

CONSEIL CANADIEN POUR LA
REUSSITE DES JEUNES

Financé par le gouvernement du
Canada dans le cadre de la Stratégie
emploi et compétences jeunesse



FAIRE FONCTIONNER LES POLITIQUES POUR LES JEUNES: QUÉBEC ET ONTARIO

Un rapport sur l'état du secteur

Août 2020



REMERCIEMENTS

Le Conseil canadien pour la réussite des jeunes tient à remercier les informateurs clés qui ont généreusement fourni leurs connaissances et leurs points de vue sur ce sujet. Merci à Akosua Alagaratnam à First Work — Réseau pour l'emploi des jeunes de l'Ontario, et à Valérie Roy, Mylène Mattei, Nicolas Bourgois de l'AXTRA - Alliance des centres-conseils en emploi pour leurs commentaires et conseils. Merci tout particulièrement à Donnalee Bell de la Fondation canadienne pour le développement de carrière et à Fabio Crespino de Centraide du Grand Toronto pour leurs commentaires et leur soutien.

Auteurs

Shalini Sharma, Ph.D.
Chercheuse principale

Lina Pulido

Analyste des politiques

Conception

Wattage Designs

Conseil canadien pour la réussite des jeunes

Le Conseil canadien pour la réussite des jeunes est un organisme sans but lucratif qui appuie le développement de la main-d'œuvre jeunesse au Canada. Nous sommes une table intersectorielle et collaborative de leaders hautement qualifiés du monde communautaire et entrepreneurial qui améliorent le secteur à travers l'engagement, les activités coordonnées, la recherche et à le plaidoyer

Août 2020



TABLE DES MATIÈRES

1. Question.....	8
2. Contexte.....	8
3. Justification	9
<i>Québec et Ontario : Une expérience contrôlée?.....</i>	<i>10</i>
4. Analyse : Formulation et mise en œuvre des politiques jeunesse du Québec et de l'Ontario.....	13
<i>Formulation de politiques comparatives couvrant le développement de la main-d'œuvre jeunesse.....</i>	<i>13</i>
<i>Comparaison de la structure de gouvernance pour la mise en œuvre de la politique jeunesse au Québec et en Ontario</i>	<i>14</i>
5. Structure de gouvernance et programmes jeunesse	21
6. Répondre aux thèmes identifiés.....	23
<i>Thème 1 : Mettre en place un système adaptable, axé sur la demande et conçu pour les transitions...23</i>	
<i>Thème 2 : Utiliser l'information sur le marché du travail (IMT) pour des programmes adaptés.....27</i>	
<i>Thème 3 : Améliorer la collecte et le partage des données entre les programmes..... 30</i>	
<i>Thème 4 : Répondre aux besoins spécifiques de la jeunesse en matière de développement des compétences.....35</i>	
<i>Thème 5 : Assurer un soutien continu et flexible au-delà de l'emploi initial..... 40</i>	
7. Considérations supplémentaires.....	46
8. En conclusion, le Québec et l'Ontario : Une histoire de deux Provinces	49
Recommandations	50
Références	52
Annexe.....	53



QUÉBEC



ONTARIO

SOMMAIRE

Au début de 2019, le gouvernement de l'Ontario a entamé le processus de transformation de son infrastructure de services d'emploi. La même année, le Conseil Canadien pour la Réussite des Jeunes (CCRJ) a établi que la structure d'exécution de la politique d'emploi de l'Ontario - sa gouvernance et sa coordination organisationnelle - avait grandement affecté l'efficacité de l'exécution du programme d'emploi pour les jeunes, justifiant ainsi sa transformation imminente. Cinq recommandations ou thèmes ont émergé de notre recherche concernant un écosystème de développement durable de la main-d'œuvre jeunesse.

À savoir :

Thème 1: Mettre en place un système adaptable, axé sur la demande et conçu pour les transitions

Thème 2: Utiliser l'information sur le marché du travail pour des programmes adaptés

Thème 3: Améliorer la collecte et le partage des données entre les programmes

Thème 4: Répondre aux besoins spécifiques des jeunes en matière de développement des compétences

Thème 5: Assurer un soutien continu et flexible au-delà de l'emploi initial

Le présent document vise à comprendre les capacités du Québec et de l'Ontario à aborder avec succès les cinq thèmes d'un écosystème durable pour la main-d'œuvre jeunesse émis par le CCRJ en comparant et en analysant deux composantes clés:

- 1. Leurs approches d'une stratégie d'emploi pour les jeunes à l'échelle de la province**
- 2. Leurs structures de gouvernance qui influencent leur mécanisme d'exécution des politiques**

Nous cherchons à établir une comparaison entre le Québec et l'Ontario pour deux raisons. Premièrement, la province est économiquement semblable à l'Ontario et, ensemble, constituent 60 % de la population du Canada. Deuxièmement, comme l'Ontario, le Québec a connu une expansion économique en 2016-2019, ce qui nous fournit une plate-forme à partir de laquelle nous pouvons évaluer comment les différences dans la formulation des politiques et la structure de gouvernance entre les deux provinces peuvent affecter l'application des cinq thèmes.

Grâce à cette analyse comparative des rôles joués par les stratégies provinciales et l'infrastructure institutionnelle / de gouvernance dans l'application des cinq caractéristiques d'un solide écosystème de la main-d'œuvre jeunesse, nous espérons identifier des stratégies et des méthodes pour atteindre et améliorer les résultats sur le marché du travail pour la jeunesse.

Nous constatons que la présence ou l'absence d'un cadre stratégique pour la jeunesse (Québec vs Ontario) et la forme des structures / organisations institutionnelles provinciales régissant l'exécution des politiques sont des moteurs importants des conditions dans lesquelles sont traités les cinq caractéristiques / points de repère / thèmes. À partir de notre analyse, nous

formulons des recommandations afin de corriger les lacunes dans les stratégies utilisées par les deux provinces.

1. Élaborer un plan directeur pour la jeunesse de l'Ontario, à l'instar du cadre Québécois, permettra une meilleure coordination entre les établissements d'enseignement et les employeurs.

- *L'Ontario doit mettre en œuvre une politique révisée sur les compétences et mettre l'accent sur une plus grande souplesse en matière de travail postsecondaire et d'études.*

À l'heure actuelle, L'Ontario ne dispose pas d'un plan global qui pourrait conduire à une action coordonnée en matière de réforme de l'éducation et de l'emploi. La révision de la politique en matière d'éducation dans les deux provinces, avec la surveillance et l'évaluation des réformes actuelles en matière d'éducation en Ontario qui encouragent l'acquisition d'ensembles de compétences diversifiés/aptés à l'emploi pour la jeunesse, apprentissage continu et résilience, **permettra de mieux adapter un système axé sur la demande conçu pour les transitions, c'est-à-dire l'avenir du travail.**

2. Examiner comment les praticiens des services utilisent actuellement les indicateurs du marché du travail (IMT) pour aider les jeunes dans le processus de recherche d'emploi.

- *Le classement de l'IMT par grands groupes d'âges en tant que publics cibles pourrait améliorer l'accessibilité de l'information plutôt que la diffusion standard.*
- *Poursuivre les réformes concertées de l'IMT comme c'est actuellement le cas en Ontario et intégrer l'information sur les "nouveaux emplois" dans la plateforme québécoise.*

Nous constatons l'influence de la structure de gouvernance dans l'offre de l'IMT au Québec et en Ontario, avec l'accent mis sur la "connectivité" au Québec, qui semble conçue pour enrichir l'offre des centres d'emploi locaux ou des organismes communautaires locaux. L'accent est mis sur les "cheminements" en Ontario, ce qui semble provenir des recommandations du Comité d'experts de la première ministre de l'Ontario pour le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée. L'utilisation des structures de gouvernance pour recueillir de l'information auprès des fournisseurs de services-utilisateurs de l'IMT, et les informer par la suite, permettra une meilleure **utilisation de l'information sur le marché du travail pour des programmes adaptés.**

3. Décomposer les données sur l'aide sociale dans les rapports suivant le modèle de l'Ontario.

- *Créer un dépôt de données provinciales pour que les fournisseurs de services inscrits aient accès à de l'information longitudinale sur les clients multiservices afin de mieux éclairer leurs programmes et d'améliorer les résultats pour les DEUX provinces.*

Les méthodes de collecte, de déclaration et de partage des données dépendent des méthodes de comptabilité nationale pour l'industrie et sont uniformément déclarées dans les provinces. Les données des services de l'emploi sur le nombre de cas et les bénéficiaires ne sont généralement pas séparées des services de soutien au revenu. Les changements récents apportés à la façon dont l'Ontario recueille et partage les données découlent de la modification de la structure d'exécution des politiques de l'Ontario. Ces changements devraient se poursuivre en Ontario et être adoptés au Québec, de même que la création d'un dépôt provincial de données dans les deux provinces afin d'améliorer **la collecte et le partage des données entre les programmes.**

4. Accorder la priorité à l'harmonisation des attentes de la jeunesse via l'instruction, les évaluations et le counseling afin de réduire au minimum les disparités.

Les lacunes de l'Ontario par rapport à celles du Québec en ce qui concerne l'employabilité et les inadéquations correspondent à l'absence d'une approche cohérente du développement des compétences des jeunes, d'un plan directeur ou d'un cadre stratégique permettant une action coordonnée entre les institutions de mise en œuvre des politiques. L'employabilité est mieux prise en compte par le cadre de la politique de la jeunesse du Québec et sa structure de gouvernance qui semble mieux adaptée pour **répondre aux besoins spécifiques des jeunes en matière de développement des compétences.**

5. Adopter des services de soutien essentiels en Ontario pour améliorer de façon globale les facteurs qui poussent les jeunes à devenir NEEF (jeunes ni étudiant(e)s, ni employé(e)s, ni en formation).

Le Québec est mieux placé pour s'attaquer aux problèmes des jeunes ni étudiant(e)s, ni employé(e)s, ni stagiaires parce qu'il constitue un objectif clé du cadre stratégique pour la jeunesse et une offre d'une plate-forme plus large de lutte contre la pauvreté et d'inclusion sociale. Les efforts de l'Ontario pour soutenir les jeunes ni étudiant(e)s, ni employé(e)s, ni stagiaires sont limités par la portée des programmes, puisqu'il n'existe pas de plate-forme stratégique sur cette question. En formulant (et en exécutant) un cadre stratégique d'inclusion sociale, l'Ontario sera mieux outillé pour **assurer un soutien souple et continu au-delà de l'emploi initial.**

La politique Jeunesse du Québec a été lancée en 2016 et, dès lors, nous voyons clairement la divergence des données et des variables présentées dans ce rapport entre les deux provinces. Intuitivement, il suggère un rôle pour la PJQ au Québec et une explication des différences entre le Québec et l'Ontario.

Bon nombre des lacunes et discordances en Ontario dans la mise en place d'un écosystème solide de la main-d'œuvre jeunesse découlent de l'absence d'un cadre stratégique global pour la jeunesse qui servirait de modèle pour la mise en œuvre coordonnée des politiques, nonobstant les structures de gouvernance. L'impératif de la coordination et de la collaboration interministérielles vient des facteurs pluridimensionnels et multiformes qui affectent les jeunes (plus que les groupes démographiques plus âgés). Il est temps que l'Ontario se dote d'un cadre stratégique dédié à la jeunesse et non pas seulement d'un ensemble fragmenté de programmes visant le développement de la main-d'œuvre des jeunes.

1. QUESTION

Les différences entre les approches stratégiques du Québec et de l'Ontario et les structures de gouvernance provinciales influent-elles sur la façon dont chaque province aborde avec succès nos cinq thèmes d'un solide écosystème de main-d'œuvre jeunesse?

2. CONTEXTE

Avant d'approfondir, il est important de fournir un bref aperçu de ce à quoi ressemblait la stratégie emploi jeunesse dans le passé, et pourquoi les gouvernements, les praticiens, les employeurs et les jeunes devraient s'en préoccuper aujourd'hui.

La politique du marché du travail axée sur la jeunesse a été une préoccupation explicite des gouvernements canadiens depuis les années 1970, et jusqu'en 1997, elle a été la préoccupation exclusive du gouvernement fédéral dans le cadre de ses politiques économiques. Selon Marquardt (1998), après 1997, l'élaboration des politiques générales en matière de travail et d'emploi a été confiée aux gouvernements provinciaux, tandis que le gouvernement fédéral a continué d'administrer son portefeuille de développement de la jeunesse.

Les objectifs de la politique du travail pour la jeunesse sont restés relativement inchangés depuis qu'ils ont été élargis dans les années 1980. Des objectifs tels que l'aide aux jeunes défavorisés, aux femmes, aux membres des communautés autochtones, le développement de l'emploi, l'offre d'expérience de travail et de formation pour les personnes au chômage de longue durée, la lutte contre les pénuries de compétences et le soutien financier aux innovations existent depuis les années 1980.

Toutefois, Marquardt a démontré que la nécessité d'une nouvelle approche ciblée sur la jeunesse est née de la prise de conscience, dans les années 1990, que les jeunes Canadien(ne)s étaient alors confrontés à des taux de chômage qui étaient souvent beaucoup plus de deux fois plus élevés que la moyenne nationale. Les jeunes étaient employés à titre temporaire ou à temps partiel à de faibles taux de rémunération et dans des conditions de travail peu enviables.¹

Les problèmes mentionnés par Marquardt se sont non seulement poursuivis depuis les années 1990, mais ont acquis de graves implications en raison de l'évolution technologique généralisée via Internet et les technologies, depuis ces mêmes années, de la communication, de l'automatisation, de la réduction du cadre réglementaire et de la mondialisation financière.² La convergence de ces forces depuis les années 1990 a certainement intensifié les problèmes d'inégalité des revenus et des salaires, de travail précaire, de sous-emploi, etc., sur le marché

¹ En règle générale, les taux de chômage de la jeunesse ont tendance à être plus élevés que les taux moyens pour l'ensemble de la population, dans le pire des cas jusqu'à deux fois les taux généraux. Lorsque les taux de chômage des jeunes dépassent un facteur de deux par rapport à la moyenne nationale, ceux-ci indiquent un chômage structurel des jeunes qui s'additionne et ne fait qu'empirer dans un contexte de récession.

² Pour la discussion au sujet de l'impact de la mondialisation sur l'inégalité des revenus dans les pays développés de l'UE (Asteriou, Dimelis, & Moudatsou, January 2014, 36), ce qui peut également s'appliquer au contexte canadien. Une étude importante (Acemoglu, March 2002) traite du changement technologique et de son impact sur l'inégalité croissante des revenus (les changements technologiques favorisant la qualification).

du travail pour toutes les personnes. De plus, ils constituent probablement des obstacles sérieux et de plus grande envergure pour les jeunes qui entrent sur le marché du travail depuis les années 1970, en particulier pour les personnes appartenant à des groupes socio-économiques vulnérables (Morriset, 2016).³

Depuis le début des années 2000, des approches révisées, pratiques et plus démocratiques ont été adoptées pour éliminer ces obstacles, y compris le développement général de la main-d'œuvre jeunesse. Ainsi, si l'esprit et les objectifs de la politique de la jeunesse sont restés constants depuis les années 1970, l'approche a changé au cours des dernières décennies.

Un exemple de stratégies complètes et pratiques est celui conçu par le Groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes (2017) dans son rapport « 13 voies pour moderniser l'emploi des jeunes au Canada ». Le Groupe d'experts présente les impératifs stratégiques en vue de corriger et d'améliorer les stratégies actuelles de développement de la main-d'œuvre jeunesse aux fins d'adoption par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux. La stratégie emploi et compétences jeunesse du gouvernement du Canada (SECJ), lancée en 2019, est un exemple de politique fondée sur bon nombre des recommandations de ce Groupe d'experts.

La SECJ est dotée d'un fonds fourni par le gouvernement fédéral qui appuie les organisations qui exécutent les activités et les programmes contribuant à atteindre ses objectifs stratégiques. Les organismes que la SECJ soutient offrent des placements rémunérés, des services de développement des compétences, du coaching au travail, du soutien en santé mentale, voire des vêtements pour des entrevues d'emploi, entre autres, tout cela suite à une prise en compte des obstacles auxquels sont confrontés certains jeunes. Dans le cadre de la SECJ, la mise en œuvre de ces politiques relève du contrôle fédéral, mais non de la surveillance fédérale. C'est un exemple d'une formulation de la politique de compétences jeunesse et son cadre de mise en œuvre.

3. JUSTIFICATION

En 2019, au Conseil Canadien pour la Réussite des Jeunes (CCRJ), nous avons constaté qu'avec la poursuite rapide de l'automatisation et de la numérisation de l'activité économique, les jeunes de l'Ontario (et pas seulement ceux qui souffraient d'obstacles préexistants) étaient susceptibles de faire face à de nouveaux obstacles à l'emploi rémunéré découlant de la nature changeante du travail en tant que tel.⁴ Nous avons établi que l'exécution de la politique d'emploi de l'Ontario (gouvernance et coordination organisationnelle) a grandement affecté l'efficacité de l'exécution du programme d'emploi jeunesse, justifiant sa transformation imminente.

³ Morriset, (2016) fournit des données qui prouvent la détérioration des indicateurs du marché du travail pour la jeunesse canadienne moins instruite par rapport à celle qui bénéficie d'études postsecondaires. En fait, pendant les périodes de ralentissement, alors que les jeunes connaissent les mêmes niveaux de chômage que dans les années 1970, les conditions d'emploi, elles et relativement, se détériorent plus.

⁴ FutureFit AI en partenariat avec le Conseil canadien pour la réussite des jeunes. (2019). Demande d'emploi et lacunes dans les services en Ontario. Analyse du marché du travail des régions économiques de Peel, de Hamilton-Niagara et de Muskoka-Kawartha. Toronto (Ontario) : Financé par le gouvernement du Canada dans le cadre de la Stratégie emploi et compétences jeunesse.

Cinq recommandations ou thèmes ont émergé de notre recherche concernant un écosystème de développement durable de la main-d'œuvre des jeunes. **À savoir :**

Thème 1: Mettre en place un système adaptable, axé sur la demande, et conçu pour les transitions

Thème 2: Utiliser l'information sur le marché du travail pour des programmes adaptés

Thème 3: Améliorer la collecte et le partage des données entre les programmes

Thème 4: Répondre aux besoins spécifiques des jeunes en matière de développement des compétences

Thème 5: Assurer un soutien continu et flexible au-delà de l'emploi initial

Des versions de quelques-uns de ces cinq thèmes ont déjà été mentionnées dans la documentation sur emploi et compétences jeunesse.⁵ Les cinq thèmes sont les caractéristiques pour un écosystème de main-d'œuvre jeunesse solide, pas seulement pour les jeunes qui viennent de catégories à risque plus élevé.

La contribution de cette nouvelle recherche réside dans la compréhension de la mesure dans laquelle ces cinq thèmes ont été abordés dans les politiques existantes ainsi que dans la façon dont les mécanismes provinciaux d'exécution des politiques (structure de gouvernance) peuvent encourager ou entraver la réalisation d'un thème ou d'un objectif. Nous étudions l'Ontario parce que nous aimerions voir si, et comment, la structure de prestation de services proposée peut encourager la réalisation de ces thèmes.

Nous incluons le Québec comme contrepoint pour deux raisons. Premièrement, la province est économiquement semblable à l'Ontario et, ensemble, constituent 60 % de la population du Canada. Deuxièmement, comme l'Ontario, le Québec a connu une expansion économique en 2016-2019, ce qui nous fournit une plate-forme à partir de laquelle nous pouvons déterminer comment les différences dans la formulation des politiques et la structure de gouvernance entre les deux provinces peuvent affecter l'application des cinq thèmes.

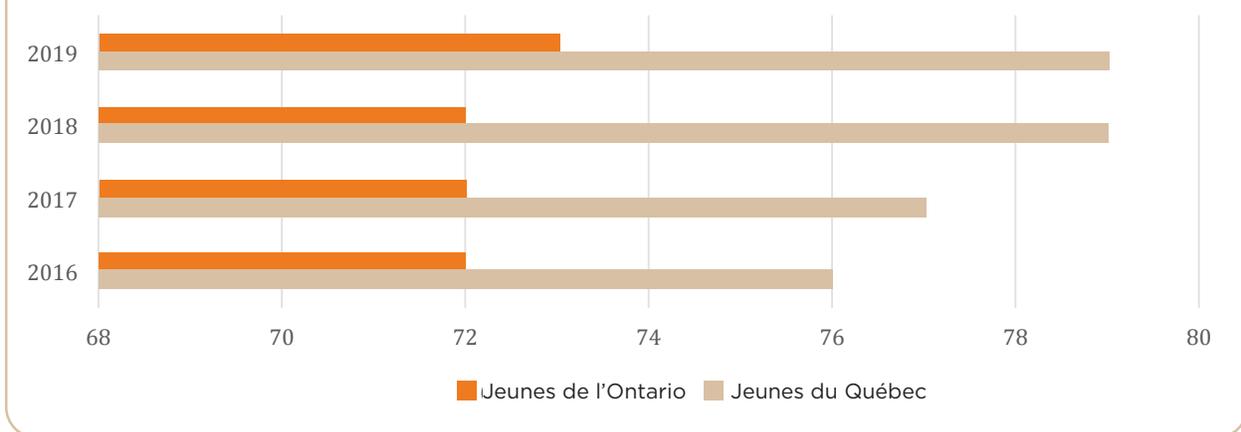
Grâce à cette analyse comparative des rôles joués par les stratégies provinciales et l'infrastructure institutionnelle / de gouvernance dans l'application des cinq caractéristiques d'un solide écosystème de main-d'œuvre jeunesse, nous espérons identifier des stratégies et des méthodes pour atteindre et améliorer les résultats sur le marché du travail pour les jeunes.

Québec et Ontario : Une expérience contrôlée?

Le Québec et l'Ontario ont tous deux connu une croissance forte et soutenue du PIB réel en 2016-2018. Les derniers chiffres provinciaux de 2017-2018 font état d'un taux de croissance annuel de 2,3 % pour l'Ontario et de 2,5 % pour le Québec. En ce qui a trait à l'emploi, le Québec a connu un taux de croissance plus élevé que l'Ontario. Le taux d'emploi au Québec a augmenté plus rapidement que celui de l'Ontario ; en Ontario, il a augmenté d'environ 0,7

⁵ Certaines formes des thèmes 3-5 peuvent être vues dans les recommandations suivantes (13 voies pour moderniser l'emploi des jeunes au Canada - Stratégies pour un nouveau monde du travail, 2017).

Schéma 3.1
Québec & Ontario - Taux d'emploi des jeunes, 2016-2019



Note: Taux calculés à partir des micro-données de l'EPA. Jeunes définis comme étant âgés de 20 à 29 ans parce qu'entre 15 et 19 ans, la plupart des jeunes en Ontario font des études secondaires.

% sur la période 2016-2019, alors qu'au Québec, il a augmenté de 1,5 %. Donc, bien que les deux provinces aient connu une croissance du PIB réel, le Québec a connu une croissance de l'emploi plus rapide que l'Ontario depuis 2015. Une description plus détaillée est disponible en annexe.

Cependant, c'est sur l'emploi des jeunes que les différences entre les deux provinces sont les plus nettes. Les résultats en matière d'emploi des jeunes de 20 à 29 ans sont remarquables au Québec parce que, entre 2016-2019, ces taux sont constamment supérieurs en moyenne de 5,5 % par rapport à ceux de l'Ontario.⁶ **Cela est évident à partir de Schéma 3.1** ci-dessous. De plus, bien que ces taux aient augmenté dans les deux provinces, la croissance des taux d'emploi des jeunes est plus élevée au Québec qu'en Ontario.

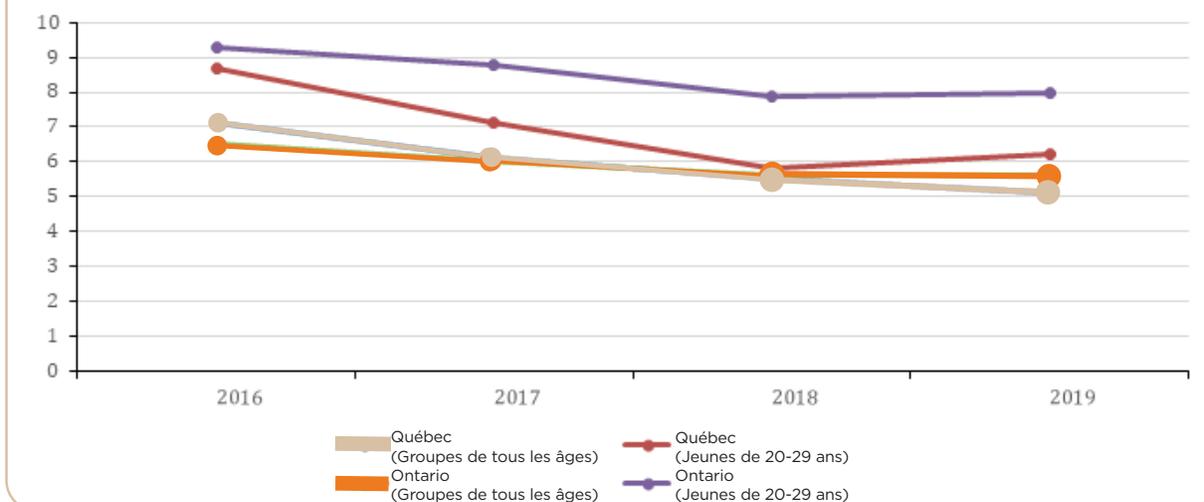
La hausse du taux d'emploi va de pair avec la baisse des chiffres du chômage dans les deux provinces. Le schéma 3.2 ci-dessous compare la baisse des taux de chômage pour tous les groupes d'âge de l'EPA ainsi que pour les jeunes (en âge de travailler, de 20 à 29 ans).

Alors que le Québec avait un taux de chômage global plus élevé que l'Ontario en 2016, soit environ 7 % comparativement à 6,5 %, le taux est tombé à 5 % en 2019 comparativement à 5,6 % pour la même année en Ontario. Le Québec connaît une baisse plus importante du taux de chômage que l'Ontario. À l'inverse, le Québec et l'Ontario font face à des taux de chômage globaux similaires tout au long de la période d'échantillonnage.

Le taux de chômage pour les catégories jeunesse sont particulièrement frappants. Non seulement le Québec a constamment des taux de chômage des jeunes inférieurs à ceux de l'Ontario (tout en affichant des taux de chômage globaux plus élevés que ceux de l'Ontario) en 2016, mais la baisse des taux de chômage des jeunes au Québec est plus spectaculaire que celle de l'Ontario. Le taux de chômage des jeunes au Québec a chuté de 2,5 % par rapport à

⁶ L'une des principales recommandations du Groupe d'experts est une redéfinition de la tranche d'âge jeunesse qui est de 15 à 29 ans, ce qui est vaste. Nous nous concentrons sur les jeunes de 20 à 29 ans afin d'inclure les transitions études-travail de la fin des études postsecondaires à l'entrée sur le marché du travail.

Schéma 3.2
Québec & Ontario - baisse des taux de chômage des jeunes (20-29)
et de tous les âges, 2016-2019



Note : Taux calculés à partir des micro-données de l'EPA.

2016-2019, tandis qu'en Ontario, il a chuté de 1,3 % au cours de la même période. Enfin, tant en Ontario qu'au Québec, le taux de chômage de la jeunesse est inférieur au double du taux de chômage global ; au Québec, le taux de chômage des jeunes est beaucoup plus faible que celui de l' Ontario, même si l'on applique la règle empirique concernant la relation entre le chômage des jeunes et le chômage global.⁷

Tout compte fait, ces estimations de taux de croissance interprovinciaux, de l'emploi des jeunes et du chômage suggèrent que le Québec est peut-être mieux placé pour s'attaquer aux problèmes d'emploi des jeunes que l'Ontario qui n'a pas été en mesure de le faire dans un passé récent. Bien sûr, pendant les périodes de croissance économique, ces indicateurs ont tendance à s'améliorer. Cependant, les meilleurs résultats en matière d'emploi des jeunes au Québec par rapport à l'Ontario suggèrent qu'il pourrait y avoir des différences qualitatives dans la façon dont les jeunes accèdent aux services publics dans les deux provinces, permettant ainsi de jumeler les demandeurs d'emploi et les employeurs. Il s'agit de services publics tels que l'éducation et la formation, l'information sur le marché du travail, la disponibilité des services d'emploi ou des programmes stratégiques pour répondre aux besoins des jeunes. **L'accès aux services publics dépend dans une large mesure de la structure de gouvernance et des relations entre les organismes chargés de la mise en œuvre des politiques pour des services comme ceux qui précèdent.**

Dans les sections suivantes, nous examinons ces différences interprovinciales sous l'angle suivant:

- Différences dans l'exécution des politiques et la structure de gouvernance en ce qui concerne l'emploi des jeunes et le développement de la main-d'œuvre
- Rôle des mécanismes de mise en œuvre des politiques dans le cadre des cinq objectifs ou thèmes de politique durables du CCRJ sur la main-d'œuvre jeunesse.

⁷ Se référer à une note de bas de page 2. En appliquant la règle empirique à ce cas, le taux de chômage de la jeunesse au Québec devrait être deux fois plus élevé que le taux de chômage global. Ce serait 10,2 % en 2019. Au lieu de cela, il est de 6,2 %. En Ontario, en 2019, le taux de chômage de la jeunesse serait de 11,2 % en vertu de la règle ; alors qu'il est inférieur à 8 %.

4. ANALYSE : FORMULATION ET MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES JEUNESSE DU QUÉBEC ET DE L'ONTARIO

Formulation de politiques comparatives couvrant le développement de la main-d'œuvre jeunesse

Le Québec a formulé une politique jeunesse autour du bien-être et du développement de la jeunesse québécoise qui a été lancée en 2016. Elle a depuis été mise à jour et s'appelle la Stratégie emploi et compétences jeunesse 2018-2021. Le Québec a un organisme provincial dédié aux affaires de la jeunesse ou le Secrétariat à la Jeunesse qui relève directement du Premier ministre du Québec. La politique Québécoise de la jeunesse (PQJ) vise à améliorer les résultats des jeunes dans cinq domaines: la santé, l'éducation, la citoyenneté, l'emploi et l'entrepreneuriat. La politique de la jeunesse considère une approche globale couvrant plusieurs domaines de la vie d'un jeune - il s'agit essentiellement d'un cadre politique.

Plus précisément, **la Section 4: Emploi** met l'accent sur l'élaboration d'une stratégie globale pour faciliter l'emploi et la réussite de la jeunesse après son entrée sur le marché du travail et sur l'amélioration de la mobilité géographique parce que le maintien en poste des employés et la mobilité géographique plus faible sont des problèmes auxquels les jeunes sont confrontés. La PQJ est un ensemble d'objectifs ou de résultats souhaitables pour le bien-être de la jeunesse jeunes et sert donc de guide pour les stratégies ciblées que l'on retrouve dans des programmes et des services particuliers offerts par le gouvernement provincial du Québec. La PQJ sert de plan de mise en œuvre pour tous les ministères du Québec qui s'occupent des questions relatives à la jeunesse. La tendance à l'amélioration des résultats sur le marché du travail pour les jeunes semble synchrone avec le lancement et l'exécution de la PQJ en 2016.

Contrairement au Québec, l'Ontario n'a pas une stratégie globale unitaire à multiples facettes concernant le développement des jeunes. Les Ministères des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires ; du Travail, de la Formation et du Développement des compétences ; et des Collèges et Universités - élaborent des objectifs de politique générale concernant les compétences jeunesse en général et l'emploi jeunesse en particulier. Le Ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires (MSESSC) est l'organe directeur de l'Ontario qui s'occupe de questions semblables à celles du Secrétariat à la Jeunesse du Québec, mais contrairement au Secrétariat, le MSESSC supervise la formulation, l'adoption et l'exécution des politiques. Le Secrétariat a une fonction de coordination ; veiller à ce que tous les ministères à la jeunesse coopèrent et se coordonnent : des exigences essentielles pour les stratégies de développement de la jeunesse.⁸

En Ontario, l'existence d'au moins trois organismes gouvernementaux chargés des administrations jeunesse, sans l'appui d'une articulation globale des objectifs stratégiques, pourrait entraîner des échecs de coordination entre les différents organismes de mise en œuvre des politiques et entraîner une instabilité considérable dans l'exécution des programmes.

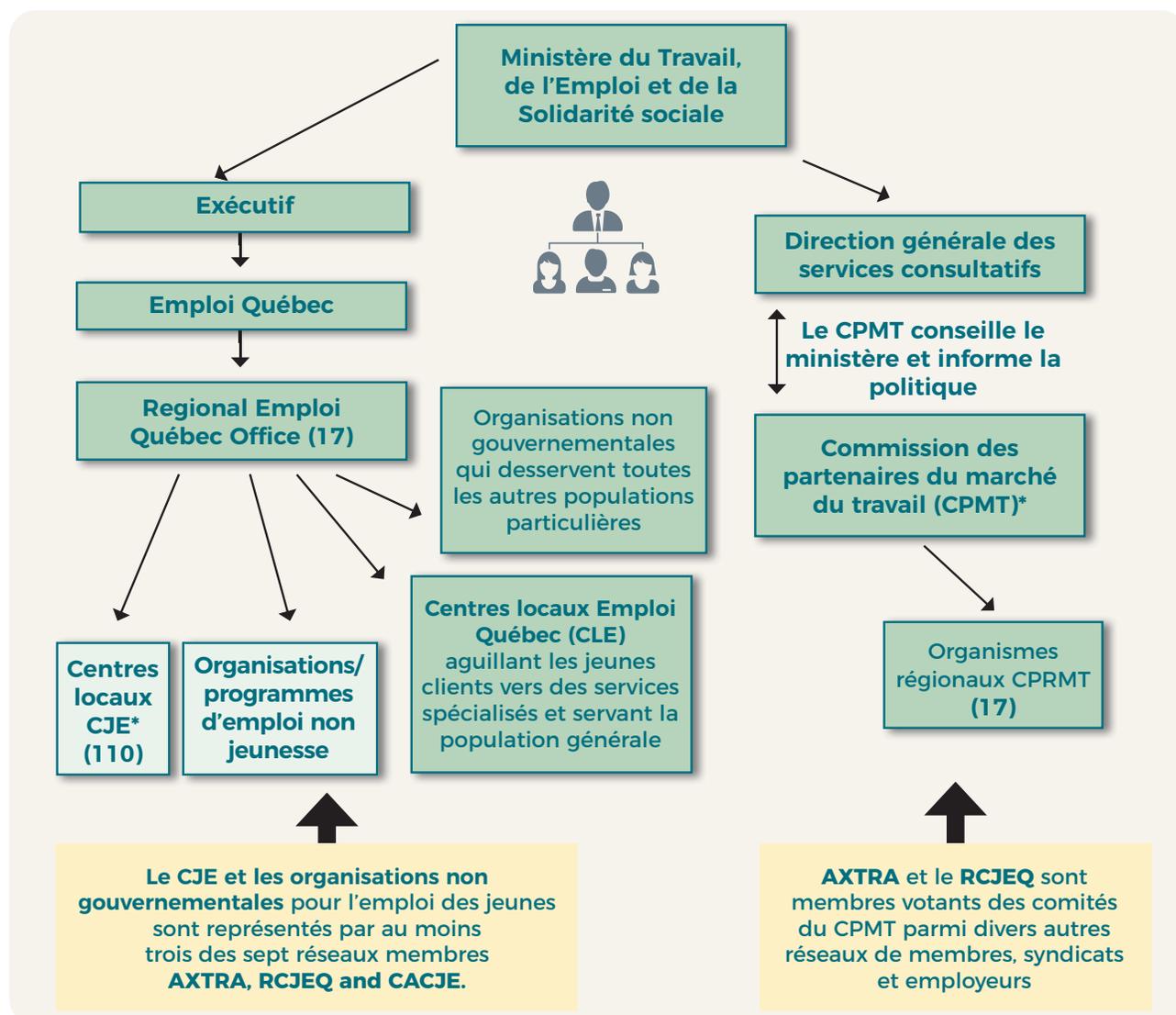
⁸ <http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/programs/yjc.html>

C'est le cas de la reprise de la Stratégie ontarienne pour l'emploi des jeunes de 2015, qui n'a duré que deux ans sous l'égide du Ministère des Collèges et Universités. Parallèlement, en 2015, le Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences a lancé un programme très similaire, le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (et PAEJ-été), avec des objectifs très similaires à l'un des programmes issus de la Stratégie emploi jeunesse.

Il pourrait y avoir des échecs de coordination entre les organismes publics, simplement en raison de la grandeur et de l'ampleur des problèmes qu'ils abordent. Avec le soutien dans ce cas, d'une stratégie globale de la main-d'œuvre jeunesse comme au Québec, la probabilité d'échecs de coordination comme celui décrit ci-dessus pour l'Ontario pourrait être réduite. Le fait que le Québec et le gouvernement fédéral aient tous deux clairement énoncé des objectifs stratégiques concernant le développement de la jeunesse suggère qu'il serait peut-être temps que l'Ontario en fasse de même.

QUÉBEC Comparaison de la structure de gouvernance pour la mise en œuvre de la politique jeunesse au Québec et en Ontario

Schéma 4.1 ci-dessous illustre la structure d'exécution des politiques du Québec, les organisations et les organismes importants qui jouent un rôle dans les affaires de la jeunesse.



Québec: Branche exécutive

Niveau 1 - Ministère de tutelle:

La structure de prestation des services d'emploi du Québec relève du *Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale*.

Niveau 2 - Administrateur(s) principal(aux)

Administrateur(s) principal(aux) de toutes les questions liées à L'emploi-*Emploi Québec* ou autres organismes publics pour d'autres services spécialisés.

Niveau 3 - Administrateurs centraux régionalisés

Chacune des 17 régions économiques comprend un centre régional *Emploi Québec* qu'elle finance et administre pour tous les fournisseurs de services d'emploi localisés de niveau inférieur. Niveau 3, les administrateurs régionaux d'Emploi Québec supervisent les organismes locaux qui travaillent directement avec les clients sur le terrain dans la région économique.

Niveau 4 - Administrateurs régionaux spécialisés

Plus de 350 organismes communautaires et de développement de carrière répartis dans les 17 régions économiques offrent une gamme de services d'emploi aux clients financés par leur centre régional d'Emploi Québec. Ceux-ci viennent en plus des services d'assistance à l'emploi généralisés fournis par 158 centres locaux d'emploi (CLE) qui sont publics et coexistent avec les organismes communautaires.⁹ Au sein de cet ensemble de fournisseurs de services d'emploi régionalisés et localisés qui aident les clients de nombreux groupes démographiques, certains se spécialisent complètement dans les affaires liées à la jeunesse. Il s'agit des Carrefours Jeunesse-Emploi (CJE), au nombre de 110, un dans chaque circonscription électorale au Québec. En outre, il existe d'autres organisations non gouvernementales (ONG) qui offrent des programmes spécialisés en matière d'emploi (et d'employabilité) pour les jeunes.¹⁰ Bien sûr, cela ne signifie pas que les organismes généraux de services communautaires ne peuvent pas répondre aux besoins des jeunes.

Les CJE sont uniques en raison de leur « stratégie carrefour » qui utilise une variété de méthodes et de programmes différents pour aider les jeunes à atteindre leurs objectifs d'intégration sociale et professionnelle dans la société.¹¹ Ils mettent l'accent sur le renforcement des capacités des jeunes en matière d'autonomie sociale et économique, et toutes leurs interventions et activités ont trait à la réalisation de ces objectifs. Bien que les CJE aient été conçus comme des « guichets uniques » (ou des carrefours) pour les services enracinés localement de développement des jeunes, on reconnaît de plus en plus les programmes adaptés et une coalition d'organisations qui pourraient mieux répondre aux besoins spécifiques de la jeunesse. Par conséquent, le secteur du développement de la jeunesse au Québec contient des CJE

⁹ Les centres locaux d'emploi (CLEs) sont actuellement en restructuration et s'appellent maintenant Bureaux de Services Québec ou Services Québec.

¹⁰ L'accent mis sur la prestation de services pour l'emploi est passé de la simple fourniture d'aides à la recherche d'un emploi et à l'obtention d'un emploi à l'amélioration des spécificités des clients de manière à ce qu'ils puissent non seulement obtenir un emploi rémunérateur, mais aussi le conserver.

¹¹ Les CJE sont aussi uniques par leur histoire, car ils sont l'héritage des stratégies de développement économique du gouvernement Jacques Parizeau (PQ) du milieu des années 1990, l'un des architectes importants du Québec contemporain.

et d'autres ONG locales offrant des programmes diversifiés et spécialisés pour les jeunes. Cependant, récemment, on s'est inquiété de la prolifération d'organisations « spécialisées » qui reçoivent du financement sans racines communautaires profondes ou grande expertise.¹²

Bien que les CJE locaux soient indépendants, ils sont administrés par des représentants de divers organismes et financés principalement par *Emploi Québec*. C'est pareil avec les autres ONG travaillant avec les problèmes auxquels fait face la jeunesse. Ces deux types d'organisations ont une autonomie de prestation de programmes et, bien que financées par l'état, sont légalement constituées pour avoir d'autres contrats.¹³

Les interactions organisationnelles de niveaux 3 et 4 sont une combinaison de pouvoir décentralisé local avec un certain contrôle régional pour, par exemple, les centres régionaux *Emploi Québec* semblent exercer un certain contrôle sur le processus de référence des clients, en tant que « gardiens » pour quelques services d'*Emploi Québec* sélectionnés, mais permettent aux ONG locales et aux CJE de recruter eux-mêmes des clients. Par conséquent, nous pouvons caractériser le secteur de l'emploi des jeunes au Québec comme étant spécialisé, décentralisé et assez autonome, mais avec un certain contrôle régional.

Réseaux et une Branche consultative

Les responsables de la mise en œuvre des politiques du travail et de l'emploi, c'est-à-dire les organisations générales de services communautaires d'employabilité, le CJE et les ONG, sont regroupés en sept organisations de réseau-cadre. La plupart des CJE, par exemple, participent à un réseau appelé RCJEQ (*Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec*), l'une des sept organisations de réseau-cadre existantes.¹⁴ Les réseaux-cadres fonctionnent comme des associations représentatives de ces organisations individuelles et sont censés faire connaître au gouvernement les préoccupations des organismes communautaires membres (ONG ou CJE et autres). Des types d'associations similaires existent également dans d'autres provinces.

Cependant, unique au Québec pour le Canada, le seul autre modèle de ce type étant situé en Norvège, la branche consultative de la Politique de l'emploi du Québec prévoit un partenariat entre les branches exécutives de la politique du travail et les participants au marché du travail; les employeurs, les syndicats (associations syndicales), les instituts de formation et les comités consultatifs des groupes communautaires eux-mêmes. La branche consultative, la Commission des Partenaires du marché du Travail (CPMT), interagit avec le sous-ministre du travail et, par conséquent, a le pouvoir réel d'influencer ou de réduire un programme politique. Le cadre réglementaire de la CPMT est requis pour encourager les parties prenantes du marché du travail à fusionner et à partager leur expertise en vue d'améliorer les services

¹² (AXTRA, January 2019)

¹³ Un exemple de financement « extérieur » est le cas des protocoles de sécurité et de recyclage des travailleurs entrepris par de nombreuses agences d'emploi communautaires mais financés par la SAAQ (Société de l'assurance automobile du Québec).

¹⁴ Pour une liste complète, veuillez vous reporter à l'annexe.

publics de l'emploi et d'améliorer le développement des compétences de la main-d'œuvre.¹⁵ Les participants au marché du travail représentent 29 secteurs et sous-secteurs industriels qui amènent ces intérêts sectoriels dans la conversation et forment un sous-groupe au sein de la CPMT. Une autre branche de la CPMT comprend sept comités consultatifs, chacun composé de représentants des groupes communautaires suivants: femmes, jeunes, immigrants, personnes vivant avec le handicap, travailleurs âgés de plus de 45 ans, autochtones et personnes ayant un casier judiciaire ou incarcérées.

L'objectif est de plaider en faveur de ces groupes marginalisés. Les membres des comités consultatifs sont composés des réseaux-cadres mentionnés plus haut qui servent de ces groupes. La fonction de chacun de ces comités consultatifs est de porter les préoccupations des 7 groupes communautaires à la CPMT en utilisant leur vote de comité individuel. Ainsi, par exemple, les préoccupations de la jeunesse peuvent être portées à l'attention de la CPMT par le biais des votes de ses organisations représentatives, par exemple des votes du RCJEQ et / ou de *l'Alliance des centres-conseils en emploi* (appelée AXTRA, une autre organisation-cadre avec des membres du service jeunesse), ou autres.

La CPMT est conçue pour influencer les politiques par la coopération, le consensus et les efforts concertés de tous les participants pour que soit atteint l'objectif de résoudre les problèmes de la main-d'œuvre, comme par exemple la formation à l'emploi. En tant qu'exécuteur de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, la CPMT a établi un fonds pour la formation à l'emploi générés par les rachats commerciaux. Ce fond a été créé en mettant de côté une petite fraction (1 %) des bénéfices de l'entreprise et, grâce à ce fonds, la CPMT elle-même a pu mener des programmes de formation à l'emploi avec consultation du secteur industriel.¹⁶

Conformément au modèle général de décentralisation, même la CPMT est décentralisée en conseils régionaux travaillant dans chaque région économique ou en Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT),(Wood, 2018). Il y en a 17 et, en raison de cette représentation régionale, les préoccupations locales peuvent être traitées localement, tandis que les préoccupations plus générales peuvent être traitées par la CPMT provinciale grâce à la relation hiérarchique que le CRPMT entretient avec la CPMT.

Ainsi, la Branche exécutive du ministère du travail du Québec, *Emploi Québec (et EQ régional)*, et la Branche consultative, *CPMT/CPRMT*, sont conçues pour fonctionner de manière circulaire. Les préoccupations sont portées à la CPMT par voie de vote et à l'attention du ministre (ministère) par les différents groupes représentatifs, tandis que le ministère charge *Emploi Québec* de mettre en œuvre, sous la direction du ministre, des programmes qui reflètent ces préoccupations et qui ont fait l'objet d'un vote.

¹⁵ L'une des fonctions de la CPMT est d'exécuter la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* destinée à mettre fin à l'investissement relativement faible du Québec dans la formation de la main-d'œuvre.

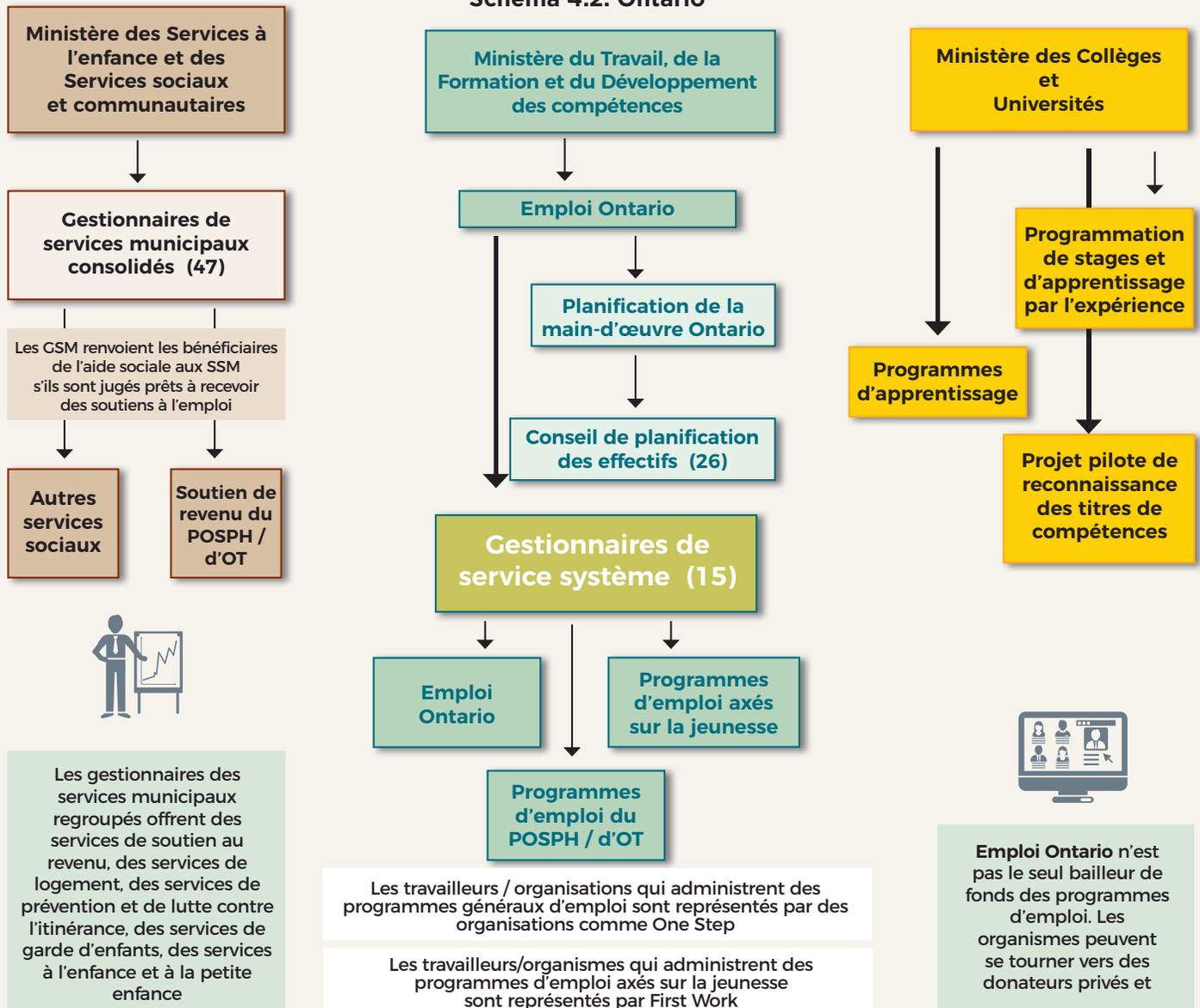
¹⁶ La CPMT a mis en place un programme de stages qui s'est avéré flexible et qui a reçu plus d'apport de la communauté que le programme de stages standardisé d'Emploi Québec. (Comité Consultatif Jeunes, (CPMT), May 2017)

Caractéristiques de la structure de gouvernance du Québec

- (i) Structurée / Régionale – de haut en bas et hiérarchique dans la conception, avec les directives du niveau 1 au niveau ministériel. Cependant, ventilée par région car le contrôle est exercé au niveau régional.
- (ii) Approche de mise en œuvre des politiques : très ciblée par emplacement, démographie et région.
- (iii) Barrières à l'entrée pour les nouveaux fournisseurs de services : théoriquement faibles, mais l'existence de « lobbies », les réseaux et les associations peuvent agir comme obstacles.
- (iv) Agents d'exécution spécialisés : un mélange d'organismes communautaires et d'organismes gouvernementaux. Organismes communautaires spécialisés dans les affaires de la jeunesse.
- (v) Corporatisme d'état : l'État désigne des groupes d'intérêts qui représentent divers secteurs de l'économie, de sorte que ces groupes d'intérêts officiels puissent participer à la construction de la « nation » et que les intérêts non commerciaux soient une force. Ni l'élaboration des politiques ni les résultats ne dépendent particulièrement du pouvoir partisan (Haddow, 2014).

ONTARIO

Schéma 4.2. Ontario



Ontario: Branche exécutive:

Niveau 1: Ministère de tutelle

En Ontario, trois ministères supervisent les questions liées à l'emploi, y compris celles qui ont trait au développement de la main-d'œuvre jeunesse. Il s'agit des Ministères Ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires, du Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, et du Ministère des Collèges et Universités. Chacun traite de différents aspects de l'élaboration des politiques pour la jeunesse.

Niveau 2 actuel: Administrateur(s) principal(aux)

L'administrateur principal de tous les services sociaux, y compris les services liés à l'emploi, a été transféré de la province aux municipalités en 1998. La province finance les services, mais la responsabilité de la prestation incombe au Gestionnaire du système de services regroupés (GSSR) et aux Conseils d'administration de district des services sociaux (CADSS). Ces gestionnaires de services municipaux reçoivent un financement et, selon les lignes directrices provinciales, décident des services à financer dans leur municipalité. Par conséquent, ces gestionnaires de services municipaux ont une certaine autonomie décisionnelle.

Le système actuel a été critiqué comme inefficace et subit actuellement des changements. Un projet pilote de Gestion du système de services (GSS) est en cours dans les régions de Muskoka-Kawartha, Hamilton et Peel.

Niveau 2 actuel: Administrateur(s) principal(aux)

Avec ce nouveau système, le système ontarien pourrait être comparable au système d'emploi-jeunesse du Québec en ce qui concerne l'allocation régionalisée des fonds. Dans cette nouvelle structure, 15 gestionnaires de services régionaux décideront de l'affectation du financement dans leur région. La province prévoit de terminer le projet pilote et de publier ses conclusions en vue de sa mise en œuvre à partir de 2022.¹⁷ Les objectifs du nouveau système sont de dissocier l'aide au revenu de l'aide aux services à l'emploi et de focaliser entièrement les nouveaux GSS sur les services à l'emploi.¹⁸ L'effet que cela aura sur la prestation des services d'emploi-jeunesse n'est pas clair, y compris l'allocation de fonds aux programmes pour la jeunesse.

Niveau 3: Fournisseurs de services

Il y a plus de 500 fournisseurs de services d'emploi en Ontario qui reçoivent chacun des fonds et des permis pour fonctionner à partir des GSSR de niveau 2 ou des nouveaux GSS. Ces fournisseurs transmettent les programmes spécifiques aux clients -- des personnes comme vous et moi.

¹⁷ L'Ontario procède à la réforme des services d'emploi. (n.d.). Extrait de <https://news.ontario.ca/mol/en/2020/02/ontario-moving-ahead-with-the-reform-of-employment-services.html>

¹⁸ L'Ontario procède à la réforme des services d'emploi. (n.d.).

Atteindre les objectifs stratégiques par le biais de programmes et non par le biais d'organisations.

Uniformément, les mesures de soutien à l'emploi sont principalement fournies par Emploi Ontario, et le financement est actuellement attribué aux municipalités régionales par les gestionnaires du système municipal regroupé, mais sous réserve de changements par les gestionnaires du système de services suite aux projets pilotes. Même après, l'Ontario n'aura pas de centres d'emploi pour les jeunes comme au Québec. L'Ontario aura des gestionnaires spécialisés et dévoués des systèmes de services d'emploi qui orienteront les clients vers des services de niveau 3 appropriés. Les organisations de niveau 3 appliqueront les programmes existants aux besoins des clients. Par conséquent, une distinction clé : *l'Ontario répond à ses nombreux objectifs stratégiques au moyen de programmes spécialisés, et non d'une hiérarchie d'organisations et d'organismes spécialisés.*

En raison de cette structure organisationnelle, le système de prestation des services d'emploi de l'Ontario est fragmenté. Nos discussions avec les praticiens du service ont confirmé cette description. Le gouvernement n'est qu'un des nombreux organismes impliqués dans le paysage. Les organisations privées et les organismes sans but lucratif bénéficient de diverses interventions régionales provenant de sources de financement non gouvernementales, ce qui entraîne un effet de mosaïque. En outre, chaque municipalité assume la responsabilité de fournir des services d'emploi en même temps que l'aide sociale, de sorte que le niveau d'intervention varie considérablement d'une ville à l'autre.

Comme au Québec, les fournisseurs de services d'emploi en Ontario sont couverts par des réseaux-cadres ou des associations sectorielles. Étant donné que de nombreux fournisseurs de services d'emploi offrent des programmes d'emploi ciblés pour les jeunes, mais qu'ils ont aussi des services généraux, ils peuvent participer à la fois à l'association-cadre couvrant les questions relatives aux jeunes et à la population en général.¹⁹ Cela signifie que les groupes démographiques de l'Ontario ayant des besoins particuliers en matière d'emploi peuvent ne pas être représentés de façon unique comme au Québec avec la CPMT, et que la promotion de préoccupations particulières pourrait être compromise par des intérêts concurrents.²⁰ Par conséquent, il peut être difficile de promouvoir les intérêts de la jeunesse en matière d'emploi, par exemple par rapport à d'autres en Ontario par des associations de réseaux.

Besoins et Services locaux - Conseiller les municipalités

Dans le but d'obtenir des renseignements, du retour d'information et des conseils sur l'intervention des services dirigés, les gestionnaires regroupés et les gestionnaires de district consultent habituellement la Planification de main-d'œuvre de l'Ontario, un réseau d'organisations locales de renseignement financées par le gouvernement provincial. Chaque conseil local de planification de la main-d'œuvre recueille des informations sur les besoins

¹⁹ Premier Travail est un exemple d'un réseau d'organismes qui traitent des affaires de la jeunesse. ONESTEP est un exemple de réseau traitant de toutes sortes de prestataires de services d'emploi et d'autres acteurs du marché du travail.

²⁰ Ce point de vue a été exprimé par un spécialiste de la politique de la jeunesse en Ontario.

locaux du marché du travail, les analyse et assure la liaison entre la communauté générale des employeurs et des citoyens et les municipalités qui fournissent des services. Leur rôle attendu est de consulter les fournisseurs de services - qui sont souvent des municipalités - et les employeurs afin de déterminer les besoins propres à la région et de recommander les services qui pourraient répondre aux besoins locaux d'une collectivité.

Les conseils de planification de la main-d'œuvre fournissent ce service à un niveau localisé (comme le font les CRPMTS), où chacun est indépendant ou faiblement connecté. En outre, les conseils de planification de la main-d'œuvre ne sont pas les seuls acteurs à exercer ces fonctions ; il existe des communautés où d'autres intermédiaires de la main-d'œuvre font de même (Wood, 2018). Conceptuellement, les besoins locaux sont d'informer les services locaux. Toutefois, l'existence d'un si grand nombre d'acteurs ayant la même fonction suggère des problèmes de gouvernance et une concurrence institutionnelle pour le financement des services plutôt qu'une coordination institutionnelle visant l'affectation des fonds destinés aux services vers des domaines classés par nécessité. Des évidences probantes sont nécessaires pour établir une comparaison plus solide avec le système québécois.

Caractéristiques de la structure de gouvernance de l'Ontario

- (i) *Fragmentation / régionalisme : Des régions municipales indépendantes et autonomes gèrent les services, y compris les services d'emploi*
- (ii) *Approche de mise en œuvre des politiques : Généralisée. Programmes pour les jeunes intégrés aux activités générales des municipalités offrant des services*
- (iii) *Obstacles à l'entrée pour les nouveaux fournisseurs de services : Bas, parce que les fournisseurs de services potentiels peuvent demander un permis d'exercice auprès d'une municipalité. Aucun contrôle supplémentaire n'est exercé.*
- (iv) *Combinaison d'agents d'exécution généralistes / spécialisés : Les organisations de cadres publics sont généralement supervisées par des gestionnaires de services d'emploi spécialisés selon les réformes.*
- (v) *Économie politique axée sur le marché : Une approche libérale, non interventionniste d'aborder la mise en œuvre des politiques. Faible collaboration entre l'état et les intérêts non gouvernementaux. Intérêts commerciaux plus forts qu'au Québec. L'élaboration des politiques et les résultats dépendent de l'approche partisane (Haddow, 2014).*

5. STRUCTURE DE GOUVERNANCE ET PROGRAMMES JEUNESSE

La différence la plus importante entre la structure de mise en œuvre de la politique d'emploi du Québec et de l'Ontario est que le Québec a une structure de prestation de services d'emploi qui est verticalement intégrée / organisée et hiérarchique. L'Ontario est organisé horizontalement parce que le pouvoir de mise en œuvre incombe à chaque région municipale. En ce qui concerne le développement de la jeunesse, il existe au Québec toute une infrastructure politique pour mettre en œuvre des mesures qui abordent les questions liées aux jeunes. En

**Tableau 5.1:
Sommaire des caractéristiques des programmes d'Emploi jeunesse du Québec et de l'Ontario**

Québec	Ontario
<p>Sept programmes différents, conçus par Emploi Québec et le Secrétariat à la jeunesse et administrés par l'entremise du CJE et des ONG.</p> <p>Il existe également des programmes locaux ciblés et spécialisés offerts par les CJE et les ONG au besoin</p>	<p>Trente programmes différents pour la jeunesse administrés par plus de 500 fournisseurs de services d'emploi</p>
<p>Aucune contrainte légale sur les sources de financement mais la majeure partie du financement provient d'Emploi Québec financement stable</p>	<p>Financement interministériel induit l'imprévisibilité du financement</p>
<p>Programmation standardisée et stable pour les groupes ciblés ainsi que des programmes spécialisés.</p>	<p>Programmation diversifiée en fonction des besoins pour de nombreux secteurs différents, explicitement et séparément. De nouveaux programmes apparaissent régulièrement, tandis que d'autres sont retirés.</p>

Ontario, ce n'est pas le cas, les questions liées à la jeunesse sont certainement traitées par des programmes spécifiques, mais les agents d'exécution des programmes sont des organismes qui répondent à divers besoins.

Ces différences dans la structure affectent le type, le nombre et les changements dans les programmes offerts aux jeunes ainsi qu'aux autres groupes, et sont résumées dans le tableau ci-dessous. Nous avons énuméré les programmes pour les jeunes de chaque province dans un tableau en annexe.

Bien que la liste des programmes du Québec soit plus courte que celle de l'Ontario, sa structure institutionnelle pour l'exécution des politiques permet aux organismes communautaires locaux, aux ONG et aux CJE de mener des programmes consacrés aux questions relatives à la jeunesse, tout en offrant une certaine souplesse à ses ONG. L'Ontario offre une vaste liste de programmes, dont certains ont été lancés en réponse à des besoins émergents, mais possède une structure organisationnelle et de prestation complexe et fragmentée, ce qui entraîne probablement des inefficacités en matière de gouvernance et de coordination.

6. RÉPONDRE AUX THÈMES IDENTIFIÉS

Jusque-là, nous avons examiné les différences intergouvernementales dans la politique jeunesse et la structure de gouvernance pour la mise en œuvre de la politique jeunesse. Nous examinons ici les rôles de la politique et de la structure de gouvernance en matière de jeunesse dans les deux provinces en abordant les cinq thèmes clés que nous avons identifiés comme essentiels à l'élaboration d'un système robuste de développement de la main-d'œuvre jeunesse.

THÈME 1: Mettre en place un système adaptable, axé sur la demande et conçu pour les transitions

Notre recherche a démontré que l'automatisation et la numérisation à venir et à grande échelle sont susceptibles de modifier de nombreux secteurs existants en termes de demande de main-d'œuvre de tous âges, avec des conséquences sur l'emploi et le revenu.²¹ À l'heure actuelle, les trois principales industries génératrices d'emploi pour les jeunes en Ontario sont le commerce de détail, l'hébergement et les services de restauration, ainsi que les soins de santé et l'aide sociale. Au Québec, l'hébergement et les services de restauration, le commerce de détail et les arts et loisirs ont les plus hauts pourcentages de jeunes employés.²² Nous constatons dans notre recherche que des postes tels que la vente en magasin, qui est un poste d'entrée de gamme pour la jeunesse, sont très susceptibles d'être automatisés. Plus important encore, les postes de niveau d'entrée dans tous les domaines sont les plus sensibles à l'automatisation, ce qui met les jeunes travailleurs(euses) en danger. Ces effets doivent être atténués par la formulation et l'adoption de politiques sur la main-d'œuvre jeunesse.

Comment les cadres stratégiques du Québec et de l'Ontario abordent-ils ce thème?

La *Politique québécoise de la jeunesse (PQJ)* ne fait pas explicitement référence à l'introduction et à l'intensification de l'automatisation et de la numérisation qui ont déjà modifié le marché du travail tant pour les jeunes que pour les travailleurs(euses) âgés. Dans sa formulation et son approche vis à vis de l'emploi chez les jeunes, les points focaux sont l'orientation des jeunes vers l'autonomie, l'inclusion sociale, l'équilibre travail-famille et / ou travail-études et l'encouragement à la mobilité géographique. L'attention particulière au rôle de la technologie dans l'emploi est absente.

Néanmoins, elle figure indirectement dans la formulation de la politique en matière d'éducation au Québec. Le plan est de commencer en mettant l'accent sur la formation technique dans les domaines où les besoins en main d'œuvre actuels et futurs sont susceptibles d'être importants. La PQJ reconnaît qu'il faut promouvoir des programmes de formation novateurs qui pourraient comporter des plans d'éducation et de formation bien définis mais moins formels. Ceux-ci sont les limites de la formulation des politiques au Québec.

²¹ *FutureFit AI en partenariat avec le Conseil canadien pour la réussite des jeunes (2019).*

²² *Ministère du Travail, (2019, le 12 11). Extrait de <http://www.tcu.gov.on.ca/eng/eopg/publications/eo-memo-data-release-2018-2019-en.pdf>.*

Contrairement au Québec, nous savons que le gouvernement provincial de l'Ontario n'a pas de politique de développement autonome de la main-d'œuvre chez les jeunes, mais une série de politiques sur les questions liées à la jeunesse. Le thème 1 vise à former les jeunes aux connaissances et aux compétences qui leur permettront de s'adapter aux changements rapides du marché du travail ; l'Ontario n'a pas actuellement de politiques du travail axées sur ces préoccupations pour la jeunesse.

Cependant, depuis 2015, le gouvernement de l'Ontario reconnaît de plus en plus le Thème 1.²³ En 2015, le Comité d'experts de la première ministre pour le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée a été formé et, parmi ses nombreuses recommandations, a fait la promotion de multiples cheminements de carrière comme moyen de faire face à l'évolution des professions face à l'automatisation future.

Ces recommandations avaient déjà été adoptées dans la politique d'éducation révisée de l'Ontario de 2013 (Ministry of Education, Government of Ontario, 2013), mais ce n'est que récemment que la mise en œuvre de cette politique a été évaluée. La politique éducative de l'Ontario reconnaît le besoin d'adaptabilité et de changement pour les jeunes dans les secteurs de l'éducation. L'apprentissage tout au long de la vie, qui serait une exigence de multiples cheminements de carrière, est clairement reconnu dans la politique en matière d'éducation de l'Ontario. Cependant, selon Peterson & Hamlin (1er mars 2017), les problèmes de mise en œuvre abondent en raison de la pénurie de main-d'œuvre, du manque de soutien technologique et d'une mauvaise compréhension de la politique elle-même. En outre, la politique éducative ne couvre que l'éducation de la maternelle à la douzième année et les deux tiers (20 à 29 ans) de la catégorie jeunesse n'en relèvent pas.

Comment les structures de gouvernance du Québec et de l'Ontario pour la mise en œuvre de la politique Jeunesse abordent-elles ce thème?

L'Ontario a reconnu explicitement le Thème 1. Le Québec ne le fait pas, malgré sa politique jeunesse. Les ministères de l'Ontario qui s'intéressent aux programmes sur la population active des jeunes ne sont pas les formulateurs ni les exécutants des recommandations du groupe d'experts ; le Ministère de l'éducation formule et exécute une politique sur cette question qui couvre le tiers de la catégorie démographique des jeunes (15 à 19 ans), mais ne s'applique pas aux autres. *Les limites des structures de gouvernance de l'Ontario en ce qui concerne la mise en œuvre de la politique jeunesse sont le manque de communication entre les agents qui partagent le même objectif.*

Bien que le Québec n'ait pas traité explicitement du Thème 1 dans sa politique sur la jeunesse, la PQJ elle-même offre un cadre opérationnel (global) pour tous les ministères concernés par tout ce qui touche à la jeunesse. Ainsi, toute modification de la Politique d'éducation

²³ Le Conseil des Ministres de l'éducation du Canada (CMEC) a examiné en détail les préoccupations soulevées dans le Thème 1 au niveau fédéral. Dans (2017), le CMEC a publié un rapport d'importance sur les réformes de l'éducation afin d'outiller les jeunes à gérer les multiples transitions des cheminements de carrière futurs provenant d'un marché du travail parfois imprévisible. Le CMEC a élaboré une série de critères que les systèmes d'éducation doivent atteindre si l'on veut répondre de manière satisfaisante aux besoins complexes de la jeunesse actuelle et future.

du Québec telle que nous l'avons discuté précédemment, doit satisfaire aux objectifs de la PQJ. Les objectifs de la PQJ elle-même orientent la Politique de l'éducation tout comme la *Politique de l'emploi chez les jeunes* (objectif 4) de la PQJ. En raison de la présence de la CPMT dans la structure de gouvernance au Québec, la représentativité et la démocratisation indiquent que toutes les questions liées à la jeunesse (y compris l'éducation) ne sont pas traitées en vase clos. La présence de la PQJ et de ces garde-fous dans la structure de mise en œuvre pourrait jouer un rôle important dans la réalisation de changements durables dans la stratégie. Enfin, la PQJ couvre tous les jeunes âgés de 15 à 35 ans (contrairement au Ministère de l'éducation de l'Ontario).

Québec, Ontario et flexibilité Travail-Études

La modification de la politique éducative est la meilleure méthode pour appliquer le Thème 1. L'éducation et la formation professionnelle sont les principales méthodes permettant d'améliorer l'adaptabilité et la résilience des jeunes face à l'évolution rapide du marché du travail et des conditions économiques.²⁴ Cela est reconnu depuis longtemps comme une pierre angulaire de la réforme de l'éducation visant à faire progresser l'éducation continue par le travail-études, l'apprentissage tout au long de la vie, la diversité du développement des compétences et / ou la requalification.

L'approche travail-études est l'une des méthodes par lesquelles apprentissage pratique et requalification / renforcement des compétences continus peuvent être fournis. Comment le Québec et l'Ontario se distinguent-ils ? Nous présentons ci-dessous les données de l'EPA sur la jeunesse qui poursuit des études et une formation à temps plein AINSI QUE celle qui poursuit des études et une formation à temps partiel.

Tableau 6.1
Québec & Ontario - Pourcentage de jeunes qui travaillent et étudient par jeunes qui étudient à temps plein et jeunes qui étudient à temps partiel.

	Étudiant(e)s qui travaillent à temps plein (tranche d'âge 20 à 29 ans) en %		Étudiant(e)s qui travaillent à temps partiel (tranche d'âge 20-29 ans) en %	
	Quebec	Ontario	Quebec	Ontario
2016	55	41	79	73
2017	54	40	77	72
2018	56	39	85	70
2019	57	43	82	72

Note: Chiffres calculés à partir de données de l'EPA.

²⁴ Usher, A. (2019). *L'état de l'enseignement postsecondaire au Canada*. Toronto : Hager Education Strategy Associates (HESA).

Le Québec a une part beaucoup plus importante et croissante que l'Ontario d'étudiant(e)s à temps plein et à temps partiel âgés de 20 à 29 ans, ce qui suggère une plus grande disponibilité et une plus grande flexibilité des programmes d'éducation au Québec par rapport à l'Ontario. Bien sûr, il pourrait y avoir une multitude de facteurs autres que la disponibilité et la flexibilité. Une étude statistique est nécessaire pour déterminer les facteurs sous-jacents au Tableau 4.

Cependant, nous savons que le Québec (et Terre-Neuve) ont les frais de scolarité de premier cycle les plus bas au Canada par étudiant(e) en raison d'un gel des frais de scolarité depuis des décennies, tandis que l'Ontario a les frais de scolarité de premier cycle les plus élevés au Canada avec un coût d'environ 9 028\$ par étudiant(e) (2019-2020).²⁵ Le Québec dépense beaucoup plus que l'Ontario par étudiant(e) à temps plein (ETP)²⁶, tant au niveau collégial qu'universitaire, avec une différence d'environ 10 000\$. Bien sûr, l'Ontario est une plus grande province, ce qui se reflète dans les chiffres par habitant. Par ailleurs, un examen des dépenses provinciales en éducation postsecondaire en pourcentage du PIB provincial montre que les dépenses du Québec dépassent celles de l'Ontario dans le financement des collèges et des universités. La part du Québec consacrée à l'éducation postsecondaire dans le PIB de la province est supérieure de 0,62 % à la même part du PIB en Ontario.²⁷ *Il est donc probable que le Québec dispose de ressources plus disponibles et plus souples pour les programmes d'éducation (et de travail-études) que l'Ontario, ce qui est une illustration de son approche par rapport à la jeunesse, de la maternelle à la 12e année et jusqu'à l'âge de 35 ans.*²⁸

La diversité des compétences est le deuxième aspect de la lutte contre l'automatisation et la numérisation à grande échelle qui transformeront le travail dans le futur. Selon le dernier rapport du Conference Board du Canada sur l'éducation (2014), pour ce qui est du niveau collégiale Québec et l'Ontario obtiennent des notes semblables. Le Québec a une note inférieure à celle de l'Ontario en ce qui concerne le niveau universitaire (B à A de l'Ontario) et bien que le Québec gagne une note supérieure à celle de l'Ontario dans la proportion de doctorants (A C vs A D pour l'Ontario), le Québec gagne un D au C de l'Ontario en ce qui concerne le niveau par domaine. Tout bien considéré, les deux provinces sont semblables en ce qui concerne la qualité de l'éducation postsecondaire et la diversité des compétences, l'Ontario se classant comme légèrement supérieur au Québec.

²⁵ Nous n'avons pas de chiffres pour le collège, mais au Québec, le CGEP est essentiellement gratuit. Nous ne pouvons pas obtenir de chiffres pour les collèges de l'Ontario, puisque Statistique Canada ne recueille pas ces renseignements.

²⁶ L'équivalent temps plein, ou équivalent temps complet, est une unité qui indique la charge de travail d'une personne employée ou d'un étudiant(e) d'une manière qui rend les charges de travail ou les charges de classe comparables dans divers contextes.

²⁷ Le Québec consacre 1,4 % de son PIB à l'éducation postsecondaire, tandis que l'Ontario consacre 0,78 % de son PIB à l'éducation postsecondaire, 2016-2017 (Usher, 2019)

²⁸ L'emploi à temps partiel des étudiant(e)s à temps plein âgés de 20 à 29 ans est plus élevé au Québec entre 2016-2019 qu'en Ontario, ce qui suggère qu'il y a plus d'options à temps partiel pour les étudiant(e)s au Québec qu'en Ontario (EPA, nos calculs). Nous ne connaissons pas encore les raisons de cette situation, cela peut être lié aux subventions à l'emploi ou simplement à la façon dont le marché du travail est structuré pour la jeunesse du Québec. Estimations fournies sur demande pour économiser de l'espace.

Sommaire

- ◆ L'absence d'un cadre de fonctionnement politique jeunesse pour un groupe démographique unique (de 15 à 29 ans) en Ontario entrave la portée des modifications de la politique sur l'éducation reflétant le Thème 1.
- ◆ La structure gouvernementale compartimentée en Ontario empêche la coordination entre les responsables de la mise en œuvre des politiques concernant le développement de la jeunesse.
- ◆ L'approche du Québec applique partiellement le Thème 1. La présence d'une politique jeunesse globale et d'une structure de gouvernance pouvant être coordonnée permet de mieux appliquer le Thème 1, même partiellement ou de manière incomplète.
 - Le Québec alloue non seulement plus de ressources à l'éducation postsecondaire, mais, en matière de travail et d'études simultanées, il semble avoir plus de souplesse pour offrir à sa jeunesse une façon bien établie d'encourager la requalification et la mise à niveau des compétences, l'apprentissage par la pratique, la formation continue (également connu sous le nom de formation tout au long de la vie).
- ◆ Du point de vue de la qualité de l'enseignement postsecondaire comme pertinente pour le développement des compétences en vue d'un travail futur, les deux provinces sont semblables ; l'Ontario se classant légèrement au-dessus.

Recommandation

- ◆ *Conception d'un plan directeur concernant la jeunesse de l'Ontario qui permettra une meilleure coordination entre les organismes de mise en œuvre des programmes d'emploi chez les jeunes*
- ◆ *L'Ontario doit mettre pleinement en œuvre et évaluer correctement la politique révisée sur les compétences et mettre l'accent sur une plus grande souplesse en matière d'études postsecondaires*

THÈME 2: Utiliser l'information sur le marché du travail (IMT) pour des programmes adaptés

Comment les cadres stratégiques du Québec et de l'Ontario abordent-ils le Thème 2?

Ni la PJQ ni les ministères de l'Ontario concernés par les programmes pour la jeunesse n'ont formulé de politique ou de directive explicites concernant l'utilisation plus poussée et ciblée de l'information sur le marché du travail (IMT) pour le développement de la jeunesse.²⁹ Cela est conçu pour un usage grand public, et sous cet aspect c'est une réussite.

La remontée des données vers l'IMT par les différents niveaux de gouvernement est la mission d'une société civile ouverte et démocratique à l'usage général de toutes les parties. Cette

²⁹ Renseignements sur le marché du travail – données primaires sur le marché du travail qui ont été analysées et interprétées avant la diffusion publique.

mission est actuellement fournie par la plate-forme fédérale de renseignements sur le marché du travail (FLMIP), qui est une plate-forme web interactive, le FLMIP fournit des perspectives économiques par numéro de classification nationale des professions (CNP) au niveau à 4 chiffres.³⁰

Les systèmes IMT du Québec et de l'Ontario suivent le même schéma général.

Provision de l'IMT au Québec et en Ontario

Il y a quelques inconvénients. Questions communes dans les deux provinces :

(i) Cet outil est bâti autour de la CNP

Le niveau à 4 chiffres est toujours une catégorie professionnelle agrégée composée de nombreuses descriptions de travail différentes. Les catégories peuvent ne pas refléter avec précision un seul emploi ou profession qu'une personne pourrait occuper, la probabilité qu'un emploi soit classé à tort est élevée et cela est source de confusion pour les demandeurs d'emploi utilisant l'IMT.

(ii)

La destination de cet outil n'est pas claire ; fournisseur de services ou individu ?

Une personne (en particulier un jeune) peut ne pas connaître au début les descripteurs de la CNP, au-delà des descriptions plus populaires. Dans un sondage sur l'utilisation de l'IMT par la clientèle des services d'emplois mené par la Fondation canadienne pour le développement de carrière (2013), les résultats ont démontré que ce n'est qu'avec une personne suffisamment informée que les demandes correctes auprès de la CNP peuvent être faites. Avec de l'aide, les clients individuels ont pu accéder à la base de données contenant les renseignements suivants pour chaque CNP à 4 chiffres: description de la profession, salaires, perspectives, listes d'emplois et exigences en matière d'emploi, et enfin les compétences requises pour le poste. De plus, l'enquête a établi qu'il y avait de la valeur dans la prestation de l'IMT, que la clientèle ait activement demandé de l'aide aux praticiens des services d'emploi ou non. L'IMT elle-même est très utile pour ceux qui ont déjà accès aux services de l'emploi ; son utilisation est facilitée par les contacts des services de l'emploi qui traduisent les informations sur le marché du travail pour l'individu les rendant pertinentes à leur cas. Il y a un problème concernant le biais de sélection parce que la personne qui a déjà accès aux services d'emploi est motivée. La question est de savoir si la méthode de partage de l'IMT peut profiter aux jeunes qui sont plus éloignés de l'emploi et peut-être ni étudiant(e)s, ni employé(e)s, ni en formation (NEEF).

L'Ontario compense le manque d'accessibilité de la CNP en fournissant des descripteurs détaillés (plus couramment utilisés) et des termes pour les catégories de CNP à 4 chiffres. Le Québec fournit plus de critères de recherche pour différents types de travail comme moyen de régler cette question. Il s'agit cependant du problème central de l'accessibilité des CNP.

³⁰ CNP-Classification Nationale des Professions. Taxonomie systématique de toutes les professions. La CNP comprend environ 30 000 titres d'emploi regroupés en 500 groupes unitaires, organisés en quatre niveaux de compétence et 10 grandes catégories professionnelles. Les 10 catégories professionnelles sont divisées en un deuxième niveau (CNO à 2 chiffres) de 40 grands groupes qui classent l'emploi en fonction de la hiérarchie et des niveaux de compétence requis dans toutes les industries et tous les secteurs de l'économie canadienne. Le troisième niveau et le quatrième niveau (CNO à 3 et 4 chiffres) se composent respectivement de 140 groupes et de 500 groupes organisés par profession et industrie.

Avantages de la diffusion de l'IMT de l'Ontario par rapport à celle du Québec:

- (i) La plate-forme IMT de l'Ontario tente d'avoir un aperçu des emplois de l'avenir en classant les offres d'emploi projetées en « nouveaux emplois » et « emplois de remplacement ». Cela permet à la personne de déterminer si la profession qui l'intéresse sera en demande à l'avenir par rapport à toutes les autres professions énumérées par la CNP dans la base de données en Ontario.
- (ii) Fournit des descripteurs plus accessibles des catégories de la CNP.
- (iii) Accent clair sur les moyens pour atteindre des objectifs de carrière. Des informations sur les itinéraires d'éducation et de formation professionnelle, les évaluations qualitatives des institutions sont fournies avec des détails.

Avantages de la diffusion de l'IMT au Québec par rapport à celle de l'Ontario:

- (i) Les méthodes de partage de l'IMT du Québec comprennent les indicateurs habituels des perspectives d'emploi et des professions, des salaires et des tendances ainsi que les cheminements pour atteindre les résultats professionnels souhaités (tout comme l'Ontario). Toutefois, des renseignements supplémentaires sont fournis sur les exigences de l'employeur, les entreprises et les entreprises d'une région donnée, ainsi que sur les coordonnées, la taille de l'entreprise et leurs produits et services respectifs. Cela suggère une reconnaissance plus claire du fait que la réussite sur le marché du travail implique l'adéquation des employés potentiels avec les employeurs, ce qui repose sur la facilitation de la transmission de l'information entre les deux agents.
- (ii) Le Québec dispose d'un outil d'IMT allié qui mène de la base de données de l'IMT elle-même à un service de placement plus détaillé que le Guichet-Emplois ou la base de données de l'IMT de l'Ontario. Cela est semblable à celui offert par de nombreuses entreprises de recherche d'emploi par Internet du secteur privé comme LinkedIn ou Indeed, mais avec une capacité accrue parce qu'il contient des CNP des secteurs industriels primaires et secondaires au Canada, et pas seulement du secteur tertiaire ou des services. C'est la dernière caractéristique: un service de placement en emploi. Cette fonction permet la publication d'une candidature de demandeurs d'emploi potentiels (tout comme les services du secteur privé) pour les employeurs potentiels à consulter.

Structure de gouvernance du Québec et de l'Ontario Thème 2

La méthode de diffusion de l'information sur le marché du travail du Québec met immédiatement l'accent sur la dimension géographique : la région économique, tout comme c'est le cas pour ses organismes de services à l'emploi. La plateforme IMT pour le Québec est conçue comme un substitut à toutes les autres sources d'information concernant le Québec ; pour les demandeurs d'emploi au Québec seulement. Son accent sur le « lien » du demandeur d'emploi avec les exigences de l'employeur, les entreprises et les entreprises dans une région donnée, ainsi que les informations de contact, etc. suggère que les outils sont conçus pour accompagner le fournisseur de services d'emploi local / régional ou même le CJE et autres ONG quant aux jeunes. Cela peut être soutenu encore plus par la fourniture publique d'un service exhaustif de placement pertinent pour les économies locales / régionales.

L'Ontario régionalise également l'information sur le marché du travail conformément à ses services d'emploi décentralisés / téléchargés, y compris ceux destinés à la jeunesse. L'Information est disponible par ventilation géographique, région économique, division de recensement et région métropolitaine de recensement (RMR). L'accent mis sur les « voies » vers un emploi rémunéré a entraîné une coordination entre les responsables de la formulation des politiques de niveau 1, Les Ministères du Travail, de la Formation et du Développement des compétences et de la Formation, et des Collèges et Universités (MFCU). Cette coordination ressort des informations détaillées sur les « parcours » ainsi que des informations de base. En outre, une collaboration interministérielle entre le Ministère de l'éducation et le MFCU est en cours pour réviser la façon dont l'IMT est présentée au public. Grâce à cet effort de collaboration, le détail et la rigueur avec lesquels l'information est offerte à une personne intéressée sont impressionnants. L'accent mis sur les « voies » et la collaboration entre les ministères indique l'adoption des recommandations du Comité d'experts de la première ministre pour le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée. Nous devrions consulter ces ministères pour déterminer l'ampleur de l'adoption.

Sommaire

- ◆ La politique jeunesse ne joue pas un rôle explicite dans la conception et la prestation des programmes de l'IMT pour la jeunesse. Elle est prévue pour toute la société civile.
- ◆ Les éléments de la structure organisationnelle de prestation des politiques sont plus clairement visibles au Québec, où, tout comme les services d'emploi, l'unité de prestation est la région économique. De plus, l'IMT met l'accent sur la « connectivité » au Québec, où elle apparaît comme un substitut partiel ou complémentaire aux fournisseurs locaux de services d'emploi.
- ◆ L'accent mis par l'Ontario sur les « cheminements » des plates-formes d'IMT et la fourniture d'information sur les « nouveaux » emplois par rapport aux emplois de remplacement suggère que les recommandations du Comité d'experts de la première ministre pour le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée (2015) ont été adoptées et que l'on reconnaît la nécessité d'une planification de carrière vers l'emploi plutôt que de simplement trouver un emploi comme but ultime.

Recommandation(s) :

- ◆ *Examiner davantage et mettre à jour la façon dont les praticiens des services utilisent l'IMT lorsqu'ils aident les jeunes dans le processus de recherche d'emploi en:*
 - *Prenant connaissance du profil des utilisateurs individuels de l'IMT.*
 - *Classant l'IMT par grands groupes d'âge en tant que publics cibles dans l'espoir d'améliorer l'accessibilité de l'information plutôt que la diffusion standard afin de cibler les jeunes NEEF.*
- ◆ *Poursuivre les réformes collaboratives de l'IMT comme c'est actuellement le cas en Ontario et intégrer l'information sur les « nouveaux emplois » à la plateforme québécoise.*

THÈME 3:

Améliorer la collecte et le partage des données entre les programmes

La collecte de données sur les services d'emploi est réalisée à l'aide du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Les données sont signalées en conséquence. SCIAN 624-Aide sociale est la catégorie dans laquelle les données sur les services d'emploi sont recueillies. Ceci est pertinent pour la discussion suivante, car elle affecte la façon dont les données sont collectées, déclarées et partagées.

Comment les cadres stratégiques du Québec et de l'Ontario abordent-ils le Thème 3?

La collecte de données des services sociaux et le partage de données ne sont pas couverts par le cadre stratégique pour la jeunesse du Québec ni par les politiques jeunesse de l'Ontario dans leurs objectifs déclarés.

Questions concernant la collecte et le partage des données

- (i) Données globales d'aide sociale accessibles au public
- Comme pour le Thème 2, il constitue la fonction de la société démocratique et civile et est rendu public sur cette base. Ainsi, la collecte de données sur les services d'emploi est effectuée par les agents d'exécution des programmes de chaque province. Ces données sur les individus couvrent chaque cas (demandeur individuel pour de l'aide) et les bénéficiaires ou destinataires qui se réfèrent au nombre total de personnes qui bénéficient d'une seule demande d'aide sociale. Les agents d'exécution des programmes communiquent ensuite les données à leurs gouvernements provinciaux respectifs, qui, en raison de la demande croissante de renseignements sur le nombre de cas et les bénéficiaires, ont été compilées entre 2009 et 2013 dans le rapport statistique sur l'aide sociale et, par la suite, par les mises à jour des gouvernements provinciaux et territoriaux.³¹ *Mais ces données ne font pas de distinction entre les transferts de revenu (et d'autres types de transferts) et l'aide à l'emploi et elles sont agrégées et non individualisées.*

Bien que les données individuelles, les renseignements sur les clients, c.-à-d. les cas eux-mêmes soient hébergés par des agents de prestation de programmes reliés, ils ne sont pas présentés dans des formats qui peuvent être analysés ou étudiés pour la collaboration de programme. Les données ne peuvent être analysées qu'à un niveau géographique agrégé, à une région économique, à une division de recensement, à une province, etc.

- (ii) Données individuelles restreintes sur les bénéficiaires de l'aide sociale
- Les chercheurs ne peuvent obtenir (et comprendre) des renseignements longitudinaux sur les bénéficiaires individuels de l'aide sociale et leurs bénéficiaires qu'à partir de la base de la banque de données administratives longitudinales (DAL) réalisée et extraite à partir des données des déclarants à partir de 1982. La DAL rassemble des données sur les personnes avant et après leur participation à l'aide sociale au Canada et par le biais des périodes d'aide sociale. En plus de l'information sur le marché du travail dans la DAL, il est possible de déterminer les périodes d'emploi, les entrées et les sorties sur le marché du travail pour les bénéficiaires de l'aide sociale et leurs bénéficiaires. L'inférence de la DAL est utile pour comprendre les besoins des bénéficiaires et pour élaborer des stratégies pour répondre à ces besoins, mais ceux-ci sont entièrement généralisés, pour une division de recensement, une RMR ou une province, et non pas des renseignements individualisés cas par cas. De plus, ce genre d'analyse n'est pas une tâche pour les praticiens du service de l'emploi qui bénéficieraient d'un dépôt protégé mais centralisé composé de renseignements individuels sur les clients, auxquels chacun peut accéder.

³¹ Canada, E. a. (2016). *Rapport statistique sur l'aide sociale : 2009-2013. Extrait de Gouvernement Canada* : <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/social-assistance/reports/statistical-2009-2013.html>

Comment les cadres stratégiques du Québec et de l'Ontario abordent-ils Thème 3?

Ces considérations sont généralisées pour toutes les prestations de services d'emploi, indépendamment du groupe démographique ciblé, c'est-à-dire la jeunesse.

Problèmes courants

- (i) Les deux provinces ont mesuré la réussite en matière d'emploi sous l'angle de l'entrée sur le marché du travail.

Actuellement, ce qui détermine le financement est la durée de la période avant l'emploi et l'emploi éventuel (changement bientôt pour le Québec). Il s'agit d'un défaut de conception, car une telle comptabilisation de la réussite (et du financement) conduit les fournisseurs de services à canaliser les clients le plus rapidement possible vers n'importe quel type d'emploi, indépendamment du fait que cet emploi convienne au bien au client. Enfin, les transitions positives hors chômage comme la reconversion ou l'éducation sont toujours comptabilisées comme des décrochages de la population active, tandis que les praticiens des services de l'emploi considèrent ces types de périodes comme des réussites. Nous avons pris conscience de cette question auprès de praticiens dans les deux provinces et il y a un retard dans la redéfinition de ce qui peut être qualifié de succès pour éclairer le traitement des données.

- (ii) Données incomplètes

Dans les deux provinces, les renseignements détaillés concernant les périodes de chômage, de maintien en poste, des programmes de formation parrainés par l'état, de déréglementation des marchés du travail et / ou de l'incidence de la technologie sur la fréquence ou l'intensité des périodes de chômage sont actuellement insuffisants. La raison du manque de clarté à l'égard de ces questions se trouve toujours dans l'amalgame du revenu et autres mesures de soutien avec l'aide à l'emploi.

Cela nécessite une refonte des stratégies de collecte de données sur les services d'emploi dans les deux provinces (et au niveau fédéral) pour tenir compte des questions susmentionnées. Il prévoit également une séparation entre les cas des bénéficiaires d'aide à l'emploi d'une part, et les bénéficiaires d'autres soutiens, d'autre part, avant de les regrouper aux fins de la comptabilité nationale du revenu dans le cadre du SCIAN-624, d'autre part.

- (iii) D'autres services publics ne sont pas représentés longitudinalement

Un problème plus important en ce qui concerne la pénurie de données pour les praticiens des services d'emploi dans les deux provinces est que les programmes représentés dans les données fournies sont uniquement des programmes d'aide sociale comme Ontario au travail et le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (depuis longtemps, mais cela change) ou la demande d'aide financière de dernier

recours au Québec ; les autres services publics ne sont pas représentés longitudinalement.³² Le manque de spécificité des données reflétant, par exemple, le lien emploi jeunesse ou la deuxième carrière en Ontario ou le Service spécialisé jeune ou PREMIER au Québec en tant que composantes des tables d'aide sociale auxquelles les praticiens et les chercheurs ont accès, empêche d'offrir une aide globale aux personnes qui ont accès à de multiples programmes.

La situation a récemment changé en Ontario plus qu'au Québec au moment où nous mettons sous presse.

Réponses aux problèmes de partage des données

La structure de prestation des services de l'Ontario fait l'objet d'une dissociation entre la prestation de l'aide sociale (soutien au revenu) et la prestation des services d'emploi, qui a été examinée en détail dans les sections précédentes détaillant la structure de gouvernance. Cette dissociation de la structure de mise en œuvre des politiques s'est reflétée dans les efforts de diffusion des données.

Le partage des données sur les activités de programme avec les conseils de planification de la main-d'œuvre, les gestionnaires de services municipaux regroupés et les divisions de recensement est une nouvelle initiative du gouvernement de l'Ontario et est une manifestation de la dissociation des catégories de services mentionnées ci-dessus. La stratégie de diffusion des données de l'Ontario délimite clairement l'activité de programme pour un grand nombre de services liés à l'emploi comme Deuxième carrière, le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes et l'apprentissage, entre autres.³³ C'est en effet une étape bienvenue. Néanmoins, la question de l'agrégation des données demeure. Elle n'est pas de nature longitudinale et n'est disponible que pour l'exercice 2018-2019.

Au Québec, le gouvernement a récemment modifié sa définition d'intervention réussie pour service emploi. Avec l'ajustement, la qualité de l'intervention effectuée avant l'entrée du fournisseur de services d'emploi et les changements enregistrés dans la réponse des clients doivent servir de mesure du succès dans la collecte de données. Cette modification vise à mettre l'accent sur le « processus » pour les fournisseurs de services d'emploi. Cette modification a été le résultat de consultations avec des fournisseurs de services de régions du Québec qui font face à une plus grande incertitude en matière d'emploi que les régions urbaines et témoigne de la structure institutionnelle régionalisée mais intégrée de la province. Il s'agit d'un changement en cours et son efficacité ultime reste à déterminer, mais les praticiens du Québec demeurent positifs.

La structure de gouvernance du Québec pose également des problèmes en ce qui a trait à la mise en œuvre des politiques relatives au thème 3.

³² La base de données de l'aide sociale de l'Ontario contient des données administratives individuelles sur les clients d'OT et du POSPH et il s'agit de données mensuelles longitudinales recueillies de janvier 2003 à octobre 2014.

³³ Pour une liste des programmes couverts par la nouvelle directive, veuillez consulter <http://www.tcu.gov.on.ca/eng/eopg/publications/eo-memo-data-release-2018-2019-en.pdf>

Bien que chacune des 17 régions économiques du Québec ait son propre centre Emploi Québec avec des centres CJE locaux et des organismes communautaires pour les jeunes, parfois il arrive que des clients soient aiguillés vers des organismes et des organismes à partir du siège social régional d'Emploi Québec. Par conséquent, les antécédents des clients (en particulier les plus complexes) sont tronqués et fragmentés, de sorte que l'élément longitudinal qui aurait pu autrement être obtenu est perdu. Des conversations avec des praticiens du Québec nous ont permis d'apprendre que les recommandations directes seraient préférables au système régionalisé actuellement en place qui est sensé résoudre ce problème.

Sommaire

- ◆ Les données sur les services d'emploi sont amalgamées avec les données sur l'aide sociale aux fins de déclaration aux niveaux provincial (et fédéral).
 - Les données individualisées sur l'aide sociale disponibles dans la DAL sont uniquement à des fins de recherche et sont limitées.
- ◆ Ni le Québec ni l'Ontario n'ont d'initiatives de collecte de données propres aux jeunes concernant les services d'emploi. Cependant, la collecte et le partage de données concernant les services de l'emploi sont généralisés pour toutes les prestations de services d'emploi et présentent des problèmes communs tels que:
 - Définir et enregistrer les réussites en matière d'emploi pour le financement et la possibilité d'inadéquation entre les clients individuels et les emplois.
 - Regrouper des services de soutien du revenu et des services d'emploi.
 - Fournir seulement des données du programme d'aide sociale, à l'exclusion des autres données du programme emploi
- ◆ En raison du changement à venir de la structure de gouvernance des services d'emploi, l'Ontario sépare les données sur le soutien du revenu des données sur les services d'emploi et inclut maintenant d'autres programmes d'emploi.
- ◆ Malgré la déconcentration et la régionalisation au Québec, les problèmes liés au partage des données entre les organismes continuent de découler du système d'aiguillage des cas.

Recommandation

- ◆ Désagréger davantage les données sur l'aide sociale selon le modèle ontarien en créant:
 - *Un dépôt provincial de données permettant aux fournisseurs de services enregistrés d'accéder à de l'information longitudinale sur les clients multiservices afin de mieux éclairer leurs programmes et d'améliorer les résultats pour les deux provinces.*

Catégories de services d'emploi

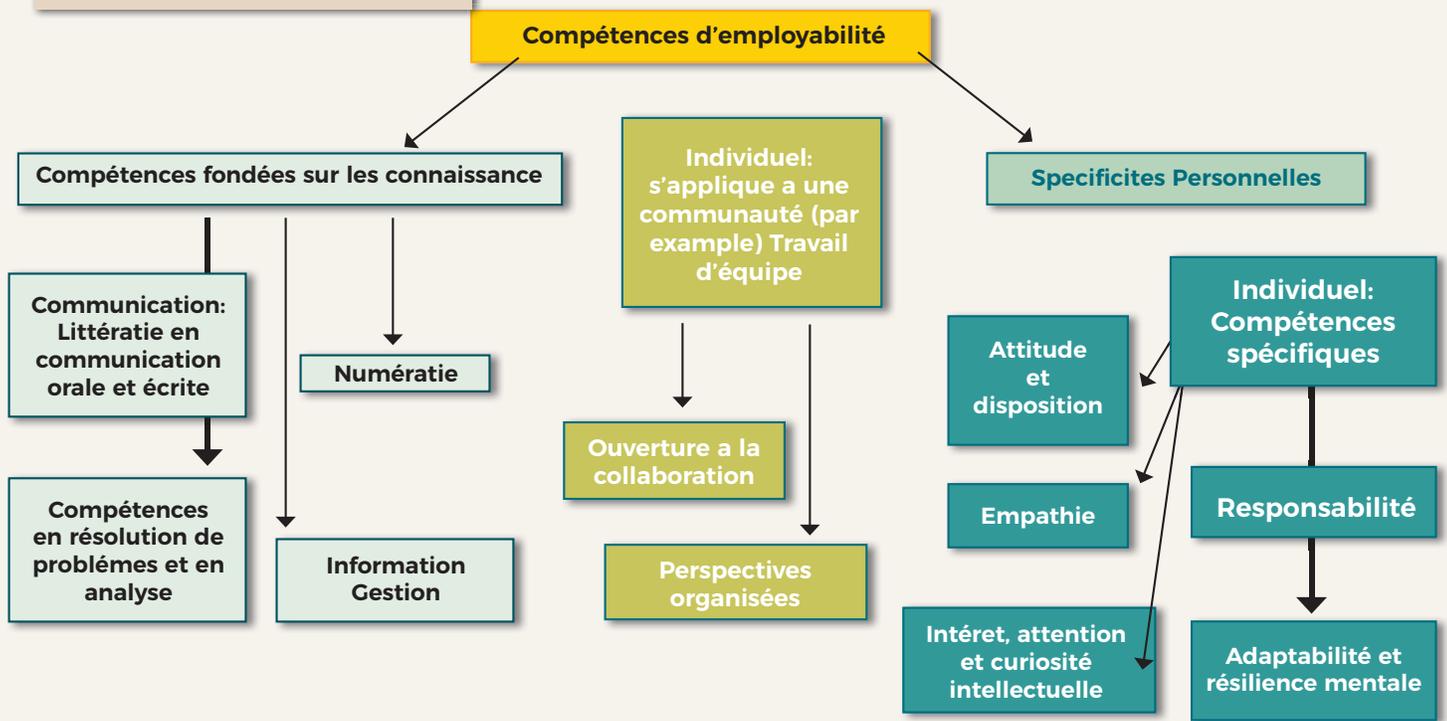
Les services d'emploi au Canada se classent dans l'une des deux catégories suivantes: les services à but non lucratif et les services à but lucratif. Dans le cas des services d'emploi qui constituent des agences d'intérim, des services de placement, des organismes de recherche de cadres et/ou des organisations d'employeurs, ces services sont à but lucratif et sont classés dans le SCIAN 5613-services d'emploi. Ce secteur a contribué de 0,4 % au PIB du Canada en 2016 (Recensement de 2016) et de 0,5 % à l'emploi du Canada en 2016. Ces services d'emploi recueillent sans aucun doute des données sur les clients individuels et leurs trajectoires professionnelles respectives. Ce sont des entités commerciales et hors du champ d'application de la politique officielle et donc, non inclus ici.

Dans le cas des services d'emploi à but non lucratif dont le mandat n'est pas exclu, ils sont classés dans le SCIAN 624 ou aide sociale. Par exemple, en Ontario, ce secteur serait celui des fournisseurs du programme OT, POSPH ; au Québec, l'aide financière de dernier recours. Au Canada, ce secteur a contribué à 0,2 % du PIB et à 2,4 % de l'emploi canadien en 2016.

THÈME 4: Répondre aux besoins spécifiques de la jeunesse en matière de développement des compétences



FIGURE 6.1 Compétences d'employabilité inspirées du Conference Board du Canada



Le développement des compétences est au centre des politiques nationales et provinciales au Canada, y compris les politiques jeunesse. C'est actuellement l'un des moteurs des objectifs stratégiques de la politique générale du marché du travail en raison de l'évolution de la politique du travail au-delà de l'assurance-emploi et du soutien. En raison du rythme des changements technologiques (et de la mondialisation) qui s'appliquent à tous les secteurs de l'économie canadienne, mais qui ont des répercussions particulières sur le secteur tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre, le « développement des compétences » est utilisé comme un fourre-tout pour décrire les *compétences d'employabilité*, qui comprennent les compétences fondamentales, les connaissances, la personnalité et les compétences comportementales résumées ci-dessus.³⁴

De plus en plus, les programmes de formation sont conçus pour fonctionner sur certaines combinaisons croisées de compétences décrites dans le diagramme ci-dessus, et celles-ci sous-tendent les stratégies de développement de la main-d'œuvre chez les jeunes des gouvernements fédéral et provinciaux.

³⁴ Inspiré par Conference Board Canada : <https://www.conferenceboard.ca/edu/employability-skills.aspx> schéma.

Comment les cadres stratégiques du Québec et de l'Ontario abordent-ils le Thème 4?

Avec le cadre stratégique de la Politique québécoise de la jeunesse, l'accent mis sur « l'éducation appliquée » est formulé en détail dans sa politique pour la jeunesse. Sur les cinq mandats relevant de son objectif d'éducation, deux d'entre eux orientent les interventions vers le renforcement de la formation professionnelle et technique ainsi que des services d'orientation afin d'améliorer *l'employabilité* future des jeunes. En tant que guide multi-volets et multi-actions pour le bien-être des jeunes, la PQJ reconnaît la nécessité d'intégrer les jeunes en difficulté sur le marché du travail. L'amélioration de l'accès à l'emploi pour les jeunes est reconnue comme un des principaux objectifs de la politique.

L'Ontario, telle qu'elle a été mentionnée, n'a pas de cadre stratégique pour la jeunesse, mais elle a une abondance de politiques et de programmes en matière de travail et d'emploi avec des objectifs précis, dont quelques-uns portent sur le Thème 4, *l'employabilité*. Chacun de ces programmes a des objectifs stratégiques visant à résoudre des problèmes définis liés à l'employabilité des jeunes. Ces questions sont examinées dans les sous-sections suivantes.

Par ailleurs, il existe des formulations de politiques pour *l'employabilité* des jeunes en Ontario. Elles ont été formulées par le Comité d'experts de la première ministre en 2015, cités précédemment comme l'acquisition de *compétences et de aptitudes* et formulés comme des objectifs stratégiques de l'éducation en Ontario, à la maternelle et au-delà.

Comment les cadres stratégiques du Québec et de l'Ontario abordent-ils le Thème 4?

Québec: Objectifs d'employabilité intégrés

Chaque CJE local (ou centre d'emploi local général) de l'une des 15 régions du Québec peut avoir accès à des programmes dédiés aux compétences et les offrir aux jeunes comme celui dont il est question ci-dessous. Cette caractéristique est révélatrice de la structure intégrée, centralisée et régionalisée de la structure de prestation des services d'emploi du Québec.

Des programmes comme Découvrir un métier, une profession visent à mettre les jeunes en contact avec des occasions d'explorer différentes professions, au travail. Ceci est ciblé vers les jeunes de moins de 25 ans et est unique au Québec pour les raisons suivantes. Tout d'abord, les jeunes ont la possibilité de suivre les travailleurs(euses) des soins de santé, de l'industrie manufacturière et des métiers (selon les opportunités disponibles).³⁵ Deuxièmement, on ne met pas particulièrement l'accent sur le perfectionnement des compétences sous forme de formation en classe ou de tests en cours d'emploi. Enfin, il n'y a pas de critères prédéfinis qui doivent être remplis, de sorte que chaque expérience sera différente en fonction de la personne qui prend le participant sous son aile. Ces caractéristiques sont importantes parce que la conception du programme découle probablement des missions stratégiques de la PQJ qui

³⁵ Programmes d'aide à l'emploi. (n.d.). Extrait de <https://www.quebec.ca/en/employment/job-search-tips/employment-assistance/employment-assistance-programs/>

mettent l'accent sur l'inclusion sociale, un environnement d'apprentissage sain et le maintien des jeunes dans l'éducation (et l'emploi), tout en favorisant la formation professionnelle et technique.

Le maintien en poste est l'objectif de la PQJ et est au cœur des préoccupations relatives à l'employabilité qui ont été soulevées par les éducateurs et les employeurs dans les deux provinces. Ceci est ressorti de conversations avec des praticiens du service de l'emploi.

Les autres acteurs institutionnels concernés par *l'employabilité* sont les établissements d'enseignement. Le développement des compétences de la main-d'œuvre du Québec est assuré par le Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. La responsabilité des conseils scolaires (maintenant appelés Centres de services), des collèges et des universités relève d'un seul ministère. Des politiques à tous les niveaux de l'éducation sont supervisées par ce même ministère. Par conséquent, la mise en œuvre de la Politique d'éducation pour la jeunesse est intégrée parce que :

- elle est administrée par un seul organisme et est rationalisée pour tous les jeunes du secondaire au postsecondaire et au-delà (15 à 35 ans)
- elle est régie par la PQJ et doit donc coordonner l'action avec le Ministère du travail, de l'emploi et de la Solidarité sociale, et répondre aux préoccupations en matière d'emploi³⁶
- ses centres de services scolaires sont représentatifs des communautés locales.³⁷

La collaboration entre le ministère qui administre les services de l'emploi et ceux qui dispensent des compétences régies par un cadre cohérent suggère des actions institutionnelles intégrées et coordonnées dans la mise en œuvre de la Politique de la jeunesse.

Ontario: Des objectifs d'employabilité disparates

L'employabilité se trouve à l'intersection de toutes les initiatives d'éducation et de toutes les initiatives d'emploi, et l'Ontario n'a pas de cadre stratégique pour la jeunesse pour y faire face. La question a été traitée séparément et surtout de façon indépendante par le Ministère de l'éducation, qui ne relève pas des secteurs du travail et de l'emploi et qui est l'une des branches de l'application de la politique du travail et de l'emploi en Ontario, c'est-à-dire le Ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU). Les interventions stratégiques de ces deux agents d'exécution des politiques sont distinctes et indépendantes par définition. Chacun est une entité autonome, traitant des portefeuilles différents. Par conséquent, il y a eu très peu d'action coordonnée régissant la jeunesse dans la mesure où ils mettent en œuvre des politiques pour les jeunes de 15 à 29 ans. Le MFCU élabore des normes régissant les établissements d'enseignement postsecondaire, tandis que le Ministère de l'éducation supervise de la maternelle à la 12e année.

Étant donné que le MFCU supervise la mise en œuvre du programme d'emploi, qui le relie aux employeurs, il est bien placé pour apporter des changements et modifier les normes

³⁶ Le CCJ ou les comités consultatifs de jeunes du CPMT (l'aile consultative du ministère du travail du Québec) ont mené des recherches sur ces enjeux et formulé des recommandations au Ministère de l'éducation pour aborder ce genre de problèmes en septembre 2015.

³⁷ Des centres de services ont été créés en réponse aux tendances particulièrement décroissantes des taux d'obtention de diplôme secondaire (surtout chez les jeunes de sexe masculin) au Québec entre 2008 et 2018 qui ont alarmé beaucoup.

existantes en matière de compétences et de formation, ce qui porte sur *l'employabilité*. Le MFCU en partenariat avec les deux autres ministères chargés des questions relatives au travail et à l'emploi s'attaque à *l'employabilité* en introduisant des programmes axés sur le développement des compétences comme l'indiquent les exemples ci-dessous:

- Le MFCU a conçu un programme pilote (Compétences+ Ontario) pour relier les employeurs aux services de formation professionnelle afin que les clients puissent améliorer leurs compétences en matière d'employabilité. Un programme similaire a été conçu pour les jeunes ni étudiant(e)s, ni employé(e)s, ni en formation (NEEF) : Le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ) qui était axé sur le développement des compétences des jeunes en fournissant une subvention de l'employeur qui sert à couvrir le salaire d'un jeune travailleur(euse) sans emploi pour une période de temps ou à soutenir la formation par l'employeur, ou une combinaison des deux.
- Le Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences est responsable de l'exécution de programmes axés sur les métiers. Les programmes axés sur l'encouragement des métiers sont offerts par les écoles secondaires (apprentissage expérientiel). Le programme Deuxième carrière a été offert par l'entremise de fournisseurs de services d'emploi, mais les collèges ont participé à la formation.³⁸

L'intervention stratégique avec les métiers indique une collaboration accrue entre le secteur de l'emploi et du travail et le secteur de l'éducation, car le MFCU collabore avec le Ministère de l'éducation et les conseils scolaires pour encourager les métiers de l'enseignement secondaire. Le modèle québécois discuté précédemment montre que si l'amélioration de *l'employabilité* est un objectif de la politique, la collaboration / coordination institutionnelle ou l'intégration sont les stratégies utiles.

Tout bien considéré, le rôle direct du gouvernement provincial dans le développement des compétences en vue de *l'employabilité* des jeunes, en particulier à l'extérieur des collèges et des universités, est limité. Le Québec et l'Ontario peuvent exercer un meilleur contrôle sur l'orientation du développement des compétences grâce à la politique en matière d'éducation et à la vaste infrastructure des écoles, des collèges et des universités. La condition clé pour réussir à améliorer *l'employabilité* est une plus grande collaboration / coordination institutionnelle (Ontario) ou une plus grande intégration (Québec).

Inadéquations en matière d'employabilité et d'emploi au Québec et en Ontario

L'employabilité indique l'adéquation des compétences existantes avec les attentes en matière d'emploi ; tout décalage entraîne une inadéquation de l'emploi. Récemment, ce problème a pris de plus en plus d'importance dans les bulletins de nouvelles, en ce qui concerne les employeurs et les jeunes actuellement sur le marché du travail et en ce qui concerne les déficits futurs, les lacunes et les discordances qui explosent en raison de l'évolution technologique rapide (et de nouveaux processus de mondialisation).

³⁸ Affaires, finances et administration: (s. d.). Extrait de http://www.secondcareerontario.com/web/second_career/landing/?aid=174&KW=Ontario%20deuxi%C3%A8me%20programme%20de%20carri%C3%A8re&AdID=184677044565%20%20gclid=EAlalQobChM7MCU_d7W6AIVGI3Ch1Uigqfeayasaegjjofd_bwe

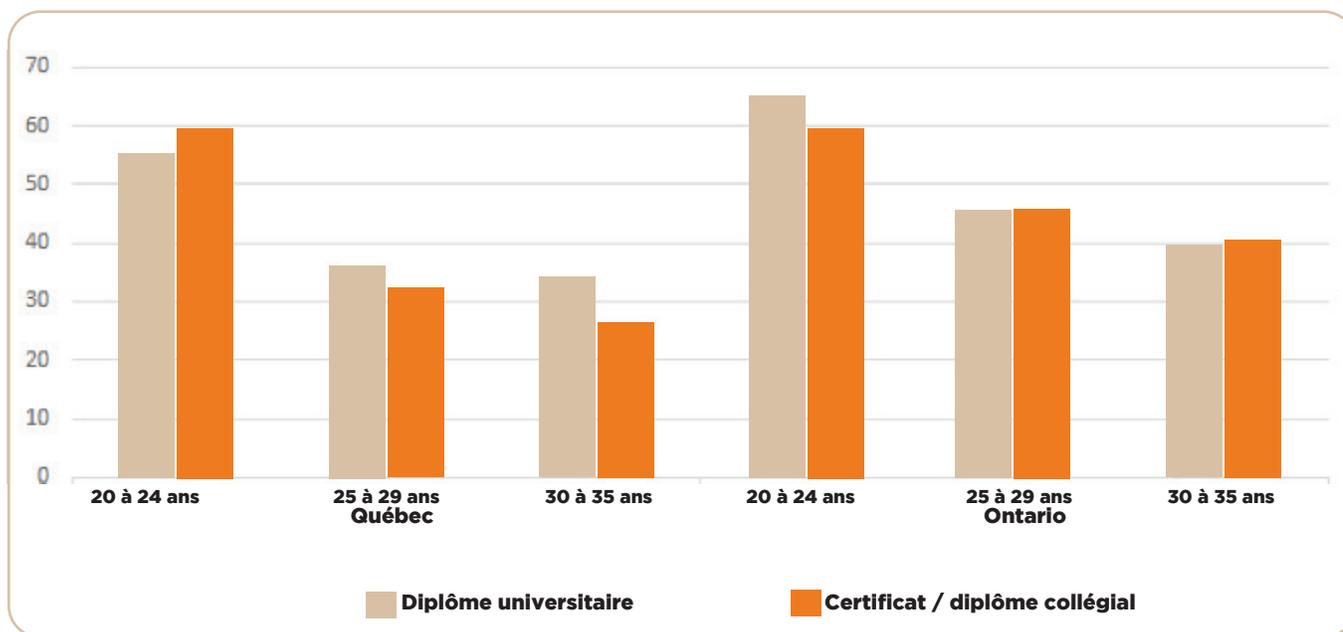
Les preuves de l'inadéquation des compétences reposent en grande partie sur les perceptions et les attentes ainsi que sur des données qui, par définition, semblent anecdotiques. Les mesures statistiques de l'inadéquation des qualifications se répartissent en deux catégories :

- a) asymétries verticales ou surqualification entre les qualifications formelles des travailleurs(euses) et les emplois / professions dans lesquels ils se retrouvent;
- b) asymétries horizontales ou incompatibilité entre le niveau de scolarité par domaine d'études et l'emploi / profession qui ne correspond pas bien.

Nous estimons que les asymétries verticales chez les jeunes du Québec et de l' Ontario constituent une première étape vers de futures recherches sur l'étude des asymétries de compétences sur le marché du travail de la jeunesse Canadienne.³⁹ Une analyse de notre méthode d'estimation se trouve en annexe.

Le schéma 6.4.4 ci-dessous illustre les différences entre les deux provinces en ce qui concerne les taux de surqualification chez les jeunes selon le groupe d'âge et le niveau de scolarité. Ceux-ci représentent les pourcentages de jeunes qui ont des diplômes collégiaux, des certificats (CEGEP au Québec), des diplômes universitaires, etc. mais sont employés dans des professions (CNP) qui ont des exigences d'éducation plus faibles (diplômes d'études secondaires ou pas de qualification minimale spécifique).

Schéma 6.2
Québec & Ontario : Taux de surqualification chez les jeunes selon le niveau d'éducation



Taux fondés sur l'EPA et la classification des compétences professionnelles de Statistique Canada.

³⁹ Les mesures statistiques les plus faciles à estimer souffrent du problème de l'homogénéité des exigences en matière d'éducation et ont donc tendance à simplifier excessivement l'éducation par rapport au code de l'emploi ou de la profession.

Les différences entre les groupes d'âge et les deux provinces sont frappantes:

- Les groupes d'âge plus âgés souffrent moins de surqualification pour les emplois / professions que les groupes d'âge plus jeunes. Le taux de surqualification chez les jeunes de 20 à 24 ans titulaires d'un diplôme universitaire mais occupant des emplois qui ne nécessitent pas d'études universitaires est de 60 % entre les deux provinces; 65 % pour l'Ontario et 55 % pour le Québec. Comme les études collégiales et de formation ne sont pas une exigence pour les emplois qu'occupent les 20-24 ans, ce taux est à peu près le même, à 59 % pour les deux provinces. Ce taux de surqualification est inférieur à 36,5 % pour les travailleurs(euses) âgé(e)s de 30 à 35 ans qui ont fait des études universitaires au Québec et en Ontario.⁴⁰
- Le Québec a des taux de surqualification plus faibles que l'Ontario chez les jeunes travailleurs(euses) de 20-29 ans jusqu'à ceux et celles de 30-35 ans.
- Nous observons des taux de surqualification plus faibles chez les diplômé(e)s universitaires que chez les diplômé(e)s universitaires.

Les emplois où les taux de surqualification sont les plus élevés pour les diplômé(e)s universitaires sont les mêmes dans l'une ou l'autre province : représentants du commerce de détail et de gros, représentants du service à la clientèle, emplois de soutien de bureau et postes de cadres intermédiaires dans le commerce de détail et de gros ainsi que service à la clientèle. C'est approximativement la même chose pour les diplômé(e)s des collèges, mais dans une moindre mesure.

Sommaire

- ◆ L'approche du Québec en matière de développement des compétences est rationalisée et intégrée, impliquant une activité coordonnée du secteur de l'emploi et du secteur de l'éducation au Québec parce qu'elle est régie par la PJQ et en raison de la régionalisation et de la représentativité des institutions concernées aux fins de l'application des politiques.
- ◆ L'Ontario subit une discontinuité dans la mise en œuvre des politiques et la prestation des services en raison de l'absence d'une approche coordonnée du développement des compétences. Récemment, cependant, la coordination entre le secteur de l'éducation et le secteur de l'emploi s'est accrue, mais elle se limite à des programmes spécifiques.
- ◆ Les taux de surqualification nettement plus faibles pour le Québec que pour l'Ontario impliquent que les écarts peuvent être plus faibles au Québec qu'en Ontario, c'est-à-dire qu'il peut y avoir moins de désalignement dans les anticipations entre les compétences existantes des jeunes et les attentes en matière d'emploi au Québec par rapport à l'Ontario. Ces mesures pourraient soutenir davantage l'approche intégrée et coordonnée utilisée au Québec à l'égard de la Politique de la jeunesse, une amélioration par rapport à l'approche fragmentée de l'Ontario.

⁴⁰ Il est important de noter que cet écart pourrait être attribué au temps. En vieillissant, l'éducation de la jeunesse pourrait mieux correspondre aux rôles qu'ils détiennent. Sinon, cela pourrait être le résultat d'une population plus instruite et d'emplois qui n'ont pas suivi.

Recommandations :

- *Grâce à l’instruction, aux évaluations et au counseling, l’harmonisation des attentes de la jeunesse en ce qui a trait aux options dont chacun dispose doit être une priorité dans l’infrastructure éducative et de services dont disposent les gouvernements, de sorte que les disparités puissent être réduites au minimum au Québec et en Ontario.*

THÈME 5:

Assurer un soutien continu et flexible au-delà de l’emploi initial

L’une des principales stratégies qui sous-tendent un écosystème solide de services d’emploi pour les jeunes consiste à fournir un soutien flexible et à long terme au-delà de l’emploi initial, en fonction des besoins. Des praticiens des services au Québec et en Ontario nous ont appris que la jeune clientèle est susceptible de bénéficier de soutiens postérieurs à l’entrée comme le mentorat pendant l’emploi (si elle n’est pas disponible dans le milieu de travail), des possibilités d’apprentissage continu pour se tenir au courant des exigences du milieu de travail, de l’enseignement des compétences générales, de la garde d’enfants ou du soutien familial et de conseils pour la motivation et l’engagement.

Comment les cadres stratégiques du Québec et de l’Ontario abordent-ils le Thème 5?

L’accessibilité à l’emploi et le maintien en poste font partie intégrante de la PJQ du Québec dans son cadre stratégique pour la jeunesse, où l’incidence des jeunes qui tombent dans le statut de jeunes ni étudiant(e)s, ni employé(e)s, ni en formation (NEEF) est une préoccupation clairement exprimée dans cette politique. La sortie des jeunes du marché du travail ou de l’éducation est reconnu comme le résultat de la pauvreté et de l’exclusion sociale. La province a un plan plus vaste de lutte contre la pauvreté et l’exclusion sociale, et le PJQ est un des aspects de ce plan.⁴¹ L’objectif du PJQ est de réduire les taux de NEEF (jeunes ni étudiant(e)s, ni employé(e)s, ni en formation) et d’offrir différents types de soutien aux jeunes à cette fin.

Étant donné que l’Ontario ne dispose pas d’un cadre stratégique normalisé et cohérent pour la jeunesse, il s’agit d’une question sans objet.

Comment les cadres stratégiques du Québec et de l’Ontario abordent-ils ce thème?

Bien que le Québec ne dispose peut-être pas d’un système de soutien continu évident lié aux services d’emploi par le biais du CJE, ses stratégies de soutien au-delà de l’emploi devraient être considérées dans les contextes suivants:

⁴¹ Le Québec a adopté une loi anti-pauvreté en 2002.

- (i) Le plan provincial plus vaste de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, dans lequel une composante de sa stratégie de lutte contre la pauvreté visait à faciliter l'intégration des jeunes sur le marché du travail et à prévenir le décrochage des jeunes sur le marché du travail ou l'abandon de l'éducation et de la formation - et vers les jeunes NEEF (ni étudiant(e)s, ni employé(e)s, ni en formation).
- (ii) Un deuxième élément pertinent de ce plan de lutte contre la pauvreté était d'assurer la prestation de services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants de haute qualité pour soutenir les jeunes parents, un soutien que les fournisseurs de services ont demandé lors de nos discussions. Essentiellement, la cohésion sociale, un élément important de ce plan de lutte contre la pauvreté autour duquel d'importantes infrastructures ont été construites, comprend de nombreux services de soutien pour les personnes jeunes ou autrement dans le besoin.
- (iii) La structure institutionnelle contrôlée, intégrée et régionalisée de la prestation des services d'emploi a encouragé la discrétion dans la comptabilisation des réussites en matière d'emploi. Les praticiens signalent qu'Emploi Québec revoit la définition de la réussite en matière d'emploi à partir du temps passé avant l'entrée et dans l'obtention d'un emploi pour inclure les activités d'enrichissement et la qualité du temps passé par les fournisseurs de services sur les clients à risque élevé. Cela tient compte de l'intervention prolongée et du soutien global dont ont besoin les personnes vulnérables, y compris les jeunes.

En Ontario, le problème du manque de continuité dans la prestation des services existe dans la plupart des programmes, car il n'y a pas de reconnaissance systémique de la nécessité d'un soutien continu, après l'emploi. Le suivi dépend entièrement de certaines dispositions du programme, plutôt que d'une stratégie suivie par chaque service lié à l'emploi. En fait, le suivi des données des clients desservis est focalisé sur l'obtention d'un emploi, mais il y a peu de suivi sur la façon dont le client se classe des mois ou des années plus tard, ce qui rend le maintien de l'emploi une préoccupation. Selon le *groupe d'experts* cité plus haut, le maintien en poste des employés chez les jeunes est un problème.

En Ontario, la détermination du besoin de soutien se limite aux programmes offerts avec des dispositions spécifiques pour répondre à la jeunesse qui pourrait passer au travers des mailles du filet, après l'emploi.

- (i) Le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ) offre une stratégie à plusieurs volets en matière d'emploi, d'expérience de travail et de maintien en poste de la jeunesse. Ces trois objectifs constituent le cœur de la mission du PAEJ. Le mentorat est reconnu comme le soutien clé et constitue un élément clé du PAEJ. Dans la formulation du PAEJ, on reconnaît clairement les questions qui constituent des obstacles à l'emploi qui ont été formulées par le groupe d'experts (cité plus haut).

- (ii) Le Ministère de l'enfance, des Services sociaux et communautaires doit réformer Ontario au travail (OT) et le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH).⁴² OT offre un soutien financier continu aux personnes qui sont en chômage et qui cherchent activement un emploi; POSPH pour celles qui ne peuvent pas répondre à tous leurs besoins financiers en raison d'une invalidité (POSPH). Le POSPH offre des mesures de soutien polyvalentes aux personnes vivant avec un handicap qui ont un emploi. Ces dispositions supplémentaires prennent la forme d'un conseiller de cas, d'une aide financière et de soutiens en santé mentale.

Le PAEJ et le POSPH abordent le thème du soutien continu. OT est actuellement en transition et compte tenu de la séparation des services d'emploi et du soutien du revenu découlant de l'évolution de la structure du mécanisme de prestation des services de l'Ontario, il est probable que certaines activités de programme pourraient être modifiées pour refléter un soutien plus continu aux clients, y compris les jeunes.

La prise de conscience que le manque de soutien continu (en particulier pour les jeunes des groupes vulnérables) peut augmenter la fréquence de l'usure des employés, du syndrome des travailleurs(euses) découragé(e)s et des jeunes entrant dans les catégories jeunes NEEF (jeunes ni étudiant(e)s, ni employé(e)s, ni en formation) est reflétée de façon variable dans les stratégies suivies par le Québec et l'Ontario. En Ontario, il s'agit d'une extension du soutien par le biais du PAEJ et / ou du POSPH (peut-être OT) ; au Québec, il s'inscrit dans le cadre du PJJQ et de l'objectif plus large de la Politique de cohésion sociale et de lutte contre la pauvreté, avec des stratégies d'accompagnement et la prestation de programmes par l'intermédiaire des organismes communautaires, des CJE et d'autres institutions.

Les différences qualitatives dans l'exécution des politiques entre le Québec et l'Ontario fondées sur les discussions ici sont confirmées dans la comparaison des statistiques chez les jeunes ni étudiant(e)s, ni employé(e)s, ni en formation (NEEF) des deux provinces.

Catégorie NEEF au Québec et en Ontario

Nous analysons les tendances des jeunes ni étudiant(e)s, ni employé(e)s, ni en formation (NEEF) dans les deux provinces parce que la catégorie décrit les personnes qui sont exclues socialement, économiquement faibles, qui font face à des défis physiques, émotionnels et mentaux aigus ou qui éprouvent de profondes vulnérabilités et qui, par conséquent, ne peuvent pas entrer sur le marché du travail ou améliorer leur éducation. Ce sont des personnes qui risquent d'être complètement exclues. En examinant les tendances des jeunes entrant dans la catégorie des jeunes NEEF, nous pouvons mieux comprendre si les systèmes de soutien offerts par la politique provinciale offrent des filets de sécurité à la jeunesse. Si les taux de

⁴² Ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires: OT et POSPH. (n.d.). Extrait de <https://www.ontario.ca/page/published-plans-and-annual-reports-2019-2020-ministry-children-community-and-social-services>

jeunes NEEF augmentent, cela signifie que le filet de sécurité ou les programmes de soutien pour la jeunesse (travail et éducation / formation) ne fonctionnent pas aussi bien que si les taux de jeunes NEEF baissaient. Par conséquent, plus le taux de jeunes NEEF est bas, plus la politique réussit à répondre au thème 5.

Nous disons que c'est la politique qui fonctionne ici plutôt qu'une marée montante (de bonnes conditions économiques) soulevant tous les bateaux affectant les taux de jeunes NEEF parce que la catégorie de jeunes NEEF elle-même est une catégorie non économique. Elle regroupe les personnes qui ne peuvent et n'ont pas été bien traitées par le marché. En effet, il s'agit d'un exemple de défaillances du marché (et de défaillances sociétales ou historiques). Ainsi, un mouvement à la baisse des chiffres de jeunes NEEF correspond probablement aux jeunes qui ont été atteints par une politique activiste.

Ci-dessous, nous avons un ensemble de chiffres mettant en évidence les différences entre le Québec et l'Ontario en ce qui concerne les jeunes NEEF.

Schéma 6.3
Québec & Ontario : Taux des jeunes ni étudiant(e)s, ni employé(e)s, ni en formation (15-29 ans) entre 2016 et 2019

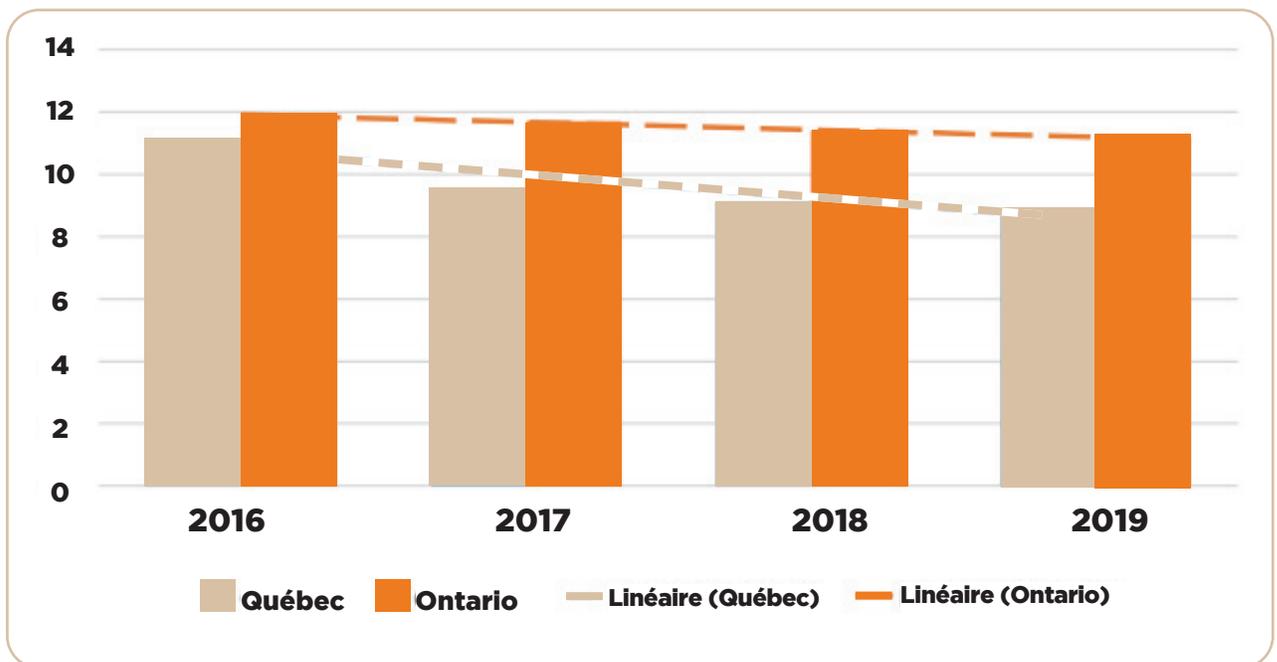


Figure 6.4
Québec & Ontario : Taux de jeunes ni étudiant(e)s, ni employé(e)s, ni en formation (NEEF), hommes et femmes sur 2016-2019

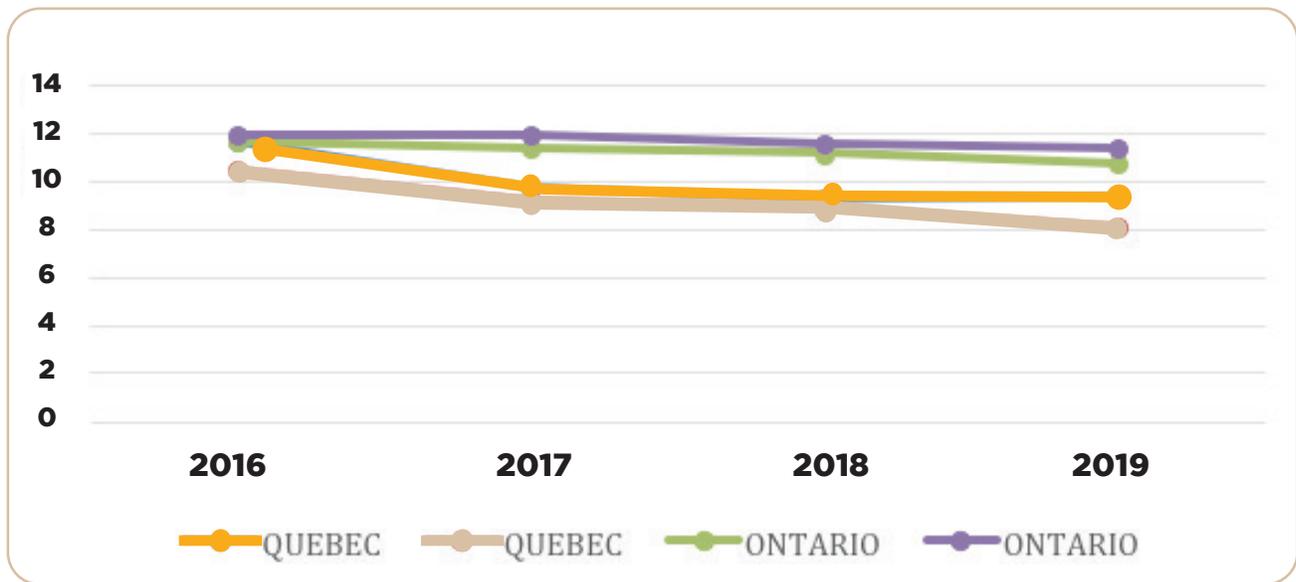
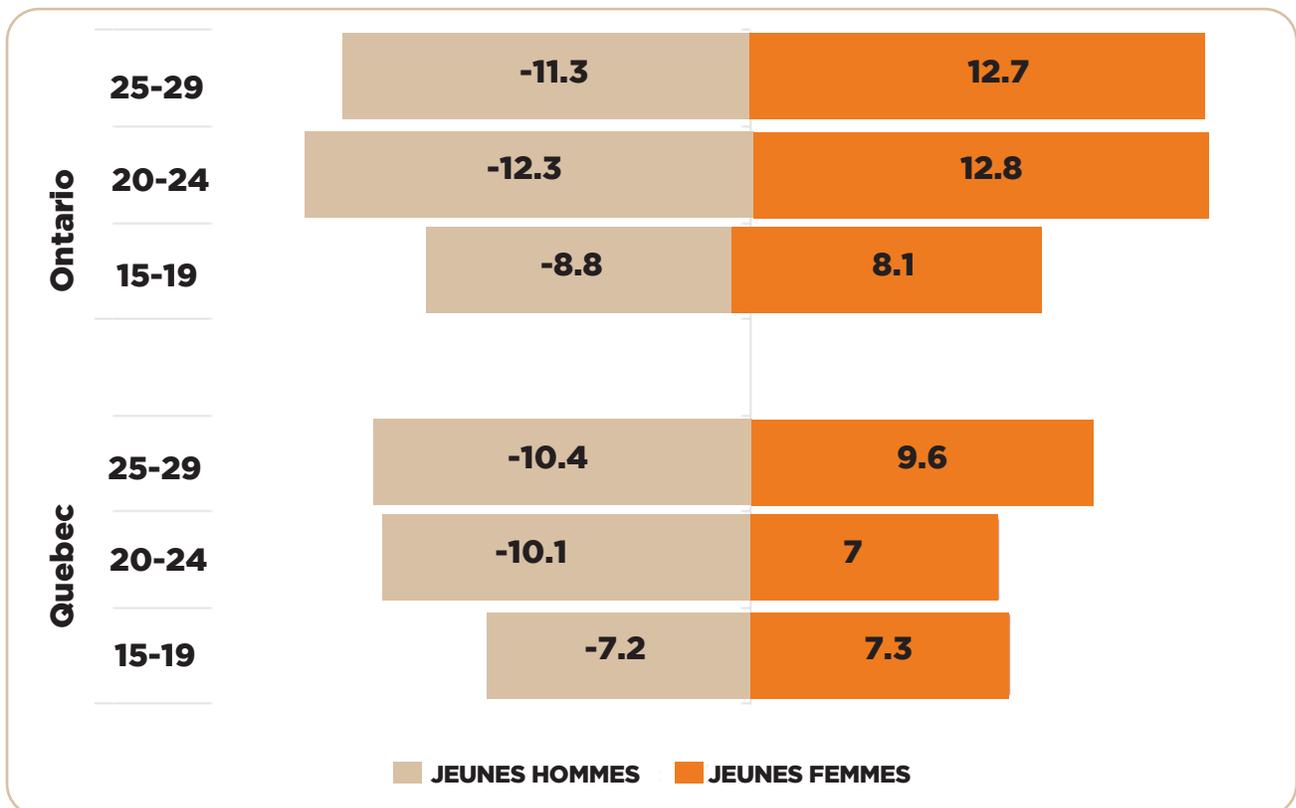


Figure 6.5
Québec & Ontario : Jeunes NEEF selon le genre / sexe et l'âge, 2019



Les schémas 6.4 - 6.5 présente la part des jeunes du Québec et de l'Ontario qui peuvent être classés comme étant NEEF en 2016-2019, par groupe d'âge et de genre / sexe.

Nous pouvons faire les observations suivantes:

- (a) Selon le schéma 6.5 A : Les taux de jeunes NEEF ont diminué au Québec et en Ontario en 2016-2019. Ils sont passés de 11 % pour tous les jeunes (définis comme 15-29 selon Statistique Canada) au Québec 2016 à 9 % au Québec. En Ontario, ce taux a légèrement diminué, passant de 12 % en 2016 à 11,2 % en 2019.
- (b) Selon le schéma 6.5 A : Les taux de jeunes NEEF pour le Québec ont été constamment inférieurs à ceux de l'Ontario tout au long de 2016-2019.
- (c) D'après le schéma 6.5 B : Les taux de jeunes NEEF chez les hommes et les femmes en 2016-2019 étaient constamment plus élevés en Ontario qu'au Québec. Alors que les taux de jeunes NEEF chez les hommes étaient similaires en 2016 au Québec et en Ontario à 11,7 % dans les deux cas, la baisse des taux de jeunes NEEF chez les hommes était importante au Québec, soit une baisse de 2 points par rapport à la baisse de 1 point en Ontario. En Ontario, le taux chez les hommes a très peu diminué. En Ontario, les taux de jeunes NEEF chez les femmes sont demeurés plus ou moins constants en 2016-2019.
- (d) à partir du schéma 6.5 C : les taux de jeunes NEEF ont tendance à être plus élevés chez les groupes d'âge plus âgés que chez les plus jeunes, en particulier pour les femmes. Cette tendance est constante pour le Québec et l'Ontario, sauf qu'au Québec, les taux de jeunes NEEF chez les femmes sont inférieurs aux taux de jeunes NEEF chez les hommes de 25 à 29 ans. C'est un écart par rapport à la norme.

Le fait que le Québec a des taux de jeunes NEEF inférieurs à ceux de l'Ontario au fil du temps et que les taux de jeunes NEEF chez les femmes sont faibles au Québec alors qu'ils sont importants en Ontario implique ce qui suit:

Sommaire

- ◆ Le mandat de cohésion sociale permet une intervention en matière de politiques publiques qui peut réduire l'incidence des jeunes NEEF, tout en encourageant un nombre relativement plus élevé de jeunes à entrer sur le marché du travail ou à participer à des études et à une formation comparativement à l'Ontario.
- ◆ Les mesures de soutien axées sur les programmes visant à éliminer les jeunes NEEF (et les obstacles généralisés) en Ontario ont une portée limitée parce qu'elles se limitent à quelques programmes.
- ◆ Les services de garde d'enfants et le soutien familial offerts au Québec en raison du plan anti-pauvreté pourraient jouer un rôle dans les chiffres estimatifs des jeunes NEEF. Cependant, la baisse du nombre de jeunes NEEF au fil du temps dans les deux provinces laisse supposer qu'une économie en croissance peut aussi les ramener sur le marché du travail, car ils se sentent plus encouragés. Le défi consiste à s'assurer qu'ils continuent de participer, ce qui devrait être un objectif politique pour les deux et par conséquent mis en œuvre.

Recommandation

L'adoption de services globaux ou l'adoption universelle d'un service de soutien essentiel en Ontario devrait améliorer de façon globale les facteurs qui poussent les jeunes vers la catégorie des jeunes NEEF (ni étudiant(e)s, ni employé(e)s, ni en formation).

7. CONSIDÉRATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Le consensus qui ressort de cette étude est que le Québec a obtenu de meilleurs résultats que l'Ontario en ce qui concerne certains des indicateurs qui se rapportent aux thèmes du développement de la main-d'œuvre jeunesse, en particulier pour les groupes marginalisés et la formulation de politiques à l'égard des jeunes ainsi que la structure de gouvernance pourraient être les facteurs qui favorisent son rendement. Nous voudrions faire preuve de prudence en acceptant sans réserve cette conclusion sans nous pencher brièvement sur les défis et les lacunes.

Au cours de conversations avec AXTRA (Alliance des centres-conseils en emploi), notre partenaire au Québec, nous avons appris les préoccupations des fournisseurs de services au Québec au sujet de possibles déficits de financement pour atténuer les effets du travail intermittent, auquel les jeunes ont tendance à participer en grande proportion.⁴³ En fait, les fournisseurs de services d'emploi (SPE) qui offrent des programmes et des interventions supplémentaires au Québec sont financés par les fonds d'assurance-chômage. On craignait qu'avec la tendance croissante au travail à temps partiel et temporaire, à l'échelle de l'économie au Québec (comme en Ontario), les cotisations des employés chutent, ce qui affecterait l'ensemble des initiatives d'allègement des PSE.

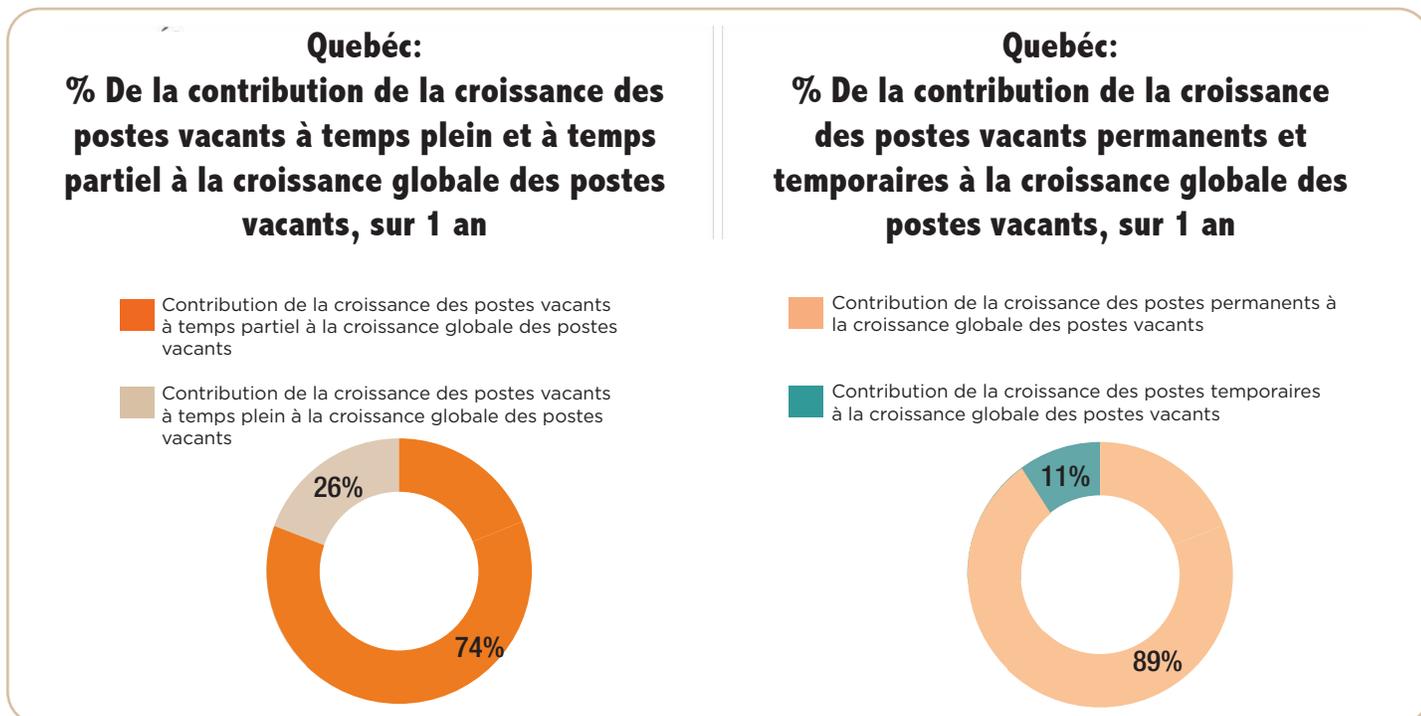
Nous renforçons cette préoccupation en consultant les données du Québec et de l'Ontario sur la croissance des postes vacants au cours du troisième trimestre (T3) de 2018 au T3 de 2019 et la croissance de l'emploi au cours du quatrième trimestre (T4) de 2018 au T4 2019 au Québec.⁴⁴

Les diagrammes à secteurs ci-dessous indiquent une forte croissance du nombre d'emplois à temps plein et permanents au Québec entre le 3e trimestre de 2018 et le 3e trimestre de 2019 ; 74 % de la croissance totale de l'emploi était des emplois à temps plein et 89 % de la croissance de l'emploi était des postes permanents.

⁴³ AXTRA est un organisme à but non lucratif du Québec, qui travaille depuis 1987 avec 91 organismes pour améliorer les résultats d'emploi des groupes historiquement sous-représentés.

⁴⁴ Cette période a été choisie parce qu'elle est la plus récente de l'enquête sur les postes vacants, Statistique Canada, et que les données sur l'emploi sont tirées de l'EPA pour la période donnée en raison d'un décalage habituellement associé à la croissance des postes vacants et à l'évolution de l'emploi.

Schéma 7A

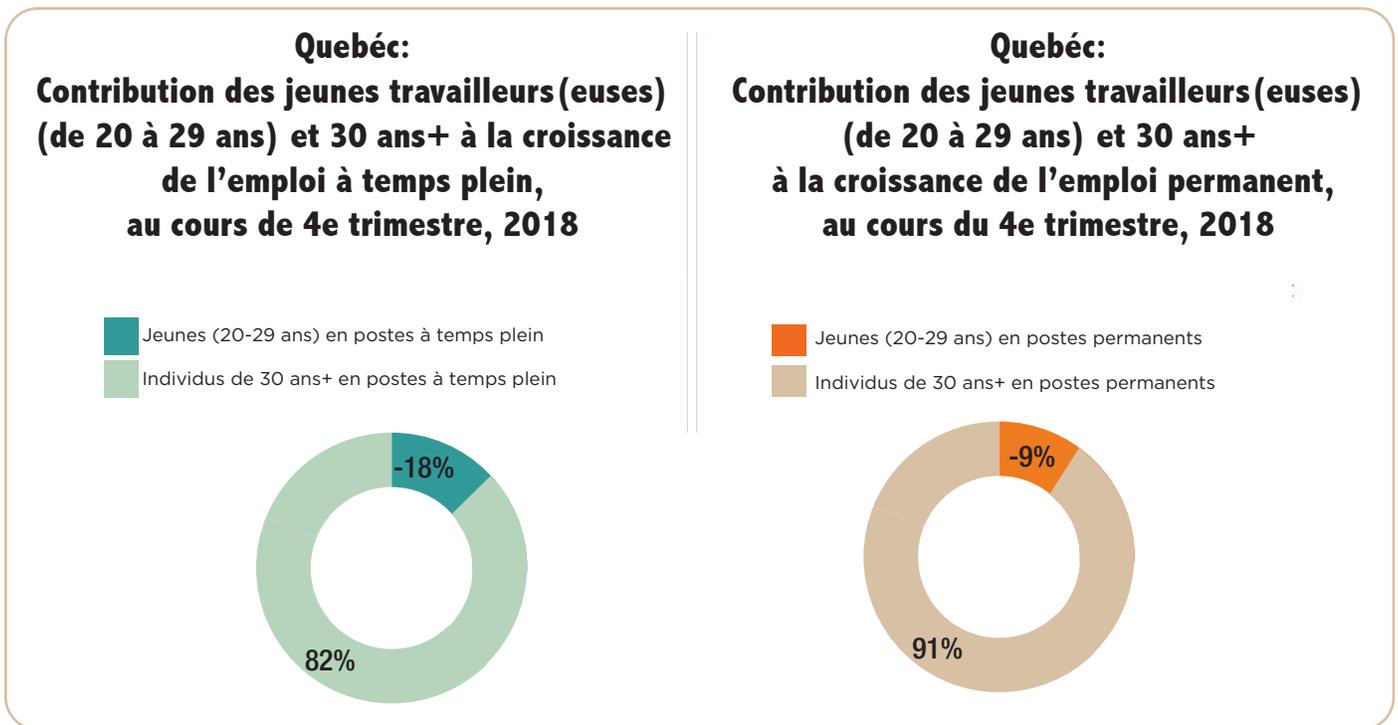


Note : Calculé à partir de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires pour les données trimestrielles 2018-2019, Statistique Canada

Compte tenu de la croissance des postes vacants au Québec, nous nous attendions à ce que les jeunes soient mieux captés par l'emploi à temps plein et permanent. Les deux panels du Schéma 7B illustrant l'absorption des jeunes travailleurs(euses) (20-29 ans) et des travailleurs(euses) âgé(e)s (30 ans et plus) au Québec en 2018-2019 dans un travail à temps plein et des postes permanents montrent que les jeunes n'ont pas obtenu un travail de qualité aussi facilement que les 30 ans et plus.

Au Québec, les travailleurs(euses) âgé(e)s (plus de 30 ans) ont largement contribué à la croissance de l'emploi à temps plein. Fait alarmant, les jeunes ont connu une contraction de l'emploi à temps plein du T4 2018 au T4 2019. Le même modèle a eu lieu pour le travail permanent. En ce qui concerne les emplois permanents, la catégorie jeunesse a connu une contraction des emplois permanents, tandis que les travailleurs(euses) de 30 ans et plus ont connu une croissance de l'emploi dans tous les types de travaux.

Schéma 7B



Note : Calculé à partir de l'EPA

Les tendances dans les données suggèrent que le passage des jeunes du Québec vers l'emploi à temps partiel et temporaire plutôt que l'emploi à temps plein et permanent, malgré la croissance des postes vacants, a été biaisé vers l'emploi à temps plein et permanent. **Les bénéficiaires de cette croissance de l'emploi au cours de cette période semblent avoir été les travailleurs(euses) de plus de 30 ans plutôt que les jeunes.**

Ce genre de tendance (s'il s'agit d'une tendance lourde et pas seulement d'une tendance ponctuelle) reflète les préoccupations de nos collègues du Québec.

La comparaison des secteurs de l'aide sociale (SCIAN 624) dans les deux provinces pose un autre problème à l'égard de l'acceptation sans réserve du bilan québécois. L'aide sociale, dans laquelle les services d'emploi sont intégrés, a contribué à 0,4 % du PIB du Québec en 2016. En Ontario, le même secteur a contribué à 0,2 % du PIB provincial. La taille du secteur de l'aide sociale au Québec représente 3 % de l'emploi total du Québec, alors qu'en Ontario, elle ne représente que 2,1 % de l'emploi total de la province. Le secteur de l'aide sociale au Québec est 1,5 fois celui de l'Ontario, mais compte la moitié de la population de l'Ontario.

Enfin, la part des transferts fédéraux bénéficiaires vers le Québec dans le total des transferts fédéraux aux provinces a augmenté. Sur une période de quatre ans, il est passé de 56 % en 2016 à 67 % de tous les transferts interprovinciaux, soit une augmentation de 20 % en 4 ans. Le fait que les programmes de financement soient relativement libres peut probablement être à l'origine d'une bonne partie de la mise en œuvre réussie de la politique.

8. EN CONCLUSION, LE QUÉBEC ET L'ONTARIO: UNE HISTOIRE DE DEUX PROVINCES

Les approches du Québec et de l'Ontario en matière de politiques de développement de la main-d'œuvre sont clairement distinguables. Il y a un point central autour duquel les approches sont distinctes:

- Le Québec a formulé un cadre global de politique de la jeunesse couvrant cinq sphères différentes pour l'élaboration des politiques dans la Politique de la jeunesse du Québec (PQJ), qui est elle-même une composante de la mission plus large du gouvernement provincial du Québec : la cohésion sociale.
- Le développement des jeunes n'est qu'un aspect des programmes de l'Ontario en matière d'emploi et de travail. La jeunesse est traitée comme faisant partie de la population active, et il n'existe pas de stratégie globale d'emploi pour les jeunes qui oriente les politiques ou les programmes à l'échelle provinciale.

Avec le soutien d'une stratégie globale de la main-d'œuvre jeunesse, comme le Québec l'a inscrit dans le programme de PJJ, les nombreuses institutions qui fournissent des politiques peuvent être mieux coordonnées lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre différents programmes politiques. Le Québec semble mieux placé pour agir dans le cadre d'un programme global de développement de la jeunesse comme la PQJ parce qu'il dispose d'un système intégré rationalisé où les services d'emploi sont directement fournis par des institutions vouées aux questions relatives à la jeunesse. Le modèle québécois représente les divers intérêts liés aux enjeux du marché du travail des jeunes et à la réussite des jeunes. Ce modèle fournit des freins et contrepoids de sorte que la politique de la jeunesse puisse être influencée par les individus mêmes qu'elle affecte.

La stratégie d'exécution des politiques axée sur les programmes utilisée par l'Ontario implique que l'élaboration, l'adoption et l'exécution des politiques en Ontario tient plutôt compte des événements au lieu de s'appuyer sur une stratégie visant à atteindre des objectifs précis. Nous constatons que les services d'emploi offerts par l'état sont structurés dans la province. En Ontario, les services d'emploi sont offerts par un réseau de plus de 500 organismes sans but lucratif. Les institutions publiques de supervision qui fournissent du financement à ces organisations traitent de toutes sortes de services, les programmes d'emploi ne sont que l'un d'entre eux. Seuls quelques programmes abordent des aspects distincts du portefeuille jeunesse - certains sont axés sur la santé mentale et d'autres sur la préparation aux entrevues plutôt que sur une approche globale. La structure de gouvernance de l'Ontario pour l'exécution des politiques est caractérisée par une décentralisation fragmentée, souple mais chaotique.

La présence ou l'absence d'un cadre stratégique pour la jeunesse (Québec vs Ontario) et la forme des structures / organisations institutionnelles provinciales régissant l'exécution des politiques déterminent les conditions dans lesquelles sont traités les cinq caractéristiques / points de repère / thèmes entourant le développement de la main-d'œuvre jeunesse.

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

Nous avons identifié des stratégies clés que les deux provinces pourraient suivre afin de mieux répondre aux cinq thèmes de cette étude.

- (5) *La conception d'un plan directeur couvrant la jeunesse de l'Ontario selon le cadre du Québec permettra une meilleure coordination entre les organismes de mise en œuvre dans les domaines de l'éducation et de l'emploi.*
- *L'Ontario doit mettre pleinement en œuvre et évaluer correctement la politique révisée sur les compétences et mettre l'accent sur une plus grande souplesse en matière d'études postsecondaires.*

À l'heure actuelle, l'Ontario souffre de l'absence d'un plan directeur qui pourrait conduire à une action coordonnée sur la réforme de l'éducation et de l'emploi. La révision de la politique en matière d'éducation dans les deux provinces, mais en gardant en tête la surveillance et l'évaluation des réformes en cours en matière d'éducation en Ontario qui encouragent l'acquisition de compétences diversifiées et aptes à l'emploi pour les jeunes, l'apprentissage continu et la résilience permettront une meilleure **élaboration d'un système axé sur la demande et conçu pour les transitions, c'est-à-dire l'avenir du travail.**

- (6) *Examiner plus avant et mettre à jour la façon dont les praticiens des services utilisent l'IMT lorsqu'ils aident les jeunes dans le processus de recherche d'emploi.*
- *Il y a un avantage supplémentaire à connaître le profil des utilisateurs individuels de l'IMT ;*
 - *Classifier l'IMT par grands groupes d'âge en tant que publics cibles dans l'espoir d'améliorer l'accessibilité de l'information plutôt que la diffusion standard afin de cibler les jeunes ni étudiant(e)s, ni employé(e)s, ni en formation (NEEF) ;*
 - *Poursuivre les réformes concertées de L'IMT comme c'est actuellement le cas en Ontario et ;*
 - *intégrer l'information sur les « nouveaux emplois » dans la plateforme québécoise.*

Nous constatons l'influence de la structure de gouvernance dans la prestation de l'IMT au Québec et en Ontario, avec l'accent mis sur la « connectivité » au Québec, apparemment conçu pour soutenir les centres d'emploi ou les organismes communautaires locaux, et l'accent mis sur les « cheminements » en Ontario, qui semble découler des recommandations du Groupe d'experts de la première ministre de l'Ontario sur la main-d'œuvre hautement qualifiée. Utiliser les structures de gouvernance pour recueillir de l'information auprès des fournisseurs de services-utilisateurs de l'IMT et en informer par la suite permettra une meilleure **utilisation de l'information sur le marché du travail pour des programmes adaptés.**

7) *Désagréger davantage les données sur l'aide sociale selon le modèle ontarien en créant :*

- *Un dépôt provincial de données permettant aux fournisseurs de services enregistrés d'accéder à de l'information longitudinale sur les clients multiservices afin de mieux éclairer leurs programmes et d'améliorer les résultats pour les deux provinces.*

Les méthodes de collecte, de déclaration et de partage des données dépendent des méthodes de comptabilité nationale pour l'industrie et sont uniformément déclarées dans les provinces. Les données des services de l'emploi sur le nombre de cas et les bénéficiaires ne sont généralement pas séparées des services de soutien au revenu. Les changements récents apportés à la façon dont l'Ontario recueille et partage les données découlent de la modification de la structure d'exécution des politiques de l'Ontario. Ces changements devraient se poursuivre en Ontario et être adoptés au Québec, de même que la création d'un dépôt provincial de données dans les deux provinces afin d'améliorer **la collecte et le partage des données entre les programmes.**

8) *Grâce à l'instruction, aux évaluations et à la consultance, l'harmonisation des attentes de la jeunesse en ce qui a trait aux options dont chacun dispose doit être une priorité dans l'infrastructure éducative et de services dont disposent les gouvernements, de sorte que les disparités puissent être réduites au minimum.*

Les lacunes de l'Ontario par rapport à celles du Québec en ce qui concerne l'employabilité et les inadéquations sont compatibles avec l'absence d'une approche cohérente du développement des compétences des jeunes, d'un plan directeur ou d'un cadre stratégique permettant une action coordonnée entre les institutions de mise en œuvre des politiques. L'employabilité est mieux prise en compte par le cadre stratégique pour la jeunesse du Québec et sa structure de gouvernance qui semble mieux adaptée à l'élaboration des **réponses aux besoins spécifiques des jeunes en matière de développement des compétences.**

9) *L'adoption de services globaux ou l'adoption universelle d'un service de soutien essentiel en Ontario devrait améliorer de façon globale les facteurs qui poussent les jeunes vers la catégorie des jeunes NEEF (ni étudiant(e)s, ni employé(e)s, ni en formation).*

QLe Québec a été mieux préparé pour aborder les questions relatives aux jeunes NEEF parce qu'il constitue un objectif clé du cadre stratégique pour la jeunesse et offre une plateforme plus large de lutte contre la pauvreté et d'inclusion sociale. Les efforts de l'Ontario en matière d'aide aux jeunes NEEF sont limités par la portée des programmes, puisqu'il n'existe pas de plateforme stratégique sur cette question. En formulant (et en exécutant) un cadre stratégique d'inclusion sociale, l'Ontario sera mieux outillé pour **assurer un soutien souple et continu au-delà de l'emploi initial.**

La Politique Jeunesse du Québec a été lancée en 2016 et, dès lors, nous voyons clairement la divergence des données et des variables présentées dans ce rapport entre les deux provinces. Tant que nous n'aurons pas testé cette situation empiriquement, nous ne pourrions pas confirmer que c'est bien la PJQ qui a aidé à fusionner les ressources en vue d'améliorer les résultats pour les jeunes tels que présentés. Intuitivement, cependant, ce rapport suggère un rôle de la PJQ au Québec et une explication des différences entre le Québec et l'Ontario.

Bon nombre des écarts et des lacunes en Ontario (en particulier) dans la réalisation des thèmes décrivant une main-d'œuvre jeunesse solide découlent de l'absence d'un cadre stratégique global pour la jeunesse qui servirait de modèle pour la mise en œuvre coordonnée des politiques, nonobstant les structures de gouvernance. L'impératif de la coordination et de la collaboration interministérielles vient des facteurs multiples et multiples qui affectent les jeunes (plus que les groupes démographiques plus âgés). Donc,...

...il est temps que l' Ontario se dote d'un cadre stratégique dédié à la jeunesse et non pas seulement d'un ensemble fragmenté de programmes visant le développement de la main-d'œuvre jeunesse.

RÉFÉRENCES

- Fédération canadienne pour le développement de carrière. (2013). *L'effet de l'information sur le marché du travail dans le processus décisionnel relatif au choix de carrière*. Ottawa : Emploi et Développement social Canada.
- Acemoglu, D. (Mars 2002). *Changement technique, inégalité et marché du travail*. (Traduction libre ; disponible en anglais seulement sous le titre "Technical Change, Inequality and the Labor Market"). Tiré du *Journal of Economic Literature*, pages 7-72.
- Asteriou, D., Dimelis, S., & Moudatsou, A. (Janvier 2014, 36). *Mondialisation et inégalité des revenus: une approche économétrique des données de panel pour les pays de l'UE27*. (Traduction libre ; disponible en anglais seulement sous le titre "Globalization and income inequality : A panel data econometric approach for the EU27 countries"). Tiré du *journal Economic Modelling*, pages 592-599.
- AXTRA. (janvier 2019). *Towards a Modernized Youth Employment Strategy Benefitting All Canadian Youth*. AXTRA (Alliance des centres-conseils en emploi).
- Canada, E. a. (2016). *Rapport statistique sur l'aide sociale : 2009-2013*. Tiré des données du Gouvernement du Canada au site Web : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/aide-sociale/rapports/statistique-2009-2013.html>
- Canada, E. a. (2017). *13 voies pour moderniser l'emploi des jeunes au Canada - Stratégies pour un nouveau monde du travail*.
- Comité Consultatif Jeunes, (CPMT). (Mai 2017). *Inventaire des Programmes et Mesures de Stage pour les Jeunes Éloignés du Marché du Travail*. RQuODE.
- Conference Board of Canada. (Juin 2014). *Performances du Canada - Classement provincial et territorial / Éducation et compétences*. (Traduction libre ; disponible en anglais seulement sous le titre "How Canada Performs - Provincial and Territorial Ranking/Education and Skills" au site Web de Conference Board of Canada : <https://www.conferenceboard.ca/hcp/Provincial/Education.aspx>)
- Conseil des Ministres de l'éducation du Canada (CMEC), C. (2017). *Cadre de référence du CMEC pour la réussite des transitions des élèves*. CMEC.
- FutureFit AI en partenariat avec le Conseil canadien pour la réussite des jeunes. (2019). *Demande d'emploi et lacunes dans les services en Ontario. Analyse du marché du travail des régions économiques de Peel, de Hamilton-Niagara et de Muskoka-Kawartha*. Toronto (Ontario) : Financé par le gouvernement du Canada dans le cadre de la Stratégie emploi et compétences jeunesse.
- Haddow, R. (2014). *Comparaison du Québec et de l'Ontario : Économie politique et politique publique au tournant du millénaire*. (Traduction libre ; disponible en anglais seulement sous le titre "Comparing Quebec and Ontario: Political economy and public policy at the turn of the millennium). Toronto : University of Toronto Press.
- Organisation Internationale du Travail. (2010). *Une main-d'oeuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée: Une stratégie de formation du G20*. Genève : Organisation Internationale du Travail. <https://www.ilo.org/>

skills/pubs/WCMS_175889/lang--fr/index.htm

- Marquardt, R. (1998). *Politiques et programmes du marché du travail touchant les jeunes au Canada*. (Traduction libre ; disponible en anglais seulement sous le titre "Labour market policies and programmes affecting youth in Canada. Paris : Document d'information préparé pour l'examen thématique de la transition de la formation initiale à la vie professionnelle (OCDE).
- Ministère de l'éducation, Gouvernement de l'Ontario. (2013). *Tracer son itinéraire vers la réussite : Programme de planification d'apprentissage, de carrière et de vie pour les écoles de l'Ontario*. Fonction publique de l'Ontario. <http://www.edu.gov.on.ca/fre/document/policy/cps/CreatingPathwaysSuccessFr.pdf>
- Ministère du Travail, T. a. (Le 11 décembre 2019). *Mémoire au Réseau Emploi Ontario*. Disponible en anglais seulement. Tiré du site Web : <http://www.tcu.gov.on.ca/eng/eopg/publications/eo-memo-data-release-2018-2019-en.pdf>
- Morriset, R. (Le 5 décembre 2016). *Perspectives sur le marché du travail des jeunes au Canada, 1976 à 2015*. Tiré de Statistique Canada : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/161205/dq161205a-fra.pdf?st=3MJ80-Hp>
- Peterson, K., & Hamlin, D. (Le 1er mars 2017). *Planification de carrière et de vie à l'école: parcours multiples; plusieurs politiques; défis multiples*. (Traduction libre ; disponible en anglais seulement sous le titre "Career and life planning in schools: Multiple paths; multiple policies; multiple challenges"). Toronto, ON : People for Education.
- Phillips, P. (Le 16 décembre 2013). *Encyclopédie canadienne : Politique du Travail*. Tiré du site Web de Historica Canada : <https://thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/travail-politique-du>
- Le Comité d'experts de la première ministre pour le développement d'une main-d'oeuvre hautement qualifiée. (Juin 2016). *Bâtir la main-d'oeuvre de demain. Rapport soumis à l'honorable Kathleen Wynne, Première ministre de l'Ontario*. Fonction publique de l'Ontario. https://www.ontario.ca/fr/page/former-la-main-doeuvre-de-demain-une-responsabilite-partagee?_ga=2.231215190.879421513.1589145566-748108918.1588621132
- Usher, A. (2019). *L'état de l'éducation postsecondaire au Canada*. (Traduction libre ; disponible en anglais seulement sous le titre "The State of Postsecondary Education in Canada"). Toronto : Higher Education Strategy Associates.
- Wood, D. E. (2018). *Le fédéralisme en action : la dévolution du service public de l'emploi du Canada, 1995-2015*. (Traduction libre ; disponible en anglais seulement sous le titre "Federalism in action: the devolution of Canada's public employment service, 1995-2015")

ANNEXE:

Tableau 1 de 3: Québec et Ontario : Indicateurs démographiques et de revenu

Québec	Ontario
23 % de la population canadienne	39 % de la population canadienne
(8,5 millions)	(14,7 millions)
20 % en milieu rural	13 % en milieu rural
28 CMAAs / CAs	42 CMAAs / CAs
14 % de population immigrante	30 % de population immigrante
12 % de population minorités visibles	27 % de population minorités visibles
52 400 \$: Revenu médian après impôt des familles	62 700 \$: Revenu médian après impôt des familles

Source : Statistique Canada

Bien que le Québec contribue pour moitié moins que l'Ontario au PIB canadien (environ 20 % contre 40 % pour l'Ontario), les industries qui contribuent le plus sont les mêmes dans les deux provinces, comme le montre le tableau 2 ci-dessous:

Tableau 2 of 3: Québec et Ontario : Principaux contributeurs de l'industrie au PIB Provincial

Rang	Québec	Ontario
1	Industrie manufacturière (23 %)	Industrie manufacturière (23 %)
2	Finance, assurances, services immobiliers et services de location et de location à bail (FIRE) (11 %)	Finance, assurances, services immobiliers et services de location et de location à bail (FIRE) (14 %)
3	Services scientifiques et techniques professionnels (5 %)	Services scientifiques et techniques professionnels (6 %)

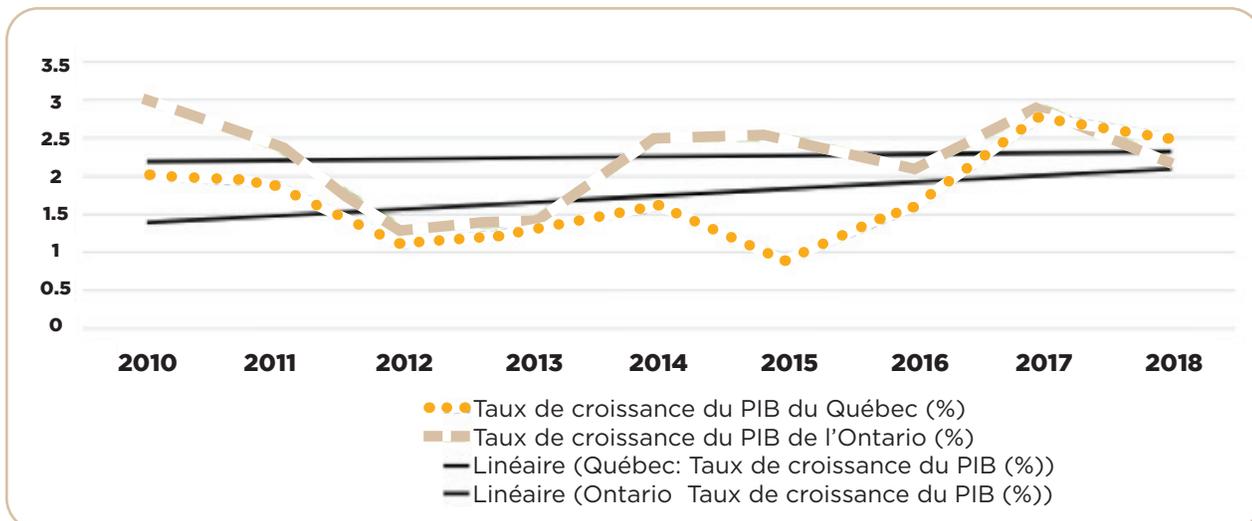
Source : Statistique Canada

Tableau 3 of 3: Québec et Ontario : Industries employant le plus d'employés

Rang	Québec	Ontario
1	Commerce de gros et commerce de détail, 15 %	Commerce de gros et commerce de détail, 15 %
2	Soins de santé et assistance sociale, 14 %	Soins de santé et assistance sociale, 12 %
3	Industrie manufacturière, 11 %	Industrie manufacturière, 10 %
4	Services scientifiques et techniques professionnels (8 %)	Services scientifiques et techniques professionnels (9 %)

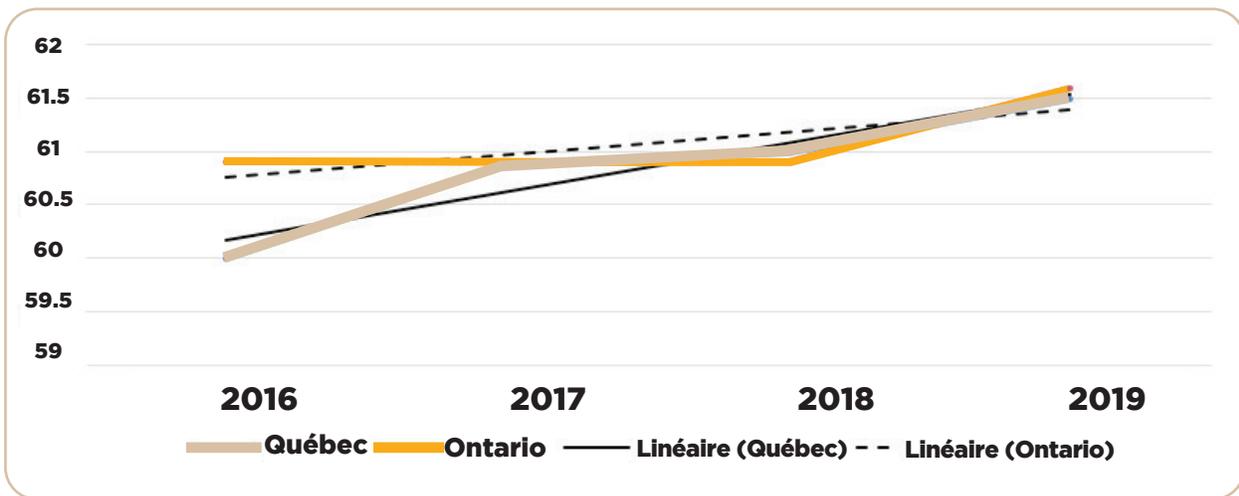
Source : Statistique Canada

Schéma 1 A - Québec & Ontario: Taux de croissance annuel du PIB réel de 2010 à 2018



Source : Tableaux provinciaux de Cansim et chiffres calculés par le CCRJ, en dollars constants, 2012

Québec & Ontario: Taux d'emploi (2016 - 2019)



Note : Chiffres calculés à partir des micro-données de l'EPA.

Au cours de la période où les taux de croissance ont augmenté dans les deux provinces de 2015 à 2018, les taux d'emploi ont également tendance à augmenter dans les deux provinces, car un plus grand nombre de personnes en âge de travailler entrent sur le marché du travail et trouvent du travail. Le taux d'emploi au Québec a augmenté plus rapidement que celui de l'Ontario ; en Ontario, il a augmenté d'environ 0,7 % sur la période 2016-2019, alors qu'au Québec, il a augmenté de 1,5 %.

Mesure de surqualification:

Calculé comme la somme des parts des personnes ayant un diplôme universitaire comme niveau de scolarité le plus élevé, qualifiées pour travailler dans des professions classées A ou B, qui sont employées dans des professions des CNO qui n'exigent pas de diplôme universitaire et qui sont des professions des classes C et D. Nous additionnons toutes les parts des CNO pour obtenir un agrégat pour la province. De même, nous faisons la même chose pour l'obtention d'un diplôme d'études collégiales.



Un tableau des programmes actuels offerts dans chaque province est fourni ci-dessous.

Clientèle du programme	Dispositions du programme / description	Nom du programme	Ministère / Bailleur de fonds	Nom du programme	Ministère / Financier2
		ONTARIO		QUÉBEC	
Jeunes de 15 à 25 ans	Aide les participants à acquérir de l'expérience de travail grâce à des stages et au jumelage			Découvrir un métier ou une profession	
Jeunes de 15 à 29 ans	Aider les jeunes à évaluer leurs besoins et leur formation jusqu'à leur entrée sur le marché du travail			Service spécialisé jeunesse	
Jeunes de 15 à 29 ans	Permet l'entrepreneuriat des jeunes, organise des services communautaires et des projets personnels			Jeunes volontaires	
Jeunes de 16 à 29 ans	Aide à soutenir les programmes de bénévolat et les projets personnels			Les jeunes bénévoles	
Jeunes de 15 à 29 ans	Aides à l'obtention d'emplois étudiant(e)s y compris dans le secteur public			Emploi pour étudiant(e)s	
Bénéficiaires antérieurs de l'aide financière de dernier recours	Pour soutenir les personnes qui sont employées, mais ont besoin d'un soutien supplémentaire pour garder leur emploi			Supplément à la prime de travail	
Premières Nations et des Inuits (jeunesse?)	Aides à l'obtention d'un premier emploi			PAPINI	
Sert tous ceux qui ont un manque de certification professionnelle, y compris les jeunes	Fournit une subvention salariale pour encourager les employeurs à embaucher des employés sans certifications spécifiques afin qu'ils puissent apprendre sur le tas.			Subvention salariale jumelée au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) (Toutes clientèles)	
Les jeunes de 15 à 29 ans/ de 18 à 35 ans	Sert les jeunes qui éprouvent des obstacles complexes à l'emploi, offre des possibilités d'emploi.	<i>Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes / été : jusqu'à 7 500 \$ (2 500\$ pour l'été). Peut être utilisé pour une combinaison de mesures incitatives pour l'employeur, et à l'emploi et à la formation pour les participants.</i>	Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences (Emploi Ontario)	YES Programme de stages	Ministère de l'exécutif et McGill
Jeunes autochtones (âges ?)	Obtenez un stage estival de 8 semaines au Ministère des Richesses naturelles et des Forêts pour un maximum de 3 étés consécutifs	<i>Programme d'expérience de travail pour les jeunes Autochtones</i>	Ministère des Richesses naturelles et des Forêts		
Stagiaires	Exposé au fonctionnement du gouvernement et au processus de réforme du droit. Accès au mentorat et au soutien professionnel.	<i>Stage étudiant(e) / programme d'été en droit</i>	Ministère du Procureur Général		
Jeunes autochtones (16-18 ans)	Stages de 2 ans dans le nord de l'Ontario : Occasions de travailler sur des projets forestiers et	<i>Programme d'emploi des jeunes Autochtones dans le domaine des</i>			

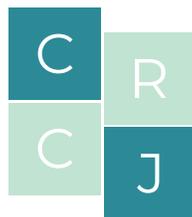
	miniers, de recevoir de la formation en milieu de travail et de participer à des ateliers de perfectionnement personnel	<i>ressources naturelles</i>			
Jeune / étudiant(e) 16-fin d'âge scolaire (18 / 19)	Offre aux jeunes une expérience d'emploi et des activités estivales pour les enfants. En prolongeant l'apprentissage au-delà de la salle de classe, les élèves sont impliqués toute l'année dans des environnements sécuritaires et favorables. Le programme est ouvert à tous les enfants et les jeunes de certains quartiers du centre-ville et d'autres quartiers urbains, avec un accent sur la participation des enfants et des jeunes à risque.	Programme estival axé sur les jeunes	Ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires		
Étudiant(e)s / jeunes : pour les étudiant(e)s à temps plein ou récemment diplômé(e)s universitaires et collégiaux (dans les 4 ans)	Un stage de 18 mois au Ministère des Richesses naturelles et des Forêts dans certains domaines (p. ex. biologie, planification des parcs, application de la loi, exploitation forestière) Obtenez une expérience de travail dans votre domaine, formation de développement de carrière et mentorat	Stage au Ministère des Richesses naturelles et des Forêts	Ministère des Richesses naturelles et des Forêts		
Jeunes de 18 à 29 ans	Bourse de 8 mois en jeunes entreprises (« start-ups »)	MaRS Studio [Y]	MaRS, en partenariat avec EDSC		
Pour les étudiants postsecondaires à temps plein âgés de 19 à 29 ans qui ont de l'intérêt ou de l'expérience en entrepreneuriat		Le programme Avantage mondial de l'Ontario			
Personnes récemment graduées, diplômées ou qui viennent d'obtenir un certificat d'études supérieures	Un programme de stages rémunérés par la fonction publique de l'Ontario pour	Programme de stages de l'Ontario	Fonction publique de l'Ontario		
Élèves du secondaire 11e et 12e année	Obtenir un stage coopératif dans un métier spécialisé (p. ex. électricité, coiffure) Possibilités de devenir apprenti inscrit	Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario	Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences (Emploi Ontario)		

entrepreneur(euse) de technologie ou d'innovation, âgé(e) de 18 à 29 ans ,	Jusqu'à 30 000 \$ en financement initial pour vous aider à lancer et à développer votre entreprise, à condition d'obtenir des fonds de contrepartie 1 : 1 provenant d'au moins une autre source jusqu'à 5 000 \$ en financement, sans fonds de contrepartie requis, pour appliquer à la formation et aux services de soutien en matière de compétences en affaires	Fonds de démarrage Bon Départ	Ministère du Développement économique, de la Création d'emplois et du Commerce		
Jeunes de 16 à 17 ans	Possibilité estivale dans un parc provincial	Programme d'intendance environnementale des jeunes brigadiers	Ministère des Richesses naturelles et des Forêts		
Jeunes de 16 à 17 ans	3 mois d'emploi dans un rôle de leadership dans les parcs provinciaux.	Programme d'intendance environnementale des jeunes brigadiers (Chefs d'équipe)			
Ontariennes et ontariens âgés de 15 à 29 ans	Programmes qui offrent de la formation, du soutien, des ressources et de l'argent pour démarrer sa propre entreprise	Projets communautaires stratégiques pour l'entrepreneuriat			
Jeunes / étudiant(e)s de 15 à 29 ans	Financement pour une entreprise d'été Avec les conseils et le mentorat des chefs d'entreprise locaux pour aider à mettre l'entreprise en place et en cours d'exécution	Entreprise estivale	Ministère du Développement économique, de la Création d'emplois et du Commerce		
Tout individus	Postes de soutien dans divers domaines (p. ex. tourisme, géologie, sciences agricoles, TI, parcs de l' Ontario)	Possibilités d'emploi estival au gouvernement	Fonction publique de l' Ontario		
pour les étudiant(e)s Ontarien(ne)s actuellement au collège ou à l'Université (diplômé(e)s ou de premier cycle), ou qui ont obtenu leur diplôme au cours des 3 dernières années	Stages rémunérés de quatre mois : jusqu'à deux bourses payées de 12 mois offertes aux résidents de l'Ontario titulaires d'un doctorat Occasions de travailler à un projet de recherche, de développement et de commercialisation axé sur l'industrie et axé sur la collaboration dans votre discipline ou domaine de spécialisation	Programme de stages et de bourses Avantage TALENT	Ministère du Développement économique, de la Création d'emplois et du Commerce		
Jeunes >30 ans	Programmes de financement pour les entreprises technologiques admissibles fondées par de jeunes entrepreneurs	Fonds d'accélération des investissements pour les jeunes entrepreneurs.	MaRs		

Doit être un(e) étudiant(e) âgé(e) de 15 à 18 ans;	Programme de Placement des jeunes dans les services de Police	<i>Initiative pour les jeunes dans les services de police : Obtenir un emploi estival ou parascolaire de 6 à 8 semaines dans un service de police local</i>	Service de Police de Toronto		
Jeunes de 15 à 29 ans	pour les jeunes à la recherche d'un emploi, mais ayant des problèmes de santé mentale sous-jacents qui nécessitent plus de soutien	Le projet phare : Disponible uniquement dans GTA (YES)	Gouvernement du Canada		

Une liste des réseaux d'organismes communautaires du Québec présents dans la CPMT :

- AXTRA / Alliance des centres-conseils en emploi
- Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO)
- Collectif des entreprises d'insertion du Québec (Collectif)
- Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec (RCJEQ)
- Collectif autonome des carrefours jeunesse-emploi du Québec (CACJEQ)
- Réseau canadien des entreprises d'entraînement (RCEE)
- Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH)



CONSEIL CANADIEN POUR LA
REUSSITE DES JEUNES

Financé par le gouvernement du
Canada dans le cadre de la Stratégie
emploi et compétences jeunesse

Canada