial de Calgary.

Robyn a conseillé des centaines d'organismes du monde entier. Elle a cosigné l'ouvrage intitulé Workshift, un livre ayant pour but d'aider les organismes et leurs dirigeants à adopter avec succès une culture flexible. Elle détient un diplôme en commerce de l'Université Acadia, et elle a travaillé pour TELUS Communications et les Nations Unies.



Paulina Cameron

(Vancouver, Colombie-Britannique)

Paulina est actuellement directrice régionale pour la Colombie-Britannique et le Yukon au sein de Futurpreneur Canada et professeure invitée à la Beedie School of Business de l'Université Simon Fraser. En 2008, elle a contribué à la fondation de Young Women in Business, la plus vaste organisation canadienne à but non lucratif qui offre des services de perfectionnement professionnel et de développement du leadership aux femmes de la génération du millénaire. Auparavant, Paulina était avec KPMG dans le domaine de la consultation portant sur la vérification et la gestion, obtenant ainsi les titres de CPA et de CA.

Elle a reçu le premier prix Wendy McDonald de la Chambre de commerce de Vancouver, le Prix Top 100 de l'Alliance internationale des femmes de Washington D.C. et le Prix national du leadership de KPMG, en plus d'avoir été finaliste lors de la remise des prix de Femmes de mérite du YWCA dans la catégorie Jeune femme de mérite.



Michael Redhead Champagne

(North End, Winnipeg, Manitoba)

Michael est le fondateur d'AYO! (Aboriginal Youth Opportunities). Il a été président de la North End Community Renewal Corporation et membre du conseil de Circle of Life Thunderbird House, et il siège actuellement au conseil de Marymount Inc. Il participe également aux travaux de différents comités, dont le Conseil des relations avec les Autochtones de Centraide de Winnipeg en plus d'être conseiller dans le cadre de l'initiative Garden of Compassion.

La Croix-Rouge lui a décerné en 2016 le Prix humanitaire pour les jeunes, et il a obtenu le titre de Next Generation Leader du TIME Magazine. En 2016, Michael siégeait au comité consultatif sur la conception du billet de la Banque du Canada. Il s'est également vu remettre le Prix réalisation chez les jeunes Autochtones du Manitoba, ainsi que les titres de BC Manitoba Future 40 leader, Manitoba Hero et Future Leader of Manitoba.



Sonya Gulati

(Toronto, Ontario)

Sonya Gulati, qui détient une maîtrise ès arts et une maîtrise en administration des affaires, est la gestionnaire des Services-conseils à KPMG. Elle tient le rôle de conseillère stratégique sur les enjeux économiques et politiques et sur la transformation du secteur public à grande échelle. Elle se spécialise en analyse, recherche, conception de politiques publiques et de programme, stratégie d'entreprise et planification stratégique, le tout fondé sur des données probantes. Elle a occupé successivement des rôles de dirigeante dans les domaines de l'économie et des stratégies chez TD – au Canada et aux É.-U. – ainsi que dans le secteur public avec le ministère des Finances de l'Ontario et Emploi et Développement social Canada. Sonya est une animatrice chevronnée et réfléchie lorsque vient le temps de mobiliser des intervenants de manière efficace. Au cours de sa carrière, elle a signé et cosigné près de 150 rapports de recherche et de politiques publiques qui sont accessibles au public.

Sonya détient un baccalauréat ès sciences avec mention honorifique de l'Université de Toronto, une maîtrise en arts spécialisée en économie de l'Université McMaster, ainsi qu'une maîtrise en administration des affaires de l'École de gestion Rotman de l'Université de Toronto.



María Eugenia Longo

(Québec, Quebec)

María Eugenia est professeure à l'Institut national de la recherche scientifique, au Centre Urbanisation Culture Société au Québec, et directrice de l'Observatoire Jeunes et Société. Elle est également membre de l'Association internationale de sociologie et secrétaire du comité de recherche en sociologie du travail (RC30). Elle a aussi enseigné, fait de la recherche et publié de nombreux articles sur les jeunes au Québec, en France et en Argentine. Elle coordonne actuellement le projet de recherche Jeunes précaires et politiques publiques : convergences et divergences autour de l'emploi au Québec, en France et en Argentine (FRQSC) et codirige le projet Réussir sa vie. Normes sociales et aspirations socioprofessionnelles dans un monde en mutation (CRSH).

Maria détient un post-doctorat de l'Université de Sherbrooke au Canada, et un doctorat en sociologie et en sciences sociales de l'Université d'Aix Marseille, en France, et de l'Université de Buenos Aires, en Argentine.



Gabriel Bran Lopez

(Montréal, Québec)

Gabriel est un entrepreneur et l'ancien président de la Jeune Chambre de commerce de Montréal, qui est la plus importante chambre de commerce constituée de jeunes au monde. En 2009, il a fondé Fusion jeunesse, un organisme de bienfaisance qui s'efforce de réduire les taux de décrochage scolaire. Cet organisme procure de l'emploi à plus de 200 personnes au Québec et en Ontario, sans compter qu'il travaille chaque semaine auprès de plus de 13 000 jeunes à risque.

Gabriel siège aux conseils d'administration de l'Université Concordia, de la Fondation Bombardier, de Québec-Cinéma et de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, et il a été membre du conseil d'Oxfam-Québec. Il a été lauréat de nombreux prix à titre de conseiller spécial du ministre de la Culture dans le cadre du renouvellement de la politique culturelle du Québec et de membre du Conseil consultatif sur l'économie et l'innovation. Gabriel est diplômé en communications de l'Université Concordia.



Adrianna MacKenzie

(Halifax, Nouvelle-Écosse)

Adrianna MacKenzie is the Program Director for Pathways to Education in Spryfield, Nova Scotia. She has worked in the field of community youth development for 16 years, including with HeartWood Centre for Community Youth Development and as an independent consultant. Adrianna has helped to develop systems change management processes for provincial government departments, and facilitated training sessions for building the capacity of youth-serving organizations.

Adrianna previously sat as president of the board of directors for the Gordon Foundation for Children and Youth. She earned a BA in Criminology from Saint Mary's University and a BEd from Acadia University.

