

Comprendre les réalités **L'emploi chez les** **jeunes au Canada**

RAPPORT PROVISOIRE DU GROUPE D'EXPERTS SUR L'EMPLOI CHEZ LES JEUNES 2016

Conception et visualisation des données par Michelle Hopgood
Icônes par Freepik

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 

Groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes

Cette publication peut être téléchargée à l'adresse canada.ca/publicentre-EDSC. Elle est aussi disponible sur demande en plusieurs formats (gros caractères, braille, audiocassette, audio sur CD, fichiers de texte sur disquette ou DAISY), en composant le 1-800-O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléimprimeur (TTY), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2016

Pour obtenir de l'information sur les droits de reproduction :
droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca.

EDSC
Cat. No. : SP-1133-12-16F

En tant que jeune Canadien, je pense que c'est encourageant que le gouvernement accorde la priorité à l'examen des défis complexes liés à l'emploi auxquels se heurtent les jeunes travailleurs. Notre groupe a hâte d'aider ces personnes à trouver leur place sur le marché du travail et à exploiter toutes leurs potentialités.

Nous avons été invités à évaluer les obstacles que les jeunes personnes de 15 à 29 ans (ou les « jeunes ») doivent surmonter pour trouver et conserver un emploi et à mettre en évidence les pratiques innovatrices, aussi bien au pays qu'à l'étranger, pour appuyer leur emploi. Ceci est notre rapport provisoire qui situe mieux en contexte les travaux du groupe et résume une partie de ce que nous avons entendu jusqu'à présent.

Les jeunes travailleurs arrivent avec de nouvelles idées et une nouvelle approche dans le milieu du travail. Mais cette valeur n'est pas toujours reconnue, et notre génération a encore plus de difficulté à mettre un pied dans la porte. Lorsque nous réussissons à le faire, c'est souvent pour effectuer du travail à contrat, de courte durée et de nature précaire, ce qui a pour effet de frustrer et de susciter de l'incertitude. **La lutte pour se tailler une place est réelle.**

« L'emploi chez les jeunes » est un enjeu de taille qui ne se limite pas au groupe des « jeunes ». Cet enjeu détermine la capacité de toute une génération de planifier et d'épargner en vue de l'avenir.

Au lieu de juste lire des rapports et de parler à d'autres experts, pour exécuter notre mandat, nous prenons contact avec de **vrais jeunes** pour mieux comprendre la nature de leurs défis et les moyens de les surmonter. Nous nous entretenons aussi avec les employeurs, les chercheurs, les conseillers d'orientation professionnelle, les fournisseurs de services, ainsi que les représentants des administrations municipales et des gouvernements provinciaux.

Nous savons que les jeunes sont un groupe diversifié ayant des besoins variés et que des défis complexes persistent chez les jeunes Autochtones, les jeunes pris en charge et les jeunes vivant avec une incapacité. De plus, les expériences des jeunes à Victoria ne sont juste pas les mêmes qu'à St. John's ou à Iqaluit. En plus de cette réalité, les stéréotypes négatifs au sujet de l'attitude du « j'y ai droit » et de la « paresse » chez les jeunes travailleurs persistent. **Ce n'est pas bon.**

En peu de temps, nos entretiens initiaux ont mené à l'établissement de liens avec des débats de longue date sur la politique : quels sont les meilleurs moyens d'appuyer les ambitions des jeunes entrepreneurs? Un revenu de base serait-il suffisant pour permettre aux jeunes de traverser les transitions clés? Un salaire plus décent aiderait-il les jeunes qui finissent par se regrouper dans des emplois faiblement rémunérés? Une année sabbatique aiderait-elle les jeunes à voir leur projet d'avenir avec une plus grande certitude? Au cours de la nouvelle année, nous examinerons en détail des interventions novatrices qui pourraient aider les jeunes à décrocher des emplois qui correspondent à leurs compétences et à leurs intérêts.

Enfin — si vous lisez les annexes, vous verrez que chacun des sept experts incroyables du groupe est jeune aussi. C'est une nouvelle approche, mais notre génération ne peut pas régler à elle seule les problèmes de nature structurelle auxquels se heurtent les jeunes lorsqu'il est temps de naviguer ce nouveau marché du travail dont le tracé n'est plus linéaire. Les employeurs du secteur public, le secteur privé, les dirigeants d'organismes sans but lucratif, les parents, les pairs et le système d'éducation ont un rôle à jouer. Il y en a aussi pour vous.

Nous ne pourrions pas être plus emballés de vous amener et de vous faire participer dans un tel exercice d'élaboration de politiques et de vous présenter notre rapport final au cours de la nouvelle année. **Allons-y ensemble.**

VASILIKI (VASS) BEDNAR
PRÉSIDENTE, GROUPE D'EXPERTS SUR L'EMPLOI CHEZ LES JEUNES

Table des matières

Ce Que Nous Savons Déjà	7
--------------------------------	----------

Ce Que Nous Avons Fait À Présent	7
---	----------

Ce Que Nous Avons Entendu	9
----------------------------------	----------

Obstacles à l'emploi	9
----------------------	---

Attitudes et perceptions des employeurs	12
---	----

L'avenir du travail	14
---------------------	----

Entrepreneuriat	15
-----------------	----

Idées sur notre radar	15
-----------------------	----

Où On S'En Va À Partir D'Ici	19
-------------------------------------	-----------

Nous lisons souvent que le taux de chômage des jeunes est, depuis toujours, supérieur à celui de la population générale. Mais pourquoi est-ce vrai?

Ce rapport est un compte rendu des travaux que nous avons réalisés jusqu'à présent. Nous sommes ravis de vous présenter ce que nous avons entendu et de vous décrire nos prochaines étapes en vue de la livraison de notre rapport définitif au gouvernement, en mars 2017.

Ce Que Nous Savons Déjà

Les jeunes forment un groupe diversifié de personnes vivant plusieurs changements importants dans leur vie. Bon nombre d'entre eux se concentrent sur leurs études. D'autres voyagent, s'absentent de l'école ou du travail, s'occupent de leur famille ou tentent de régler des problèmes personnels. De nombreux jeunes cherchent à trouver un emploi ou à améliorer leur situation d'emploi, mais des obstacles considérables se dressent devant eux¹. Cependant, en matière de recherche d'un premier emploi, de nombreux jeunes éprouvent le même problème fondamental : ils ne peuvent obtenir un emploi sans expérience, et ils ne peuvent acquérir d'expérience sans emploi.

Nous savons que le marché du travail auquel les jeunes accèdent actuellement est différent de celui de leurs parents. Au Canada et dans le monde entier, les nouvelles technologies changent les types d'emplois recherchés et les besoins en compétences au sein des industries. Dans cette situation, les employeurs trouvent de nouvelles façons d'organiser le travail. Par exemple, certains choisissent d'embaucher des travailleurs au moyen de contrats temporaires de courte durée. D'autres embauchent des travailleurs à temps partiel plutôt qu'à temps plein. Les jeunes intègrent le marché du travail à une époque de plus grande inégalité. Pendant qu'ils éprouvent de la difficulté à épargner et à planifier leur avenir, certains ne croient pas qu'ils réussiront à avoir la même qualité de vie que leurs parents.

Ce Que Nous Avons Fait À Présent

Le 17 octobre, l'honorable MaryAnn Mihychuk, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, nous a invités à Ottawa à l'occasion du lancement du Groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes. M^{me} Mihychuk nous a communiqué le message suivant : « Soyez audacieux. » Nous avons accepté ce défi, et l'apprentissage a

¹ Vous trouverez des renseignements supplémentaires et des statistiques sur l'emploi des jeunes à l'annexe A.

constitué la première étape de notre aventure. Nous avons passé au peigne fin des rapports, des tableaux et des graphiques, et nous avons posé des questions importantes. Au Canada, combien de jeunes sont sans emploi? Au Canada, quels jeunes risquent le plus d'avoir du mal à se trouver un emploi? Dans quels secteurs travaillent-ils? Quels programmes sont déjà en place pour les jeunes qui ont besoin d'aide? Quels sont les programmes ailleurs dans le monde qui pourraient nous guider dans notre apprentissage au sujet des moyens d'aider les jeunes? Cette information nous a permis de jeter les bases de notre travail. Nous tenions ensuite à recueillir les points de vue des jeunes, des leaders visionnaires et des organisations.

Nous parcourons les villes dans l'ensemble du pays, et nous rejoignons aussi les Canadiens par téléphone, Skype, ainsi que sur les réseaux sociaux, afin de connaître leurs points de vue².

Nous avons été très occupés en novembre. Nous nous sommes entretenus avec des jeunes, des experts, des employeurs, des organismes communautaires et des fournisseurs de services de nos communautés. Nous avons organisé plus de 120 entretiens avec plus de 300 participants³ dans des villes et des régions de l'ensemble du Canada, notamment Victoria, Vancouver, Calgary, Regina, Winnipeg, Toronto, Ottawa, Montréal, Québec, Rimouski, Sherbrooke, Halifax, Charlottetown, St. John's, Nunavik et Eeyou Istchee au Québec.

Ces entretiens permettent d'associer des visages et des noms aux données. Nous en apprenons sur les impacts des obstacles à l'emploi sur la vie des jeunes. Nous en apprenons sur les changements positifs que les jeunes peuvent instaurer en milieu de travail lorsqu'ils ont la possibilité de le faire. Chacun des liens que nous établissons nous permet d'en apprendre un peu plus sur la dynamique de l'emploi chez les jeunes au Canada.

Nous avons aussi mobilisé les jeunes Canadiens à l'aide de notre [page Facebook](#). Sur Twitter, le [#ComitéJeunesse](#) a joint près de 700 000 utilisateurs. Nous invitons aussi les jeunes voulant se tailler une carrière à remplir notre sondage en ligne et à donner leurs points de vue. De plus, chaque semaine, nous mobilisons les jeunes en leur posant une question différente sur les réseaux sociaux au sujet de leurs expériences d'emploi.

Nous consultons de plus près les personnes qui embauchent et aident les jeunes pour apprendre quels sont les obstacles qu'ils doivent surmonter pour embaucher des jeunes et leur offrir un soutien pour relever les défis en emploi. Dans un sondage distinct, les employeurs et d'autres personnes peuvent nous décrire les mesures novatrices qu'ils prennent pour appuyer l'emploi chez les jeunes et nous proposer des mesures visant à améliorer les possibilités d'emploi pour les jeunes au Canada.

Finalement, nous recevons également des observations par courriel : jeunes-youth@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

² Pour en apprendre davantage sur nous, consultez l'annexe B.

³ Consultez l'annexe C pour obtenir la liste des organisations avec lesquelles nous nous sommes entretenus.

Ce Que Nous Avons Entendu

Les commentaires suivants reflètent une partie de ce que nous avons appris. Cependant, ils sont loin de brosser un tableau complet.

Obstacles à l'emploi

Voies vers le marché du travail

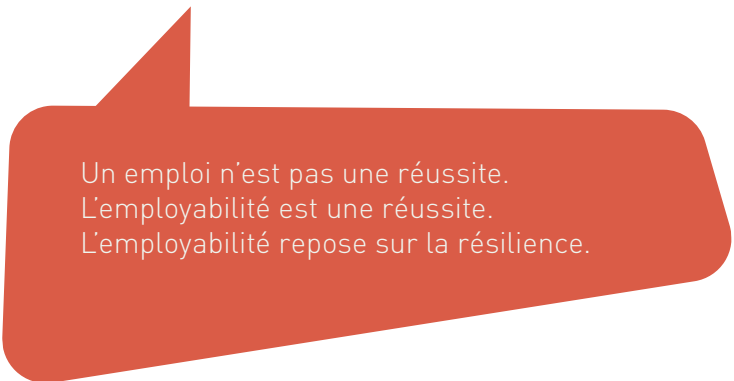
Les jeunes de la génération actuelle ont appris qu'un diplôme postsecondaire est le meilleur moyen d'accéder à un bon emploi. Dans l'ensemble, on peut dire que c'est un bon conseil vu le taux d'emploi et le salaire élevés des diplômés de niveau postsecondaire.

Parallèlement, des fournisseurs de services, des éducateurs et des jeunes nous ont parlé des défis que les jeunes doivent relever pour trouver un bon emploi, et ce, même s'ils suivent ce conseil. Par exemple, nous avons appris que les jeunes ignoraient souvent où et même comment trouver un emploi et que les grandes attentes à l'égard de leurs réseaux personnels ne sont pas raisonnables. Un grand nombre de jeunes remplissent des centaines de demandes d'emploi en ligne sans obtenir de réponse. D'autres ne décrochent que des emplois pour lesquels ils s'estiment surqualifiés. Ils disent que la recherche d'emploi est surtout fructueuse lorsqu'ils tirent parti de leurs réseaux personnels et familiaux. Pour ceux qui ne disposent pas de tels réseaux, essayer d'en établir un peut s'avérer intimidant.

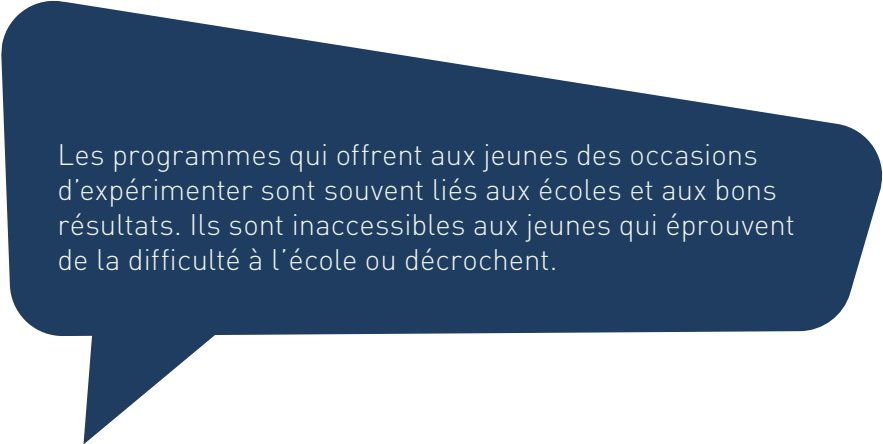
Des jeunes nous ont mentionné que les efforts qu'ils déploient pour essayer de trouver un emploi ont une incidence sur leur santé mentale. Nous avons constaté un niveau d'anxiété élevé chez certains jeunes, même chez ceux dont le niveau de scolarité, d'expérience de travail et de soutien sont élevés. Certains ont indiqué que l'incertitude relative au travail peut accentuer leur dépression, leur frustration et leur colère.

Compétences générales et gestion de la transition vers le milieu de travail

Il nous a constamment été répété qu'en plus des études et des compétences techniques, la résilience et les compétences générales, comme la résolution de problèmes, la communication, l'entregent et la réflexion critique, peuvent présager de grandes chances de succès chez les jeunes à la recherche d'un emploi. Cependant, trop de jeunes n'ont pas eu l'occasion de perfectionner ces compétences, de l'école secondaire jusqu'au terme des études postsecondaires. De nombreux jeunes travailleurs à temps partiel constatent que leur emploi ne les aide pas à acquérir des compétences pertinentes et transférables à la carrière de leur choix.



Un emploi n'est pas une réussite.
L'employabilité est une réussite.
L'employabilité repose sur la résilience.



Les programmes qui offrent aux jeunes des occasions d'expérimenter sont souvent liés aux écoles et aux bons résultats. Ils sont inaccessibles aux jeunes qui éprouvent de la difficulté à l'école ou décrochent.

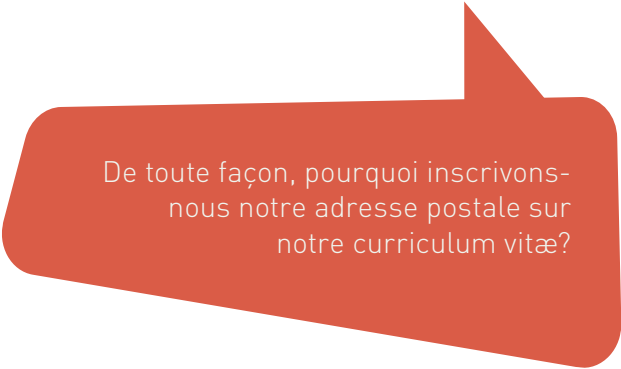
Disposer du temps et de l'espace nécessaires à l'expérimentation

Certaines personnes avec lesquelles nous avons parlé ont souligné que les jeunes n'avaient pas assez l'occasion de vivre des expériences diversifiées. Par exemple, à l'école, les jeunes ont appris à réussir dans un environnement très structuré. Lorsqu'ils acceptent leur premier emploi, ils risquent de se heurter à l'absence de règles ou d'attentes claires dans un environnement bien moins structuré. Cela peut limiter leur capacité de réussite dès le départ, en milieu de travail. D'autres s'inscrivent à un programme d'études de quatre ans dans un domaine précis, mais ne constatent que cela ne leur convient pas que lorsqu'ils participent à leur premier stage ou lorsqu'ils obtiennent leur premier emploi à la fin de leurs études.

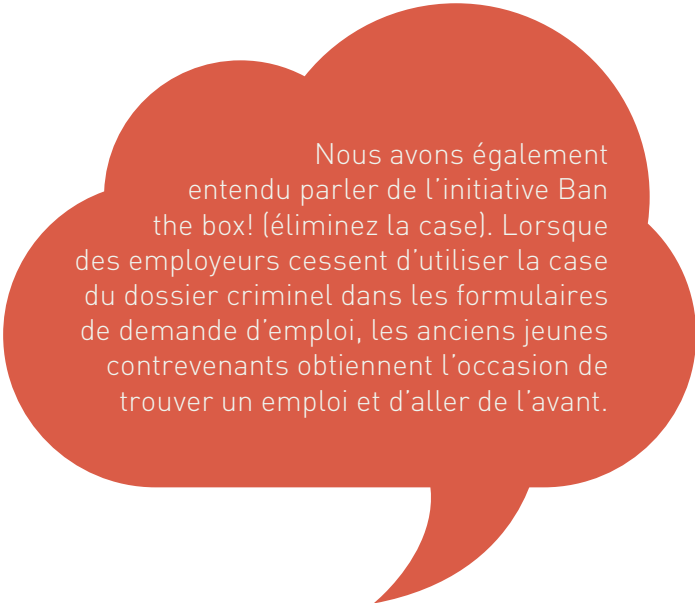
Certains jeunes nous ont mentionné que le bénévolat était un moyen pour eux d'élargir leurs horizons. D'autres ont participé à des projets, au sein de leur communauté, qui leur ont permis de découvrir qu'un nouveau cheminement de carrière pourrait les intéresser. Lorsqu'ils disposent du temps et de l'espace nécessaires à l'exploration de ce type de possibilités, les jeunes sont mieux en mesure de découvrir leur choix de carrière et de connaître la réussite professionnelle.

Obstacles complexes et divers pour certains jeunes

Pour certains jeunes, l'obtention d'un emploi ne repose pas seulement sur le renforcement de leurs compétences générales. De nombreux jeunes doivent surmonter des obstacles complexes, comme l'itinérance, les démêlés avec le système judiciaire, l'insécurité alimentaire, le fait d'avoir de jeunes enfants, les répercussions de traumatismes subis à l'enfance et les problèmes de santé mentale. Le manque d'expérience de travail antérieure et la mise en œuvre des bonnes mesures d'adaptation en milieu de travail constituent les principaux problèmes des jeunes handicapés.

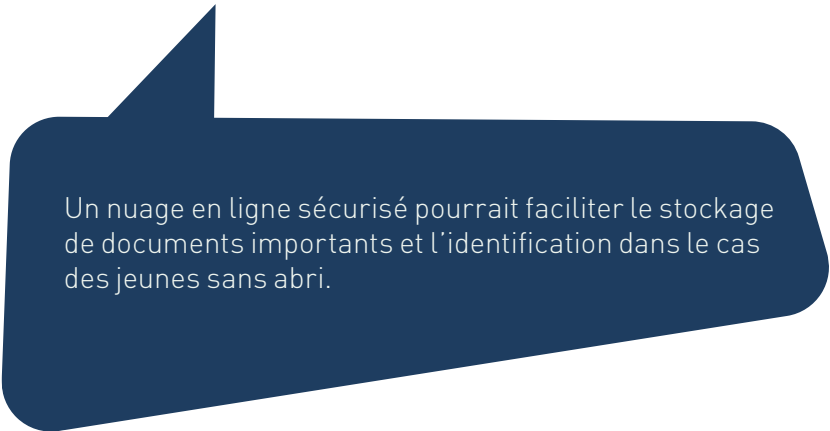


De toute façon, pourquoi inscrivons-nous notre adresse postale sur notre curriculum vitae?



Nous avons également entendu parler de l'initiative Ban the box! (éliminez la case). Lorsque des employeurs cessent d'utiliser la case du dossier criminel dans les formulaires de demande d'emploi, les anciens jeunes contrevenants obtiennent l'occasion de trouver un emploi et d'aller de l'avant.

Les fournisseurs de services ont abordé les thèmes récurrents suivants : la nécessité d'une aide financière de base, l'importance de répondre aux besoins physiques et développementaux des jeunes, et la nécessité d'un soutien personnel, idéalement par l'entremise d'un professionnel, qui peut aider les jeunes à gérer les transitions. Certains problèmes d'apparence simple, comme l'absence de documents d'identification de base (numéro d'assurance sociale, attestations canadiennes, permis de conduire, compte bancaire), peuvent constituer un obstacle pour certains jeunes qui cherchent à obtenir un emploi ou à accéder à des services d'emploi. Le racisme et d'autres formes de discrimination constituent aussi des obstacles réels. Durant le processus d'embauche, les employeurs peuvent exercer inconsciemment une discrimination fondée sur le nom ou l'adresse qu'ils voient sur le curriculum vitae d'un jeune candidat. À la suite de l'embauche, la discrimination peut aussi constituer un obstacle à l'avancement professionnel.

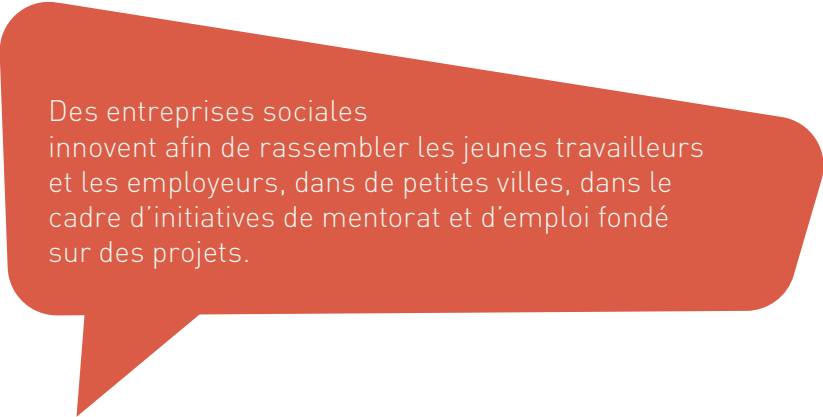


Un nuage en ligne sécurisé pourrait faciliter le stockage de documents importants et l'identification dans le cas des jeunes sans abri.

Jeunes vivant dans des régions rurales ou éloignées

Nous avons également entendu parler des défis que les jeunes des régions rurales et des petites communautés doivent relever. La question du manque de transport est fréquemment soulevée, car certains jeunes ne pourraient se rendre au travail, même s'ils avaient un emploi.

Les jeunes des petites villes ont également accès à moins de possibilités d'emploi et d'outils de formation que les autres. Par conséquent, ils doivent souvent quitter leur communauté afin de faire progresser leur carrière ou de poursuivre leurs études.



Des entreprises sociales innovent afin de rassembler les jeunes travailleurs et les employeurs, dans de petites villes, dans le cadre d'initiatives de mentorat et d'emploi fondé sur des projets.

Jeunes Autochtones

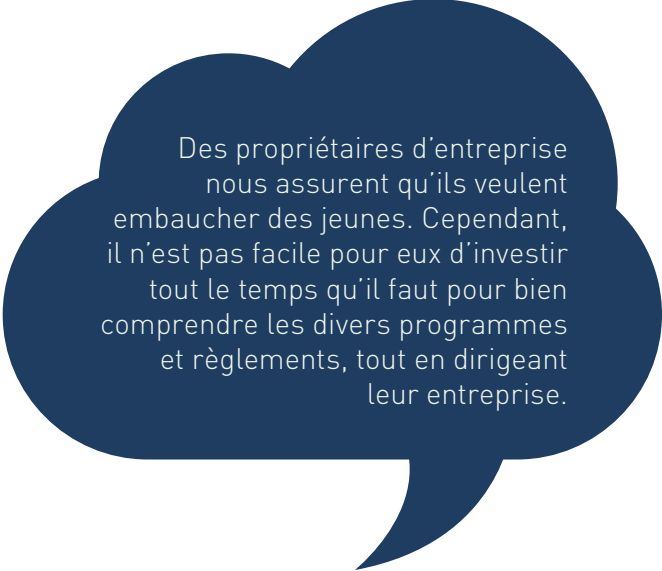
Nous nous sommes entretenus avec de nombreux jeunes Autochtones et avec des organismes qui travaillent dans les réserves et avec des communautés autochtones. De ces idées, plusieurs se sont démarquées. En plus des divers obstacles que d'autres jeunes doivent surmonter dans l'ensemble du Canada, de nombreux jeunes Autochtones doivent également relever des défis liés aux expériences intergénérationnelles de la colonisation et de la discrimination. De nombreuses personnes consultées ont donc souligné que les principes de la réconciliation devaient être mieux reflétés dans les mesures de formation et l'aide à l'emploi.

Nous avons aussi entendu parler de la piètre qualité de l'éducation dans le Nord. Nous avons également entendu parler de milieux de travail favorables et accueillants, où des aînés offrent du mentorat et de la formation. Des jeunes Autochtones ont mentionné que les possibilités d'emploi dans leur communauté locale pourraient être multipliées si un soutien financier était accordé pour démarrer de petites entreprises liées aux activités culturelles.

On nous a dit que les jeunes qui ont une bonne compréhension de leur identité et de leurs compétences sont plus susceptibles de comprendre ou de rechercher des possibilités d'emploi valorisantes. Pour certains, l'établissement d'une identité culturelle et d'une fierté constitue un facteur de motivation.

Attitudes et perceptions des employeurs

Lors de nos premières réunions avec des employeurs, des fournisseurs de services et des jeunes, un récit nuancé s'est mis à se dessiner en ce qui concerne les attitudes et les perceptions des employeurs; ce volet constitue une pièce essentielle du casse-tête de l'emploi des jeunes.



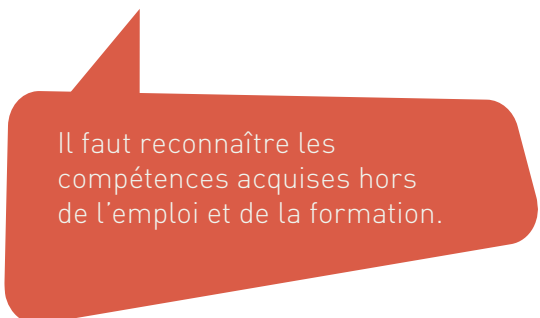
Des propriétaires d'entreprise nous assurent qu'ils veulent embaucher des jeunes. Cependant, il n'est pas facile pour eux d'investir tout le temps qu'il faut pour bien comprendre les divers programmes et règlements, tout en dirigeant leur entreprise.

D'une part, les employeurs que nous avons rencontrés avaient toujours une opinion favorable des jeunes et de ce qu'ils peuvent offrir au milieu de travail, notamment leur énergie et leur enthousiasme.

D'autre part, certains fournisseurs de services nous ont dit que les employeurs n'étaient pas toujours conscients de ce qu'un jeune travailleur pouvait offrir. Des employeurs sont axés sur l'expérience acquise au travail même, ce qui peut les amener à ignorer ou à minimiser les autres expériences acquises en dehors du lieu de travail.

Certains jeunes nous ont dit craindre être mal traités par leur employeur, surtout si leur situation d'emploi est précaire, et ce notamment dans le cadre de stages non rémunérés. D'autres estiment qu'ils n'ont aucune occasion de suggérer des changements pour améliorer les lieux de travail traditionnels.

Dans l'ensemble, il semble que les employeurs qui ont adapté leurs lieux de travail aux préférences des jeunes réussissent mieux à attirer et à fidéliser les jeunes travailleurs. Nous avons appris que cette démarche comprend l'offre d'occasions de perfectionnement personnel et professionnel ainsi que le fait de s'assurer que les jeunes trouvent leur travail valorisant. Il faut que les employeurs se préparent et soient prêts à accepter le risque de faire ce qu'il faut pour surmonter les obstacles à l'intégration des jeunes dans leurs effectifs, en particulier les jeunes moins prêts à l'emploi.



Il faut reconnaître les compétences acquises hors de l'emploi et de la formation.

L'avenir du travail

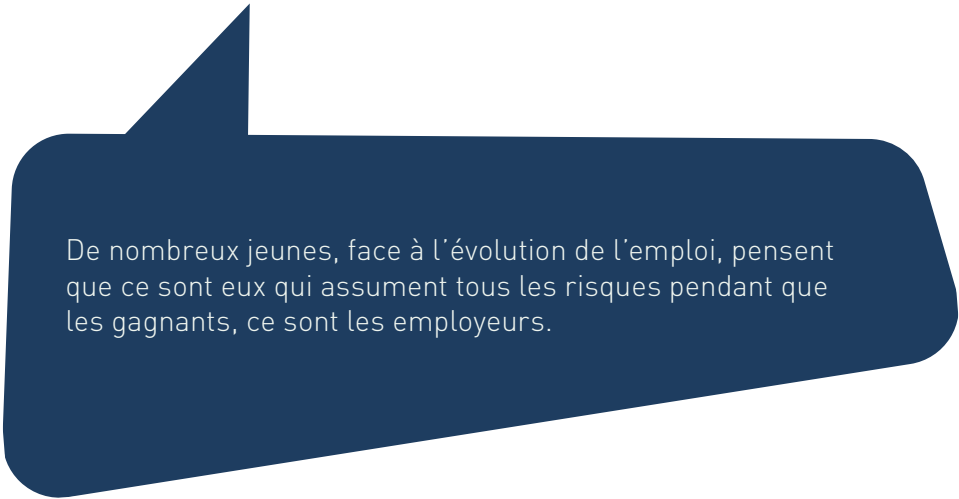
Compétences transférables

Les jeunes, les employeurs et les fournisseurs de services nous ont répété ce qui suit : « Nous ignorons les types d'emploi qui existeront dans 20 ans. » Pour les jeunes, cet énoncé est déconcertant. Leur crainte : que les emplois auxquels ils se préparent deviennent rapidement désuets. Dans ce contexte, un grand nombre de fournisseurs de services et d'employeurs recommandent aux jeunes de se concentrer sur le perfectionnement de compétences transférables, l'adaptabilité et la résilience. De nombreux interlocuteurs ont souligné que ces mêmes compétences sont à l'origine de la réussite d'entrepreneurs. De même, nous avons souvent entendu dire que les jeunes devraient avoir « un esprit entrepreneurial », ce qui leur permettrait d'être plus créatifs, d'apprendre à régler des problèmes, et ainsi être prêts à faire face aux défis futurs.

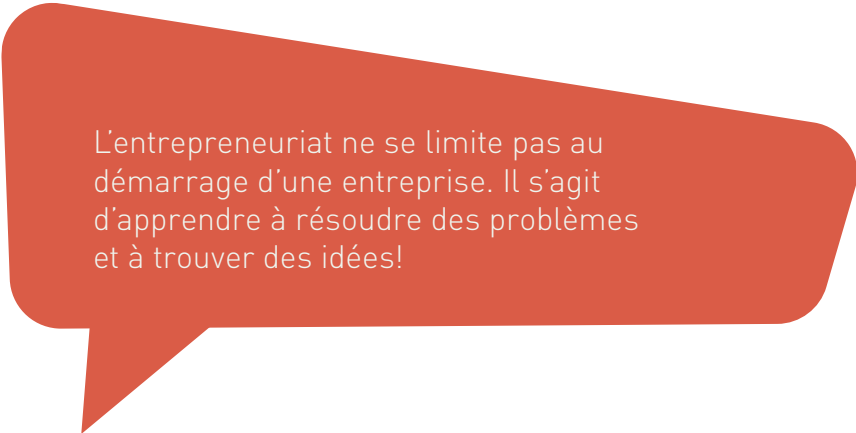
Emplois précaires ou économie à contrats

De nombreux jeunes et fournisseurs de services s'inquiètent de ce qui est appelé « l'économie à contrats », une économie caractérisée par les contrats de courte durée et l'absence d'avantages sociaux, de stabilité et de vacances. Certains jeunes, par contre, s'épanouissent dans cet environnement. Ravis de pouvoir tracer leur propre chemin, ces jeunes bénéficient du soutien nécessaire de leurs amis et leur famille afin de gérer tout risque qui s'ensuit.

D'autres jeunes, dont le travail est précaire, trouvent que c'est trop dur à gérer. Ces jeunes veulent obtenir un emploi à temps plein à l'année. Ils doivent plutôt avoir plusieurs jobines et espérer de ne jamais tomber malades. Beaucoup de jeunes ne connaissent pas leurs droits au travail et craignent de perdre leur emploi s'ils expriment leur opinion ou demandent de l'aide en cas de problème. Souvent, ils démissionnent... Comme l'a dit un jeune travailleur : « Cette organisation n'investit pas en moi, alors pourquoi devrais-je investir en elle? ».



De nombreux jeunes, face à l'évolution de l'emploi, pensent que ce sont eux qui assument tous les risques pendant que les gagnants, ce sont les employeurs.



L'entrepreneuriat ne se limite pas au démarrage d'une entreprise. Il s'agit d'apprendre à résoudre des problèmes et à trouver des idées!

Entrepreneuriat

Apprendre à résoudre des problèmes

Dans un monde où l'incertitude est grandissante et où le travail est de plus en plus souple, de nombreux jeunes deviennent travailleurs autonomes et démarrent leur propre entreprise. Ces jeunes entrepreneurs veulent avoir la chance d'exercer une influence positive sur le monde en arrivant eux-mêmes avec une idée unique. Bien que l'entrepreneuriat ne soit qu'une petite partie de l'équation de l'emploi, son incidence peut être grande. De nombreux accélérateurs et incubateurs d'entreprises nous ont dit que, peu importe le résultat, ceux qui tentent leur chance acquièrent des compétences qui leur seront utiles tout au long de leur vie : apprendre à se défendre, à s'adapter, à assumer des risques et à être résilients.

Obstacles à l'entrepreneuriat

Tous les jeunes qui souhaitent démarrer leur entreprise doivent, comme la plupart des entrepreneurs, surmonter des obstacles tels que le manque d'expérience, de crédibilité, de réseaux et de fonds de démarrage. Certains jeunes peuvent compter sur leur famille et leurs amis pour créer des réseaux et obtenir des fonds. Toutefois, de nombreux jeunes issus de communautés à faible revenu ont du mal à accéder à des fonds de démarrage et ne comptent pas nécessairement sur le capital social de leurs camarades. Les jeunes immigrants peuvent également avoir de la difficulté à obtenir un permis de travail, ce qui peut nuire à leur projet de démarrer une entreprise. De plus, les jeunes des régions éloignées ou rurales ont un accès limité aux programmes novateurs des régions urbaines comme les incubateurs et les accélérateurs.

Idées sur notre radar

Lors de notre consultation, nous avons entendu des histoires incroyables sur l'excellent travail qui est déjà effectué dans l'ensemble du pays. Ces exemples ont su nous intéresser et nous avons hâte d'en apprendre davantage au cours des mois à venir.

Une meilleure coordination et une collaboration plus étroite

Les jeunes n'établissent aucune distinction entre un programme qui serait financé par le gouvernement fédéral, le gouvernement provincial ou la municipalité. Pour nous, cela souligne l'importance de la collaboration des divers acteurs dans le système, idée que

plusieurs interlocuteurs ont soulevée lors de notre consultation. L'établissement d'un cadre commun ou d'une démarche commune dans un même système permettrait de déceler et de pallier les lacunes dans la prestation des services d'emploi aux jeunes.

Apprentissage fondé sur les cohortes et par les pairs

Plusieurs fournisseurs de services nous ont décrit la réussite de leurs systèmes fondés sur les cohortes et de leurs modèles d'apprentissage. Ces modèles de mesures fournissent aux jeunes participants un soutien intergénérationnel et entre pairs qui peut favoriser l'apprentissage grâce à la mise en commun des réseaux et des ressources essentiels à l'obtention d'un bon emploi. Permettre aux participants de servir de modèles pour inspirer et appuyer les autres jeunes qui n'étaient pas dans le programme est aussi susceptible d'accroître l'impact d'un programme en particulier en lui donnant une plus grande portée.

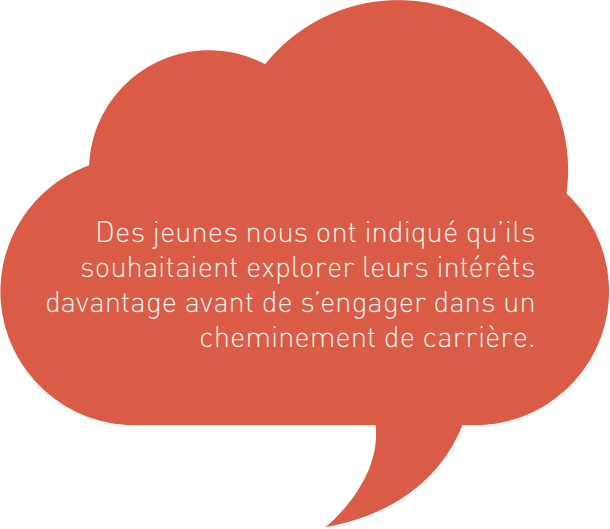
Mentorat

Le mentorat, qui consiste en une relation où une personne aide un jeune à naviguer dans le monde complexe de l'emploi, a été mentionné constamment lors de nos réunions. Une orientation est nécessaire pour faire la transition des études vers le travail, obtenir un premier emploi, accéder aux mesures de soutien à la formation, prendre des décisions au sujet de son éducation et de sa carrière et prendre en main d'autres situations difficiles dans sa vie.

Il nous a été mentionné que les jeunes qui devaient relever des défis supplémentaires n'étaient souvent pas prêts à « embarquer » dans un système qui, selon eux, ne cesse de les laisser tomber. L'importance de fournir des services à ces jeunes plutôt que de s'attendre à ce qu'ils les cherchent nous a particulièrement frappés. Des fournisseurs de services nous ont indiqué qu'il est essentiel de compter sur un mentor compétent, qui peut établir une relation de confiance avec un jeune au moyen d'une communication régulière et durable. Même lorsqu'un programme est déjà terminé, la tenue de vérifications officielles et régulières peut mener à d'autres efforts allant dans le sens des progrès déjà réalisés. Des fournisseurs de services nous ont mentionné que ce type de mesure n'est réalisable qu'en présence de financement stable et prévisible.

Mesures souples et holistiques

Des fournisseurs de services nous ont affirmé que de nombreux jeunes n'étaient pas admissibles aux services d'emploi parce qu'ils ne respectaient pas les critères d'admission. Certains ont mentionné, par exemple, que le programme Emplois d'été Canada n'accepte que les étudiants à temps plein. Les services doivent être souples et personnalisés en fonction des besoins individuels – pour permettre aux jeunes de s'attaquer à la série de problèmes réels et variés qui se présentent dans leur vie. Permettre aux organisations de mettre leurs ressources en commun pour arriver avec des solutions novatrices basées sur les besoins locaux est un autre exemple de la souplesse qu'il faut rechercher dans l'établissement des critères d'admissibilité d'un programme.

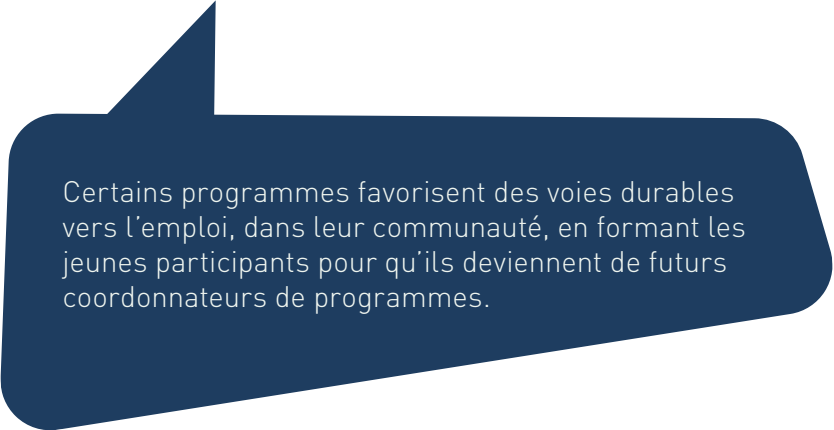


Des jeunes nous ont indiqué qu'ils souhaitent explorer leurs intérêts davantage avant de s'engager dans un cheminement de carrière.

Donner des choix aux jeunes

Des fournisseurs de services et des éducateurs nous ont souligné l'importance d'offrir des cheminements de carrière à l'extérieur de l'école (p. ex., l'alternance travail-études). De nombreux jeunes souhaitent tracer leur propre voie au lieu de se faire dire d'accepter un emploi précis ou de se sentir obligés de suivre un cheminement de carrière en particulier. Bon nombre de jeunes affirment qu'ils veulent avoir la possibilité de tenter de nouvelles expériences. D'autres jeunes ont besoin d'orientation et de conseils, et du temps pour réfléchir à leurs plans ou renforcer leur confiance et leur estime de soi. Pour appuyer ces jeunes, il faut investir dans les possibilités d'apprentissage à court terme, fondées sur des projets ou même expérientielles, qui permettront aux jeunes d'expérimenter et d'essayer de nouvelles choses dans un environnement à faible risque en dehors du cadre de l'éducation postsecondaire.

Parallèlement, nous avons entendu parler de programmes qui offrent une expérience de travail pertinente aux étudiants. Au Canada, nous parlons souvent « d'apprentissage intégré au travail » pour désigner cette réalité. Ces programmes peuvent fournir aux étudiants une voie structurée vers un emploi, plus particulièrement à ceux qui ont achevé la moitié de leur programme ou qui sont sur le point d'obtenir leur diplôme. Les métiers spécialisés offrent une autre possibilité aux jeunes. Toutefois, nous avons appris que la société n'accorde pas la valeur qu'il faut à la formation professionnelle.



Certains programmes favorisent des voies durables vers l'emploi, dans leur communauté, en formant les jeunes participants pour qu'ils deviennent de futurs coordonnateurs de programmes.

Les participants nous ont rappelé de ne pas limiter l'accès à de telles possibilités aux jeunes venant de certains milieux. Donc, des efforts particuliers devront être déployés pour éliminer les obstacles auxquels font face les jeunes aux prises avec d'autres défis. Certains de ces jeunes nous ont dit qu'on les juge, injustement, pour les décisions qu'ils ont prises, ce qui rend difficile l'accès aux mesures de soutien. Une jeune nous a affirmé qu'elle se sentait punie d'avoir eu un enfant.

Possibilités de leadership pour les entreprises

Nos réunions avec le milieu des affaires ont révélé que de nombreuses entreprises mettent en œuvre des plans novateurs et ambitieux à l'appui de l'emploi chez les jeunes. Beaucoup d'entreprises ont tenté de s'assurer que les emplois de premier échelon constituent des moyens pour les jeunes d'acquérir les compétences transférables dont ils ont besoin. Nous estimons qu'il serait possible d'élargir ces initiatives.

État actuel des données sur les jeunes

Des données de haute qualité et opportunes sont essentielles pour éclairer la prise de décisions stratégiques. La collecte de données avec le temps est essentielle pour comprendre les tendances de l'emploi et les cheminements de carrière. Même si un grand nombre de sources de données et de sondages officiels englobent les jeunes, la conception de politiques et de programmes serait mieux éclairée par des enquêtes longitudinales, ce qui ne se fait pas actuellement. Une meilleure coordination de l'utilisation des sources existantes permettrait de libérer des ressources en faveur de la réalisation d'une telle recherche importante.

Où On S'En Va À Partir D'Ici

Nous en apprenons énormément de chacun de nos interlocuteurs, en personne et en ligne. Nous sommes impatients de poursuivre les communications au cours de la prochaine année, ce qui nous permettra de rencontrer les parties prenantes et les communautés que nous n'avons pas encore jointes.

Dès le début du mois de janvier, des tables rondes auront lieu à travers le Canada, dont à Ottawa, à Moncton, à Montréal, à Calgary, à Edmonton, à Winnipeg, à Québec, à Vancouver et à Toronto. Nous présenterons des faits importants aux participants sur l'emploi chez les jeunes et quelques-unes des premières constatations.

Au terme des tables rondes, nous examinerons tout ce que nous aurons lu et entendu pour en arriver à un consensus sur les grandes constatations et les recommandations.

En mars, nous présenterons notre rapport définitif ainsi que nos recommandations au très honorable Justin Trudeau, premier ministre du Canada et ministre de la Jeunesse, et à l'honorable MaryAnn Mihychuk, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail.

Par le travail du Groupe d'experts, nous espérons que les jeunes Canadiens pourront se faire entendre et que nous pourrions formuler des recommandations qui aideront le gouvernement du Canada à avoir une incidence favorable sur leurs perspectives d'emploi et leurs futures carrières. Par notre travail, nous espérons aussi reconnaître l'excellent travail déjà entrepris au pays et aider à former des partenariats entre les personnes, les organisations et les entreprises qui œuvrent déjà dans la promotion de l'emploi chez les jeunes au Canada.

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de lire notre rapport. Nous sommes impatients de nous attaquer à ce qui nous attend!

Vous voulez vous impliquer? Contactez-nous au jeunes-youth@hrsdc-rhdcc.gc.ca ou en utilisant les médias sociaux en utilisant [#ComitéJeunesse](#).

Document d'information sur l'emploi chez les jeunes et les programmes connexes

Quelles que soient les conditions économiques, les jeunes se retrouvent plus souvent au chômage que l'ensemble de la population. De 1990 à 2015, le taux de chômage moyen chez les jeunes (15–29 ans) était de 11,8 %⁴, soit près de quatre points de pourcentage de plus que les travailleurs de 15 ans et plus (8,1 %).

De plus, un rapport récent de Statistique Canada conclut que l'emploi à temps plein parmi les jeunes (17–24 ans, excluant les étudiants à temps plein) a beaucoup baissé depuis la fin des années 1970.⁵ Même parmi les jeunes qui travaillent à temps plein, les emplois sont devenus de plus en plus de courte durée. L'augmentation des emplois de courtes durées a aussi été notée dans plusieurs pays membres de l'OCDE.

Malgré le déclin dans le travail à temps plein des dernières décennies, les jeunes au Canada sont en moyenne plus susceptibles d'avoir un emploi que les jeunes dans le G7 ou d'autres pays membres de l'OCDE.

	Taux de participation (%) — 2015	Taux d'emploi (%) — 2015	Taux de chômage de longue durée* (%) — 2015
Canada	64,2	55,8	5,1
Australie	67,3	58,5	18,0
France	36,9	27,8	28,8
Allemagne	48,8	45,3	22,5
Italie	29,0	17,3	55,7
Japon	43,0	40,7	25,0
Royaume-Uni	62,0	52,5	21,9
États-Unis	55,0	48,6	11,4
Moyenne de l'OCDE	47,2	40,1	21,8

Source : OCDE, Statistiques de la population active, 15–24 ans (2015).

*Part des chômeurs (15–24 ans) ayant été sans emploi pendant au moins un an.

La province de résidence joue un rôle important dans les expériences des jeunes par rapport au marché du travail. Les jeunes habitant dans les provinces des Prairies ne sont pas confrontés aux mêmes réalités que leurs homologues des provinces de l'Atlantique. Même chose pour les jeunes vivant dans des régions rurales ou éloignées : ils doivent surmonter d'autres types d'obstacles que les jeunes des grands centres urbains. En général, les taux de chômage chez les jeunes correspondent aux tendances provinciales ou locales du marché du travail.

4 Remarque : Ces données sont fondées sur une moyenne de huit mois durant l'année scolaire. Les données portent sur l'ensemble des jeunes (ceux étant aux études et ceux qui ne le sont pas).

5 Source : Statistique Canada (2015), "Perspectives sur le marché du travail des jeunes au Canada, 1976 à 2015" <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/161205/dq161205a-fra>

	Taux de chômage par province et territoire (15-29 ans et 30-64 ans), 2015	
	15-29 (non-étudiants)	30-64
Terre-Neuve-et-Labrador	16,0 %	12,3 %
Île-du-Prince-Édouard	14,9 %	9,2 %
Nouvelle-Écosse	12,3 %	7,3 %
Nouveau-Brunswick	14,3 %	8,4 %
Québec	10,8 %	6,5 %
Ontario	10,6 %	5,2 %
Manitoba	7,8 %	4,4 %
Saskatchewan	7,9 %	3,9 %
Alberta	8,4 %	5,2 %
Colombie-Britannique	9,3 %	5,1 %
Nunavut (2011)	20,3 %	13,4 %
Territoires du Nord-Ouest (2011)	12,9 %	8,8 %
Yukon (2011)	15,5 %	8,1 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2015. Données provenant de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 sur le Nunavut, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon.

En 2015, les taux de chômage des jeunes dans l'ensemble du pays étaient inférieurs à la moyenne des 25 dernières années. D'importantes améliorations ont été remarquées à Terre-Neuve-et-Labrador et en Saskatchewan. La seule exception à ce chapitre est l'Alberta. En 2015, le taux de chômage chez les jeunes était supérieur à ce qu'il était en moyenne depuis 1990. Cela peut s'expliquer par la récente chute des prix du pétrole. Malgré cette hausse récente, l'Alberta conserve un faible taux de chômage chez les jeunes: le deuxième moins élevé au pays.

Bien que les jeunes occupent des emplois dans tous les secteurs de l'économie canadienne, on les retrouve dans certains secteurs plus que d'autres. En 2015, les jeunes (33,7 %) étaient proportionnellement plus nombreux que les travailleurs âgés de 30 ans et plus (13,4 %) à travailler dans le commerce du détail et dans les services d'hébergement et de restauration. C'est particulièrement le cas pour les étudiants qui travaillent (55,2 % des étudiants qui occupent un emploi travaillent dans ces deux secteurs) ainsi que pour les jeunes de 15 à 19 ans (62,4 % des jeunes de ce groupe travaillent dans ces secteurs). En général, lorsqu'ils vieillissent et qu'ils passent de l'école au marché du travail, ils ont tendance à travailler dans un plus vaste éventail de secteurs.

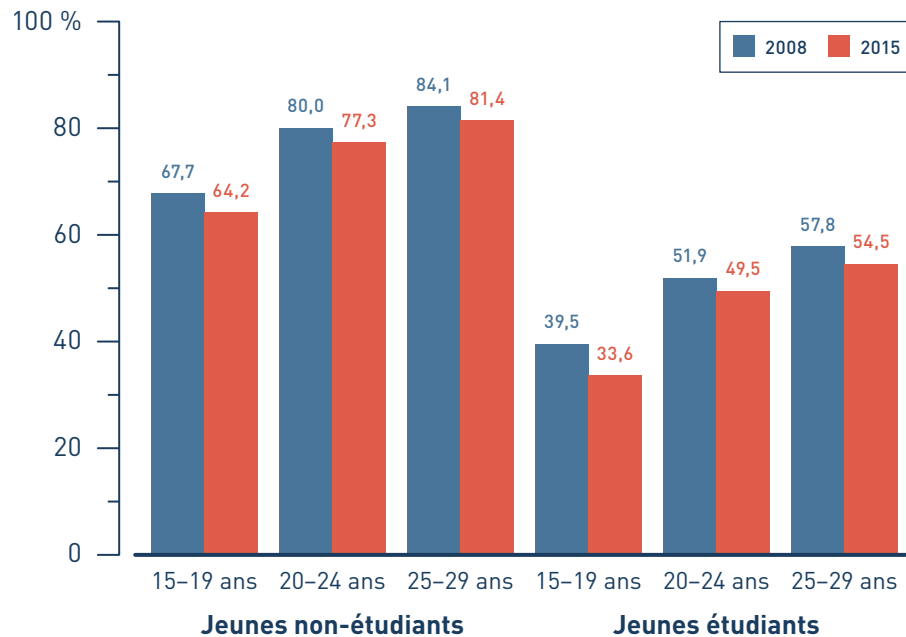
Le secteur des soins de santé et des services sociaux (10,5 %) et celui de la construction (7,9 %) sont les 3^e et 4^e secteurs les plus communs chez les jeunes (15-29 ans). Toutefois, beaucoup plus de jeunes non-étudiants de 15 à 19 ans travaillent dans le domaine de la construction que dans celui des soins de santé et des services sociaux. Cela donne à penser que la construction est un secteur où des jeunes moins scolarisés (p. ex. diplômés du secondaire ou décrocheurs) peuvent se trouver un emploi plus facilement. À l'inverse, les emplois dans les soins de santé et les services sociaux deviennent de plus en plus communs chez les jeunes plus âgés puisque ces types d'emploi nécessitent un niveau de scolarité plus élevé.

Les conséquences de la récession

Bien que des tendances positives soient observées dans l'emploi des jeunes au Canada, ceux-ci continuent de subir les conséquences de la récession de 2008-2009. La proportion de jeunes occupant un emploi n'est pas encore revenue aux niveaux connus avant la récession.

Taux d'emploi chez les jeunes étudiants et non-étudiants

Par groupe d'âge, 2008 et 2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (2008 et 2015).

Remarque : Ces données sont fondées sur une moyenne de huit mois durant l'année scolaire.

En 2015, il y avait 860 000 jeunes qui n'étaient ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEET), ce qui représente 12,6 % de l'ensemble des jeunes. Une personne est considérée comme étant NEET lorsqu'elle n'est plus aux études ou en formation, qu'elle est sans emploi, et qu'elle cherche un emploi ou ne fait plus partie de la population active. Plus un jeune passe du temps en recherche d'un emploi ou hors de la population active, plus il lui sera difficile de trouver un emploi et de le conserver. Il peut aussi subir des effets marquants à long terme, comme avoir des difficultés particulières à trouver un emploi dans son domaine et ne jamais récupérer l'argent qu'il aurait gagné en salaire.

Certains jeunes ont de la difficulté à trouver un emploi stable à temps plein. En 2015, il y avait un pourcentage plus élevé de jeunes qui occupaient des postes temporaires à temps partiel qu'en 2008. D'une part, les emplois temporaires et à temps partiel peuvent, entre autres, aider les jeunes à trouver un équilibre entre leurs études et leur travail. D'autre part, bon nombre de jeunes préféreraient occuper un emploi à temps plein. En 2015,

exclusion faite des étudiants, approximativement 665 000 jeunes travaillaient à temps partiel, alors que près de la moitié d'entre eux auraient préféré occuper un emploi à temps plein.

Dans un marché du travail où les travailleurs doivent être de plus en plus scolarisés pour être concurrentiels, il est particulièrement difficile pour les **jeunes peu scolarisés** de se tailler une place. En 2015, les jeunes 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 %).⁶

Certains groupes de jeunes éprouvent généralement plus de difficulté que d'autres à trouver un emploi. C'est le cas notamment des jeunes Autochtones, des jeunes nouveaux immigrants et des jeunes ayant une incapacité. Ces groupes sont généralement confrontés à des difficultés particulières qui peuvent les rendre plus vulnérables sur le marché du travail.

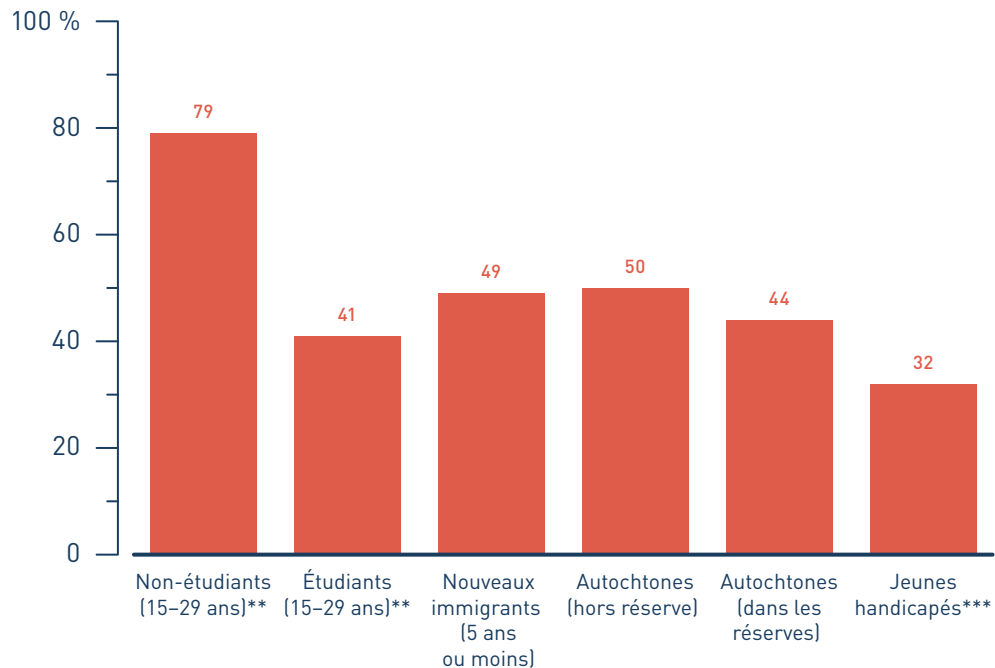
D'après l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, le taux d'emploi des **jeunes Autochtones** était inférieur à celui de leurs homologues non-Autochtones (43,6 % contre 60,5 %), et donc leur participation au marché du travail était moindre. Pour les jeunes Autochtones vivant dans une réserve, la situation est encore plus difficile : leur taux d'emploi est de 21,7 % en comparaison avec 50,3 % pour ceux qui habitent à l'extérieur d'une réserve.

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 peuvent compter plus longtemps sur le soutien de leur famille, les nouveaux jeunes immigrants (ceux qui sont au Canada depuis 5 ans ou moins) éprouvent toujours plus de difficulté sur le marché du travail que 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 %).

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 ayant une incapacité affirmaient s'être heurtés à au moins un obstacle à l'emploi et affichaient un taux de chômage de 25,9 %, alors que celui des jeunes n'ayant pas d'incapacité était de 15,3 %. Les jeunes ayant une incapacité grave ou une incapacité d'ordre mental ou psychologique affichent des taux de chômage encore plus élevés.

⁶ 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.

**Taux d'emploi chez les jeunes canadiens (de 15 à 29 ans);
données les plus récentes disponibles***



Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active (2015), Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 (jeunes ayant une incapacité) et Enquête nationale auprès des ménages (jeunes Autochtones et nouveaux immigrants).

Remarque : *Les étudiants et non-étudiants de 15 à 29 ans (2015), les nouveaux immigrants et les jeunes Autochtones (2011), les jeunes ayant une incapacité (2012).

** Les estimations se fondent sur une moyenne pour 8 mois au cours d'une année civile (c.-à-d. de janvier à avril et de septembre à décembre).

***En ce qui concerne les personnes handicapées, le taux d'emploi est celui des jeunes âgés de 15 à 24 ans.

Aperçu des programmes et des politiques relatifs à l'emploi chez les jeunes

Les programmes visant à soutenir l'emploi chez les jeunes sont vastes et diversifiés. Les programmes sont nombreux, y compris ceux qui les offrent, comme le gouvernement du Canada, les gouvernements provinciaux et territoriaux, les organismes à but non lucratif, les entreprises, pour ne nommer que ceux-ci.

Ces programmes ont recours à diverses combinaisons d'interventions des gouvernements provinciaux et fédéral, notamment :

- les subventions salariales;
- les incitatifs à l'embauche (p. ex. crédits d'impôt);
- la mise à niveau de la formation et des compétences;
- les soutiens préalables à l'emploi;
- les stages coopératifs et l'apprentissage intégré au travail;
- l'information sur le marché du travail;
- les subventions.

Un vaste éventail de politiques et de programmes offerts par le gouvernement fédéral viennent en aide aux jeunes vulnérables. Parmi les principaux programmes d'emploi, soulignons la Stratégie emploi jeunesse (SEJ), une initiative horizontale dirigée par Emploi et Développement social Canada (EDSC), dans laquelle sont engagés 11 ministères et organismes⁷. Le but principal de la SEJ consiste à aider les jeunes à obtenir l'information et à acquérir les compétences, l'expérience de travail et les aptitudes nécessaires pour faire une transition réussie vers le marché du travail. La SEJ comprend trois volets ayant chacun des objectifs précis :

- **Objectif carrière** – Ce volet vient en aide aux diplômés d'études postsecondaires au moyen de stages subventionnés (d'une durée habituelle de 6 à 12 mois) et donne aux jeunes l'information et l'expérience dont ils ont besoin pour prendre des décisions éclairées quant à leur travail ou à leurs études.
- **Connexion compétences** – Ce volet aide divers jeunes à surmonter les obstacles à l'emploi (p. ex. ceux ayant un faible niveau de scolarité, les nouveaux immigrants, les jeunes vivant avec une incapacité, ceux habitant dans une région rurale ou éloignée) et offre aux participants une série de mesures de soutien préalables à l'emploi, de développement des compétences et d'expérience de travail.
- **Emplois d'été Canada** – Ce volet aide les étudiants de niveau secondaire et postsecondaire (spécialisés ou peu spécialisés) à trouver un emploi d'été au moyen du versement de subventions salariales aux employeurs qui les embauchent.

	Financement continu et supplémentaire pour la SEJ (y compris le financement lié aux opérations et à l'entretien) en 2016-2017		
	Objectif carrière	Connexion compétences	Emplois d'été Canada
Financement continu	87 499 567 \$	112 438 401 \$	127 990 878 \$
Financement supplémentaire	26 028 625 \$	134 768 943 \$	117 300 000 \$
Financement total	113 528 192 \$	247 207 344 \$	245 290 878 \$

En plus de la SEJ, le gouvernement du Canada dispose d'une variété de politiques et de programmes liés à l'emploi visant à offrir à des groupes, y compris aux jeunes, des possibilités d'emploi et de formation, comme les programmes axés sur le marché du travail pour les personnes vivant avec une incapacité, la collaboration avec les communautés autochtones et les partenariats avec les employeurs et les établissements d'enseignement postsecondaire.

Le gouvernement du Canada fournit des renseignements exhaustifs en matière d'IMT sur des sites comme Guichet-Emplois (<http://www.guichetemplois.gc.ca/>) pour aider divers

⁷ Ces ministères et organismes sont les suivants : Affaires autochtones et du Nord Canada; Patrimoine canadien; Innovation, Sciences et Développement économique Canada; Parcs Canada; Affaires mondiales Canada; Conseil national de recherches du Canada; Environnement et Changement climatique Canada; Agriculture et Agroalimentaire Canada; Ressources naturelles Canada; Société canadienne d'hypothèques et de logement.

groupes (p. ex. les étudiants, les conseillers d'orientation professionnelle, les parents, les employeurs) à accéder rapidement à l'information qui les aidera à prendre des décisions éclairées.

Le gouvernement fédéral aide les étudiants à poursuivre des études supérieures. Le gouvernement du Canada a augmenté le plafond de la Bourse pour étudiants de famille à faible revenu à 3 000 \$ par an pour les étudiants à temps plein et à 1 800 \$ pour les étudiants à temps partiel. En outre, le gouvernement propose d'augmenter le seuil d'admissibilité et d'assouplir les exigences de remboursement afin d'aider les étudiants et leurs familles.

En plus des programmes fédéraux, les provinces et les territoires offrent tous, eux aussi, des programmes pour les jeunes, bien que l'on constate d'énormes différences d'une province ou territoire à l'autre quant à la population de jeunes ciblée, aux critères d'admissibilité, à la nature des programmes, à leur diversité et à l'ampleur des investissements.

Les provinces et les territoires offrent également des services d'aide à l'emploi aux jeunes qui poursuivent des études postsecondaires (p. ex. recherche d'emploi, services de jumelage, aide à la rédaction du curriculum vitae et expérience de travail dans des industries précises ou adaptées aux besoins locaux) ainsi que des possibilités d'emplois d'été et du soutien ciblé pour les jeunes des groupes sous-représentés (jeunes Autochtones ou jeunes des minorités visibles). Les provinces et les territoires accordent parfois un intérêt particulier à certains types de programmes jeunesse en fonction des particularités démographiques de leur population et des besoins du marché du travail. À titre d'exemple, les provinces de l'Atlantique tendent à déployer beaucoup d'efforts pour inciter les jeunes ayant terminé leurs études postsecondaires à demeurer sur leur territoire, notamment en leur offrant des stages. Le Manitoba accorde pour sa part une attention particulière aux jeunes Autochtones, tandis que l'Alberta promeut et met à profit les nombreux débouchés qui se présentent aux jeunes dans les métiers spécialisés.

Conformément au désir du gouvernement fédéral de collaborer avec les provinces et les territoires, les hauts fonctionnaires fédéraux, provinciaux et territoriaux cherchent de plus en plus les occasions de communiquer l'information sur les programmes pour les jeunes offerts par leur gouvernement respective.

Biographies du Groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes

Vasiliki (Vass) Bednar (Toronto, Ontario)  @VassB



Vasiliki (Vass) Bednar est fellow 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, où elle travaille pour le carrefour des affaires et de la politique publique. Celle qui se décrit comme une « étoile parmi les mordus de la génération du millénaire » a obtenu une bourse de recherche Civic Action DiverseCity en plus d'être coanimatrice et coproductrice d'une émission radio hebdomadaire intitulée « DETANGLED » sur CIUT 89,5 FM, où elle s'adresse dans un style courant à un jeune auditoire urbain. Son caractère enjoué et animé lui donne un avantage dans l'univers politique, où elle fait appel à l'humour pour rendre les notions complexes plus accessibles.

En 2012, elle inaugurait TEDxToronto en parlant des façons de rendre la politique plus amusante et coanimait l'événement l'année suivante après avoir lu un article sur les défis que TED devait surmonter pour mobiliser des conférencières. Au début de 2014, elle prononçait la conférence Hancock annuelle à l'Université de Toronto sur la façon de « jouer son rôle » dans le domaine de la politique. Elle était auparavant conseillère principale auprès du gouvernement Wynne, sans compter qu'elle joue un rôle actif dans les débats de politique publique et qu'elle est membre du Banff Forum, d'Equal Voice, de Better Budgets Toronto et du conseil du Couchiching Institute on Public Affairs. Ses ouvrages ont été publiés dans l'Ottawa Citizen, dans le Globe and Mail, ainsi que sur le blogue Options politiques de l'IRPP.

Vass détient une maîtrise en politiques publiques (MPP) 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 McMaster où elle s'est vu décerner la médaille du président pour le leadership.

Adrianna MacKenzie (Halifax, Nouvelle-Écosse)



Adrianna MacKenzie est directrice de programme pour Pathways to Education à Spryfield, en Nouvelle-Écosse. Elle œuvre dans le domaine du développement communautaire des jeunes depuis 16 ans dans le secteur à but non lucratif, entre autres, à titre de consultante indépendante pour le HeartWood Centre for Community Youth Development. Adrianna a participé à l'élaboration de processus de gestion des changements apportés aux systèmes pour des ministères du gouvernement provincial, en plus d'avoir animé des séances de formation dans le but d'accroître la capacité des organismes au service des jeunes.

Elle a déjà été présidente et membre votante du conseil d'administration de la Gordon Foundation for Children and Youth. Adrianna est motivée à trouver des pratiques exemplaires et des possibilités d'innover dans le but de mieux servir les communautés et pour améliorer la vie de leurs membres.

Elle a fréquenté l'Université Saint Mary où elle a obtenu un B.A. en criminologie avant de terminer un baccalauréat en éducation de l'Université Acadia. Elle participe à titre de bénévole à des projets communautaires, incluant des projets de jardinage communautaire et d'aménagement d'espaces locaux.

Paulina Cameron (Vancouver, Colombie-Britannique)

 @p_a_cameron



Paulina a l'étoffe d'un chef qui s'efforce toujours d'avoir un impact. Elle est actuellement directrice régionale pour la C.-B. et le Yukon au sein de Futurpreneur Canada – un OBNL national qui procure des ressources aux toutes premières étapes d'un projet, des services de mentorat et du financement aux nouveaux entrepreneurs de 18 à 39 ans. Paulina se joint à l'équipe de chefs de file novateurs de l'Université Simon Fraser à titre de professeure invitée de la Beedie School of Business, où elle enseignera le cours « Introduction to Entrepreneurship and Innovation ». En 2008, Paulina était directrice fondatrice de Young Women in Business dont elle a fait 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. Paulina a acquis son expertise en affaires au sein de KPMG dans le domaine de la consultation portant sur la vérification et la gestion, obtenant ainsi les titres de CPA et de CA.

Paulina encadre et conseille fréquemment les étoiles montantes, sans compter qu'elle est déterminée à favoriser la diversité et l'engagement des jeunes. La communauté reconnaît ses contributions importantes, alors qu'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., 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.

Robyn Bews (Calgary, Alberta) @robymbews



Robyn Bews est directrice exécutive de WORKshift pour Calgary Economic Development. Elle est également à la tête d'une initiative appelée « Talent Hub for Calgary Economic Development ». Cette initiative vise à dénicher des possibilités d'emploi pour nos jeunes talents de niveau mondial de Calgary qui ont été déplacés dans les régions aux prises avec une pénurie de talents.

Grâce au leadership de Robyn, ainsi qu'à ses efforts de défense des intérêts et de gestion, WORKshift, qui était au départ le premier projet de télétravail régional du Canada, est devenu un organisme national à but non lucratif et la marque véritable de toutes les choses liées au travail flexible au Canada.

Dans le cadre de son travail, Robyn a conseillé des centaines d'organismes privés et à but non lucratif de partout en Amérique du Nord et des municipalités de partout sur la planète en leur offrant une approche holistique écosystémique dans le but de concrétiser leur

programme WORKshift. Elle a cosigné l'ouvrage intitulé Workshift, un livre ayant pour but d'aider les organismes et leurs dirigeants à adopter avec succès des cultures flexibles.

Robyn détient un diplôme en commerce de l'Université Acadia. Elle a œuvré à titre de spécialiste en marketing pour des organismes multinationaux, dont TELUS Communications et les Nations Unies.

Sonya Gulati (Toronto, Ontario)



Sonya Gulati est une chef de file passionnée et visionnaire qui excelle dans l'analytique pratique basée sur des éléments de preuve, dans les méthodologies économiques, ainsi que dans les cadres stratégiques pour s'attaquer aux problèmes d'affaires complexes et à facettes multiples. Elle est actuellement gestionnaire des Services-conseils au secteur public à KPMG. Sonya a également 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 à l'échelle provinciale et fédérale. À titre d'économiste en chef de Services économiques TD, elle avait pour mandat d'analyser la politique publique, elle a rédigé des publications de recherche approfondie et a été porte-parole pour TD au Canada et aux É.-U. Elle possède également de l'expérience et une solide formation dans la planification stratégique, l'élaboration de stratégies et la gestion des risques.

Sonya détient un baccalauréat en 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, Québec)



María Eugenia est professeure à l'Institut national de la recherche scientifique, au Centre Urbanisation Culture Société au Québec, et membre de l'Observatoire Jeunes et Société, un important réseau d'universitaires et de chercheurs qui s'intéressent aux jeunes, qu'elle dirigera à compter de janvier 2017. Elle est également membre de l'Association internationale de sociologie (AIS) et secrétaire du comité de recherche RC30 – Sociologie du travail.

Elle a enseigné et travaillé comme chercheuse dans des universités de France et d'Argentine. Elle a entre autres publié des ouvrages consacrés à la carrière des jeunes au Québec, en Argentine et en France, sur les aspirations et les valeurs des jeunes à l'égard de l'emploi, sur la temporalité des jeunes, sur le caractère informel de l'emploi, sur les tournants biographiques, sur les programmes d'emploi pour les jeunes, ainsi que sur les analyses processuelles et longitudinales. 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 aussi le projet Réussir sa vie. Normes sociales et aspirations socioprofessionnelles dans un monde en mutation (CRSH-Savoir). Elle a agi à titre d'experte pour des consultations publiques et des établissements pour les jeunes, comme le Secrétariat à la jeunesse du Québec et l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire en France.

Maria détient un postdoctorat 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. Ses domaines de spécialisation sont le parcours de vie, le travail, les jeunes, les programmes sur l'employabilité, la temporalité ainsi que la comparaison à l'échelle internationale.

Michael Redhead Champagne

(North End, Winnipeg, Manitoba)  @northendmc



Michael Redhead Champagne a consacré presque deux décennies à s'exprimer et à prêcher par l'exemple. Il adopte une approche basée sur l'espoir et axée sur les solutions en matière d'emploi chez les jeunes, de facilitation, d'organisation et de mobilisation communautaires.

La liste des distinctions qu'il a reçues pour son œuvre est à la fois impressionnante et bien méritée. La Croix-Rouge lui a décerné en 2016 le Prix humanitaire pour les jeunes, alors qu'il a obtenu le titre de Next Generation Leader du TIME Magazine. En 2016, Michael siégeait au sein du comité consultatif sur la conception du billet de la Banque du Canada, alors que sa tâche consistait à dresser une courte liste de femmes que la population souhaitait voir apparaître sur un nouveau billet de banque. Michael s'est également vu remettre le Prix réalisation chez les jeunes Autochtones du Manitoba, sans compter les titres de BC Manitoba Future 40 leader, Manitoba Hero et Future Leader of Manitoba.

À titre de fondateur d'AYO! (Aboriginal Youth Opportunities), il s'est engagé à mettre en place un vaste éventail d'initiatives communautaires importantes, dont Meet Me at the Bell Tower, AYO Politix, ARROWS Youth Engagement Strategy, 13 Fires, Fearless R2W et Winnipeg Water Wednesday. Michael 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.

Gabriel Bran Lopez (Montréal, Québec) @GBranLopez



Gabriel est un entrepreneur et il est 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 lauréat, 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 présentement sur les conseils d'administration de la Fondation Bombardier, de l'Université Concordia, de Québec-Cinéma et de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain. De plus, son implication au sein des différents paliers gouvernementaux est multisectorielle : au municipal, il est gouverneur sur le Conseil du 375e anniversaire de Montréal et a contribué au développement des mouvements JE VOIS MTL/JE FAIS

MTL ; au provincial, il est membre du Conseil consultatif sur l'économie et l'innovation ainsi que conseiller spécial du Ministre de la Culture dans le cadre du renouvellement de la politique culturelle du Québec.

Anciennement porte-parole du Concours québécois en entrepreneuriat (2014 et 2015), Gabriel a reçu des prix et des titres prestigieux : Mercuriades de la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ), Médaille de la paix des YMCA du Québec, Entrepreneur social de l'année d'Ernst & Young (EY), Personnalité de la semaine de La Presse/Radio-Canada (CBC), distinction Ashoka et titre de fellow de la Fondation Jeanne Sauvé. Ses efforts ont également été soulignés par le Forum des politiques publiques du Canada, le Globe and Mail, l'Association pour le développement de la recherche et de l'innovation du Québec (ADRIQ), le Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec (RJCCQ), Réunir Réussir (Fondation Chagnon), la Chambre de commerce latino-américaine du Québec, etc.

Gabriel est diplômé en communications de l'Université Concordia. Il a été membre du conseil d'Oxfam-Québec et il joue un rôle actif depuis plusieurs années au sein du Groupe d'action sur la persévérance et la réussite scolaires au Québec.

Liste des organismes consultés

Voici une liste des organisations avec lesquelles nous avons communiqué jusqu'à présent. Si vous connaissez une organisation avec laquelle nous devrions communiquer, en vous incluant, veuillez nous en informer à l'adresse suivante : jeunes-youth@hrsdc-rhdcc.gc.ca ou communiquer avec un des membres du Groupe d'experts sur les réseaux sociaux. Veuillez noter que cette liste n'est pas exhaustive.

Aboriginal Youth Opportunities!	ECHO
Alberta Health Services	EY Canada
Arts Co-op Program,	Felix Global
University of British Columbia	Fondation Trillium de l'Ontario
Association canadienne de	Fonds de solidarité FTQ
l'enseignement coopératif	Fusion Jeunesse
ATB Financial	GE Global
ATCO Group	Generation Squeeze
Benevity	Graham
Bow Valley College	Imagine Canada
Bureau du Cinéma et de la	Immigration Nouvelle Ère
Télévision du Québec	Ipsos
BDC	JA Canada
Calgary Board of Education	Journaliste indépendant
Calgary Connector Program	KPMG
Calgary Economic Development	La FABRIQUE_A
Canadian Council for Aboriginal Business	L'Auberivière
Carthy Foundation	Leadership Success Group
CEE Centre for Young Black	Le Réseau des carrefours jeunesse-
Professionals	emploi du Québec
Cenovus	LinkedIn
Centraide Canada	Long View Systems
Centre Urbanisation Culture	Manufacturiers et Exportateurs
Société de l'Institut National	du Québec (MEQ)
de la recherche scientifique	MaRS Studio Y
Chaire de recherche du Canada sur les	MaRS/Starbucks
inégalités sociales et les parcours	Marymound
de vie	Ministère de l'Éducation et de la
Chebucto Connections	Formation, Perfectionnement
Choices for Youth	de la main-d'oeuvre,
CityStudio	Gouvernement du Manitoba
CivicAction	Ministère de l'Enseignement supérieur
City of Calgary	et de la Formation professionnelle,
CMEC (Conseil des ministres	Gouvernement de l'Ontario
de l'Éducation (Canada))	Ministère des services à l'enfance et à la
Communautaire	jeunesse, Gouvernement de l'Ontario
Conoco Phillips	Metro
DHR International	The Minerva Foundation
DrYver group	Le ministère de l'Économie,
Durham Region Employment Network	Saskatchewan
East Prince Youth Development Centre	Montréal International

Morneau Shepell
 Observatoire Jeunes et Société
 Ontario Chamber of Commerce
 Ontario Disabilities Employment Network
 Open Door Group
 PAYE (Partnership to Advance Youth
 Employment) at the City of Toronto
 Perpetual Energy
 Phoenix Learning Centre, Phoenix
 Youth Program
 PostMedia
 Power Corporation du Canada
 Prince Edward Island Department of
 Workforce and Advanced Learning
 and Skills PEI
 Programme du travail, Équité au travail
 PWC
 Quartier de l'Innovation
 RADIUS SFU
 RBC Capital Markets
 Redfox Health Living Society
 Regroupement des Auberges
 du cœur du Québec
 Restaurants Canada
 ROCAJQ (Regroupement des
 Organismes Communautaires
 Autonomes Jeunesse du Québec)
 ROULO-BOULO
 SAFE Workers of Tomorrow
 Saint Mary's University
 SDS Consulting
 SHAD
 Siemens
 Simon Fraser University
 Société de développement social
 Southern Alberta Institute of Technology
 South Island Division of Family Practice
 Statistique Canada
 TalentEgg
 TD
 The Next Big Thing
 The Livelihood Institute
 Toronto Youth Cabinet
 École de technologie supérieure
 United Way Toronto & York Region
 Université Concordia
 Université de Montréal
 Université de Sherbrooke
 Université du Québec à Rimouski

Université McGill
 Universités Canada
 University of Calgary
 University of Lethbridge
 University of Prince Edward Island
 University of Waterloo, Youth and
 Innovation Research Project
 Verbed Inc.
 Virgin Mobile
 West Air Sheet Metal
 Winnipeg Chamber of Commerce
 Winnipeg Poverty Reduction Council
 Young Entrepreneurship Leadership
 Launchpad
 Youth Futures Council