

Ministre de l'Emploi,
du Développement de la main-d'œuvre
et du Travail



Minister of Employment,
Workforce Development
and Labour

Ottawa, Canada K1A 0J9

19 FEV. 2019

Monsieur Bryan May, député
Président, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Député,

Conformément au Règlement 109 de la Chambre des communes, je suis heureuse de répondre, au nom du gouvernement du Canada, au douzième rapport du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (ci-après « HUMA » ou « le Comité »), intitulé *Apprentissage par l'expérience et préparation au marché du travail à l'intention des jeunes canadiens* (ci-après « le Rapport »), qui a été déposé à la Chambre des communes le 17 octobre 2018.

Notre gouvernement félicite les membres du Comité et les nombreuses personnes qui ont livré leur témoignage. Les points de vue constructifs exprimés dans le Rapport démontrent clairement la volonté générale d'aider les jeunes à réussir.

Le Rapport cadre bien avec l'engagement du gouvernement à aider les jeunes à acquérir les compétences et les expériences dont ils ont besoin pour décrocher et maintenir de bons emplois. La réponse ci-jointe donne suite aux recommandations de façon thématique, en soulignant les initiatives et les investissements fédéraux au chapitre de l'apprentissage par l'expérience chez les jeunes. Elle souligne également le désir du gouvernement de tirer parti de ces travaux afin d'appuyer le succès continu des jeunes Canadiens.

Notre gouvernement remercie les membres du Comité pour leurs commentaires éclairés et judicieux sur l'importance grandissante des possibilités d'apprentissage par l'expérience pour les jeunes, et l'incidence de ces possibilités sur la capacité des jeunes à réussir leur entrée sur le marché du travail. J'espère que cette réponse démontre que notre gouvernement est déterminé à aider les jeunes à acquérir une expérience et des compétences significatives.

Canada

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'P. Hajdu', with a large, stylized flourish at the end.

L'honorable Patty Hajdu, C.P., députée

**RÉPONSE DU GOUVERNEMENT AU RAPPORT DU COMITÉ PERMANENT DES
RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU
DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES
HANDICAPÉES INTITULÉ « L'APPRENTISSAGE PAR L'EXPÉRIENCE ET LA
PRÉPARATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL À L'INTENTION DES JEUNES
CANADIENS »**

Le gouvernement du Canada (ci-après « le gouvernement ») est heureux de répondre au Rapport (ci-après « le Rapport ») du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA ou « le Comité ») intitulé *L'apprentissage par l'expérience et la préparation au marché du travail à l'intention des jeunes*.

Le gouvernement reconnaît le travail du Comité et accueille l'analyse, les opinions et les recommandations fondées sur les consultations menées par le Comité auprès d'un large éventail d'intervenants. L'objectif du Comité était d'étudier l'apprentissage par l'expérience et la préparation au marché du travail à l'intention des jeunes Canadiens. Le gouvernement a examiné attentivement le Rapport du Comité et se réjouit d'avoir l'occasion de donner sa réponse. Plus particulièrement, le gouvernement a noté la conclusion du Comité selon laquelle une étroite collaboration entre les employeurs, les syndicats, les établissements d'enseignement, le gouvernement et les intervenants communautaires est nécessaire pour appuyer la création d'occasions d'apprentissage par l'expérience couronnées de succès, ainsi que la programmation actuelle du gouvernement peut être améliorée pour maximiser encore plus les avantages de l'apprentissage par l'expérience.

Le gouvernement convient qu'il faut davantage d'occasions d'apprentissage par l'expérience et de mesures de soutien à l'intention des jeunes qui sont confrontés à des obstacles, comme l'indiquent de nombreuses recommandations du Comité. Le gouvernement reconnaît aussi l'importance d'aider les jeunes à décrocher des emplois de qualité qui mettent le mieux à profit leurs compétences et à réussir la transition entre l'école et le travail. Les investissements dans les jeunes Canadiens contribuent à s'assurer que la prochaine génération de travailleurs a les compétences et les talents nécessaires pour assurer le dynamisme et la croissance de l'économie. Traduisant l'engagement du gouvernement envers les jeunes, le très honorable Justin Trudeau, premier ministre du Canada, occupe le rôle de ministre de la Jeunesse. Dans la lignée des recommandations du Comité, le gouvernement prend déjà des mesures pour appuyer les possibilités d'apprentissage par l'expérience grâce à des programmes comme la Stratégie emploi jeunesse et le Programme de stages pratiques pour étudiant.

Le marché du travail dans lequel les jeunes entrent aujourd'hui est différent de celui que leurs parents ont connu. Au Canada, mais aussi partout dans le monde, l'évolution rapide de la technologie a pour effet de changer les types d'emplois disponibles et de compétences requises. Le travail est organisé autrement, et il y a plus de contrats temporaires à court terme que d'emplois « permanents » à temps plein. Pour réussir dans ce marché du travail en constante évolution, les jeunes doivent avoir les bonnes compétences et connaissances pour répondre aux attentes du milieu de travail d'aujourd'hui et de demain. Le gouvernement du Canada a un rôle à jouer pour appuyer les possibilités d'apprentissage par l'expérience grâce auxquelles les jeunes peuvent acquérir les compétences et l'expérience dont ils ont besoin pour trouver et conserver de

bons emplois, surtout pour les jeunes qui sont confrontés à de multiples obstacles à la participation au marché du travail.

Le gouvernement propose actuellement une vaste gamme de programmes axés sur le développement des compétences, notamment des programmes axés sur l'acquisition des compétences de base en alphabétisation et en calcul pour appuyer l'apprentissage, ainsi qu'une aide financière et des possibilités d'expérience professionnelle destinées aux étudiants. Le budget de 2018 a renouvelé l'engagement du gouvernement à s'assurer que les travailleurs canadiens ont les compétences dont ils ont besoin pour réussir dans une économie en évolution. Dans le cadre de cet engagement, le gouvernement a annoncé dans le budget que le Secrétariat du Conseil du Trésor entreprendra un examen horizontal des programmes de développement des compétences afin d'en maximiser l'efficacité, plus particulièrement en ce qui a trait à la façon dont ils offrent du soutien aux travailleurs qui souhaitent tirer profit des nouvelles possibilités.

Les provinces et les territoires jouent un rôle essentiel dans l'exécution des programmes de formation axée sur les compétences la prestation de services d'emploi. Dans le cadre d'ententes sur le développement du marché du travail bilatérales, les provinces et territoires reçoivent approximativement 3 milliards de dollars par année de la part du gouvernement fédéral et disposent d'une latitude quant à la conception et à l'exécution de programmes d'emploi et à la prestation de services d'emploi, notamment les mesures de soutien à l'emploi et la formation axée sur les compétences. Même si de nombreuses administrations prennent des mesures par rapport à l'emploi des jeunes, les besoins et les capacités varient. Le gouvernement du Canada a un rôle essentiel à jouer en se fondant sur les efforts provinciaux et territoriaux afin de combler les lacunes et de mieux tirer profit des investissements existants pour aider les jeunes à relever les défis liés à l'acquisition des compétences et de l'expérience dont ils ont besoin pour entrer sur le marché du travail.

Le gouvernement a examiné attentivement les recommandations formulées par le Comité et est d'accord qu'il faut élargir les possibilités d'apprentissage par l'expérience destinées aux jeunes et convient que ces possibilités ont une valeur. La présente réponse décrit les principales mesures et les progrès réalisés par le gouvernement afin d'appuyer l'apprentissage par l'expérience et les transitions de l'école vers le marché du travail. Pour ce faire, il s'appuie sur trois thèmes : (1) soutien aux possibilités d'apprentissage par l'expérience; (2) élimination des obstacles pour les jeunes qui ont le moins accès aux possibilités; et (3) démonstration du leadership fédéral.

Thème 1 : Soutien à l'apprentissage par l'expérience *Recommandations 3, 4, 6, 7, 8 et 9*

Le gouvernement partage l'opinion présentée par le Comité dans son rapport sur les différents types d'apprentissages par l'expérience et reconnaît le rôle important de ce type d'apprentissage dans le contexte du développement des compétences pour les jeunes ainsi que pour les employeurs et les établissements d'enseignement. Les jeunes ont la possibilité d'appliquer les compétences et les connaissances qu'ils ont acquises en salle de classe, de développer d'importantes compétences en milieu de travail comme la résolution de problèmes et le travail d'équipe, d'orienter leur choix de carrière et de créer des réseaux professionnels. Pour les

employeurs, cette expérience de travail constitue une occasion d'évaluer les compétences et les qualités personnelles d'un futur employé potentiel. Le gouvernement soutient également plusieurs des recommandations du Comité et convient que grâce à des stages, les jeunes peuvent acquérir une première expérience précieuse qui leur permettra de surmonter l'obstacle selon lequel il faut avoir eu un emploi par le passé pour trouver un emploi.

Par le passé, certaines possibilités d'apprentissage par l'expérience offertes au Canada n'étaient pas rémunérées. Le gouvernement est fortement d'accord avec la recommandation n° 8 du Rapport qui demande la compensation de toutes les possibilités d'apprentissage par l'expérience, notamment au moyen d'une rémunération ou de crédits de cours, mais pas seulement sous forme d'expérience. Dans le budget de 2017, le gouvernement s'est engagé à modifier le *Code canadien du travail* (ci-après « le Code ») afin d'éliminer les stages non rémunérés dans le secteur privé sous réglementation fédérale qui ne font pas partie d'un programme d'études officiel et à veiller à ce que les protections des normes du travail, comme le nombre maximal d'heures de travail, les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés, s'appliquent aux stages non rémunérés qui font partie d'un programme d'études. Les modifications au Code faisaient partie du projet de loi C-63, *la Loi d'exécution du budget de 2017, n° 2*, qui a reçu la sanction royale le 14 décembre 2017. Ces modifications entreront en vigueur lorsque les dispositions réglementaires auront été élaborées. Cela donnera au gouvernement le temps de mener des activités d'éducation et de sensibilisation auprès des employeurs, des étudiants, des stagiaires, des établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire et d'autres groupes pour qu'ils soient au courant des nouvelles limites relatives aux stages non rémunérés.

Apprentissage intégré au travail

Même si elles sont généralement associées aux placements dans le cadre de programme coopératif, les expériences d'apprentissage intégré au travail (AIT) regroupent d'autres possibilités d'apprentissage comme des stages, des programmes de mentorat, des travaux pratiques, des projets de recherche appliquée et des concours qui encouragent les approches dirigées par les étudiants pour développer des solutions de l'industrie ou des « cours intensifs », qui sont des programmes de courte durée qui visent à améliorer un ensemble de compétences en particulier ou à faire connaître d'autres ensembles de compétences comme les compétences entrepreneuriales.

Au Canada, même si les jeunes d'aujourd'hui ont un niveau de scolarité plus élevé que jamais, leur capacité à réaliser une transition harmonieuse vers le marché du travail pourrait être à risque, ce qui s'explique en partie par un manque perçu de compétences fonctionnelles ou d'expérience pratique. Selon Statistique Canada, bien que les inscriptions dans les établissements d'enseignement postsecondaire (EPS) au Canada atteignent des niveaux inégalés, les résultats sur le marché du travail des diplômés sont mitigés et se caractérisent souvent par une augmentation du nombre de diplômés qui acceptent des emplois précaires ou à temps partiel, et qui travaillent dans des domaines qui ont peu de lien ou de pertinence avec leur domaine d'études qu'ils ont choisi.

De plus en plus d'étudiants de niveau postsecondaire reconnaissent la valeur de l'AIT, qui les aide avec leurs perspectives d'emploi. En effet, 60 % des étudiants de niveau postsecondaire

affirment que la formation en cours d'emploi est la technique d'instruction la plus efficace pour enrichir leurs études. Cependant, moins de la moitié de ces étudiants sont inscrits dans des programmes qui accordent la priorité à ces types de techniques d'apprentissage. Une étude de McKinsey réalisée en 2015 intitulée « Bridging Canada's Path from Education to Employment » a permis de conclure que plus de la moitié des membres du corps professoral sondés ont affirmé que le fait de trouver des placements professionnels de qualité suffisante constitue un défi de taille.

Comme l'indique le Rapport, le gouvernement offre actuellement un certain nombre de mesures de soutien et de programmes d'AIT. Les principaux programmes sont le Programme de stages pratiques pour étudiants d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) et les initiatives appuyées par le ministère de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique (ISDE). Ces programmes et initiatives se fondent sur le modèle coopératif couronné de succès, mais comprennent aussi d'autres formes de placements professionnels, comme les stages et les travaux pratiques. Il convient de noter que de nombreuses initiatives d'AIT ne se limitent pas aux jeunes. Cependant, les étudiants de niveau postsecondaire sont majoritairement des jeunes; par conséquent, les jeunes sont plus susceptibles d'avoir accès aux mesures de soutien à l'AIT existantes.

Le Programme de stages pratiques pour étudiants a été lancé en avril 2017, pour remplir un engagement du gouvernement de créer jusqu'à 10 000 stages pratiques pour étudiants dans des domaines à forte demande pour de jeunes Canadiens inscrits en sciences, en technologie, en ingénierie, en mathématiques (STIM) ou en affaires dans un établissement d'enseignement postsecondaire au Canada. Cinq ans après son lancement, le nombre maximal d'inscriptions avait été atteint et le Programme était en voie de dépasser les objectifs initiaux de créer 10 000 stages d'ici 2021. Par le passé, les petites et moyennes entreprises (PME) ne proposaient pas d'occasions d'AIT en grand nombre, mais elles comptent aujourd'hui pour 87 % des employeurs qui participent au Programme de stages pratiques pour étudiants. Par l'entremise d'associations d'employeurs, le Programme soutient des partenariats qui réunissent des employeurs et des établissements d'EPS, par secteur, pour qu'ils travaillent en collaboration à la création de stages pratiques devant permettre aux étudiants d'acquérir les compétences fonctionnelles dont ils auront besoin pour entrer sur le marché du travail. Récemment, le Programme de stages pratiques pour étudiants a également financé la mise en place du carrefour numérique de l'AIT, qui relie les employeurs, les étudiants, les établissements d'EPS et d'autres intervenants en simplifiant et en améliorant le processus de jumelage et de placement grâce à l'envoi automatique d'occasions de stages qui correspondent au profil de compétences d'un étudiant.

En outre, le Programme de stages pratiques pour étudiants favorise l'acquisition de compétences fondamentales et de compétences en entrepreneuriat/affaires par l'entremise du Centre de la découverte MaRS et de Venture for Canada. Ces partenaires contribuent à la création de nouveaux stages pratiques pour étudiants au sein de PME et d'entreprises en démarrage innovatrices, et ils aident les étudiants à acquérir des compétences en affaires et en entrepreneuriat.

ISDE investit également dans des programmes soutenant l'apprentissage par expérience. Il investit des fonds supplémentaires de 221 millions de dollars sur cinq ans (2017-2022) auprès de

Mitacs pour bonifier et offrir 10 000 stages d'apprentissage intégré au travail annuellement aux étudiants postsecondaires d'ici 2021-2022. Mitacs est un organisme sans but lucratif qui établit des partenariats entre le milieu universitaire et l'industrie dans l'objectif de stimuler l'innovation et la recherche. Le Programme d'emploi des jeunes, par l'entremise du Programme d'aide à la recherche industrielle du Conseil national de recherche, offre des stages aux nouveaux diplômés de niveau postsecondaire pour des possibilités d'emploi de six à douze mois afin de travailler sur des projets novateurs dans les PME. Le volet industriel du Programme de formation orientée vers la nouveauté, la collaboration et l'expérience en recherche (FONCER) du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada soutient également les stages pour étudiants dans des disciplines des sciences naturelles et du génie ou de domaines interdisciplinaires au sein d'équipes de recherche effectuant des activités commerciales. Le Programme de compétences numériques pour les jeunes établit des liens entre les nouveaux diplômés sous-employés et la formation axée sur les compétences numériques et l'expérience de travail axée sur la carrière. Dans le cadre du programme de stages Ordinateurs pour les écoles, les jeunes bénéficient de stages pratiques et rémunérés leur permettant d'acquérir des compétences numériques plus avancées en remettant des ordinateurs à neuf.

Le gouvernement accroît son soutien pour l'apprentissage par l'expérience en facilitant les possibilités de mentorat pour les jeunes. Par exemple, le financement est fourni à Futurpreneur Canada, un organisme national sans but lucratif qui offre aux jeunes entrepreneurs des prêts de démarrage ainsi que de l'encadrement et du mentorat avant et après le lancement de leur entreprise. Le Fonds pour l'écosystème de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat comble les lacunes et accroît la capacité dans l'écosystème entrepreneurial pour les femmes par l'entremise d'activités comme les possibilités de réseautage, de jumelage et de mentorat. Offrir une variété de possibilités d'apprentissage par l'expérience permet au gouvernement de soutenir de nombreux jeunes, à divers moments de leur cheminement académique, afin qu'ils acquièrent de l'expérience et réussissent à entrer sur le marché du travail.

Ces investissements dans des occasions d'apprentissage par l'expérience contribuent de façon importante au renforcement de la collaboration entre les établissements d'EPS et les employeurs, garantissant ainsi que les participants acquièrent des compétences qui sont recherchées. La réussite des programmes d'AIT actuels du gouvernement constitue le fondement de l'élaboration future des politiques, et la diffusion des résultats et des pratiques exemplaires favorise une participation accrue. À l'heure actuelle, EDSC et ISDE cherchent tous les deux des options stratégiques qui permettraient d'accroître les occasions d'AIT grâce à une approche pangouvernementale, conformément à la recommandation n° 3 du Rapport du Comité.

Soutien à l'apprentissage

Le gouvernement est d'accord avec le Comité à l'égard du fait que la formation d'apprenti est une forme importante d'apprentissage par l'expérience au Canada. Les métiers spécialisés revêtent une importance cruciale pour l'économie canadienne, et la formation d'apprenti est une forme unique d'AIT dans ces domaines, puisqu'elle permet aux apprentis d'apprendre auprès de gens de métier qualifiés et d'acquérir les compétences et les connaissances dont ils ont besoin pour obtenir les titres de compétence voulus et exécuter leurs tâches selon les normes de l'industrie. La formation d'apprenti est largement reconnue comme une approche de haute

qualité pour enseigner les compétences requises grâce à une combinaison de formation technique en cours d'emploi et en classe. Bien que la formation d'apprenti et les titres professionnels relèvent des provinces et des territoires, le gouvernement du Canada joue un rôle essentiel en contribuant à assurer une offre efficace de travailleurs qualifiés, mobiles et certifiés afin de répondre aux besoins du marché du travail. Le gouvernement du Canada fait des investissements considérables dans la formation d'apprenti par l'entremise de différentes mesures de soutien, y compris des subventions, des prêts, des crédits d'impôt et des prestations d'assurance-emploi durant la formation scolaire, ainsi que le Programme du Sceau rouge, un partenariat entre le gouvernement du Canada et les provinces et territoires. Les apprentis peuvent recevoir jusqu'à 20 000 \$ en subventions et en prêts durant un programme de formation d'apprenti de quatre ans dans un métier désigné Sceau rouge, ainsi que des crédits d'impôt et des prestations d'assurance-emploi durant leur formation scolaire.

Le Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis encourage les employeurs, y compris les PME, à embaucher de nouveaux apprentis dans des métiers désignés Sceau rouge en leur offrant un crédit d'impôt égal à 10 % du salaire versé aux apprentis admissibles au cours des deux premières années de leur programme d'apprenti, jusqu'à concurrence de 2 000 \$ par apprenti, par année. Le gouvernement aide aussi les apprentis en leur proposant d'autres mesures de soutien, comme le Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical, qui contribue à la formation d'apprentis, à l'innovation et au renforcement des partenariats en milieu syndical dans les métiers désignés Sceau rouge. Ce programme assume une part des coûts liés à l'équipement de formation en versant 25 millions de dollars par année aux syndicats.

En plus des mesures de soutien existantes prises par le gouvernement fédéral pour appuyer la formation d'apprenti, et afin d'aider davantage certains groupes à participer à une formation d'apprenti et à la réussir, de nouvelles mesures ont été annoncées dans le budget de 2018. Le nouveau Programme pour l'exploration et l'expérience des métiers sera créé (46 millions de dollars sur cinq ans, à compter de 2018–2019, et 10 millions de dollars par année, par la suite) pour encourager les Canadiens, surtout ceux qui font face à des obstacles, à envisager une carrière dans un métier, à prendre de l'expérience de travail, à faire des choix éclairés relativement à leur carrière et à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour trouver et garder un bon emploi bien rémunéré dans les métiers. La Subvention incitative aux apprentis à l'intention des femmes (quelque 20 millions de dollars sur cinq ans, à compter de 2018–2019) est un projet pilote d'une durée de cinq ans qui prévoit de verser à des femmes une nouvelle subvention de 3 000 \$ pour chacune des deux premières années de leur formation dans des métiers où les femmes sont sous-représentées. Le Fonds pour les femmes en construction (10 millions de dollars sur trois ans, à compter de 2018–2019) finance des projets reposant sur des modèles existants dont l'efficacité à attirer les femmes dans les métiers de la construction a été démontrée.

Le gouvernement cherche d'autres moyens de renforcer la formation d'apprenti au Canada et d'aider à renouveler la main-d'œuvre dans les métiers spécialisés, notamment en encourageant les employeurs à participer à la formation d'apprenti. Par exemple, en collaboration avec les provinces et les territoires, le gouvernement est en train de faire l'essai de modèles de consortiums comme moyens d'inciter les employeurs, plus particulièrement les PME, à participer à la formation d'apprenti. Cette initiative prévoit d'aider des groupes d'employeurs à

mettre leurs ressources en commun et à se partager la responsabilité de parrainer et de former les apprentis.

Soutien à l'emploi chez les jeunes

Dans son rapport, le Comité a recommandé d'envisager, dans le cadre de la modernisation de la Stratégie emploi jeunesse (SEJ), d'accroître l'aide consacrée aux jeunes vulnérables, en favorisant l'apprentissage par l'expérience et une plus grande intégration des nouvelles compétences, comme les compétences en entrepreneuriat. Le gouvernement est entièrement d'accord avec ces recommandations et en tiendra compte dans la modernisation de la SEJ.

Comme il est indiqué dans le mandat du ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, le gouvernement s'est engagé à accroître le nombre d'emplois permanents et de bonne qualité pour les jeunes. Il s'agit d'une priorité de longue date pour le gouvernement, comme en témoigne l'investissement de quelque 300 millions de dollars qu'il fait chaque année dans la SEJ, ainsi que dans d'autres programmes et mesures de soutien destinés à l'emploi chez les jeunes. Bien que la SEJ ait produit de bons résultats au fil des ans, le marché du travail a beaucoup changé depuis sa mise en place en 1997. Le gouvernement travaille avec les jeunes, les employeurs et d'autres intervenants pour élaborer une stratégie qui tiendra mieux compte des réalités auxquelles font face les jeunes aujourd'hui.

La modernisation de la SEJ a été annoncée pour la première fois dans le budget de 2016, avec la création du Groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes. Le gouvernement procède actuellement à la conception de la SEJ modernisée et fait appel aux jeunes et aux intervenants pour savoir comment cette stratégie pourrait être améliorée. Les commentaires du Comité et des nombreux témoins qui ont comparu devant lui seront grandement utiles pour éclairer la modernisation de cette stratégie, et une attention particulière sera accordée aux recommandations formulées par le Comité.

Pour moderniser la SEJ, le gouvernement a tendu la main aux jeunes partout au Canada, plus particulièrement aux jeunes faisant face à des obstacles supplémentaires qui freinent leur intégration au marché du travail. Qui plus est, des centaines d'employeurs et de fournisseurs de services ont été mobilisés aussi bien à l'échelon communautaire qu'à l'échelon national. Grâce à cette mobilisation, le gouvernement a appris que les jeunes souhaitent jouer un rôle dans la conception des programmes d'emploi destinés aux jeunes. Ils veulent aussi avoir accès à des services de soutien à l'emploi, comme le mentorat et l'accompagnement professionnel, et à du soutien en cours d'emploi. Les jeunes ont aussi fait ressortir l'importance de quantifier les résultats autrement que par le nombre d'emplois offerts, étant donné que les étapes intermédiaires ou la préparation à l'emploi ont souvent une incidence tout aussi grande sur les jeunes faisant face à des obstacles. Les employeurs et les fournisseurs de services ont indiqué que, pour fournir du soutien à l'emploi, ils ont besoin d'une aide additionnelle qui est flexible et qui permet la collaboration et les modèles axés sur les clients. Ils ont aussi souligné l'importance de trouver des solutions locales et communautaires.

Les commentaires et les conseils recueillis dans le contexte de cette mobilisation serviront à éclairer la conception de la SEJ modernisée. Comme il est indiqué dans le Rapport, il faudra

s'efforcer de tirer parti des initiatives existantes dans l'écosystème de l'emploi chez les jeunes, comme le programme Dev Degree et la plateforme Riipen, qui favorisent l'apprentissage intégré au travail et créent des liens entre le secteur privé, les organisations sans but lucratif et le milieu de l'éducation. Les partenaires sociaux, les entreprises privées, la société civile, les fondations et les universités qui jouent un rôle dans l'écosystème de l'emploi chez les jeunes se mobilisent pour appuyer et promouvoir les initiatives qui les rendent plus accessibles aux jeunes Canadiens.

Emplois d'été Canada (EÉC), un programme de la SEJ, offre des subventions salariales aux employeurs provenant d'organismes sans but lucratif, du secteur public et du secteur privé pour qu'ils créent des expériences de travail d'été de qualité à l'intention des jeunes âgés de 15 à 30 ans. Bien que d'autres programmes de la SEJ offrent également des occasions d'apprentissage par l'expérience, le programme EÉC est unique, en ce sens que le financement est attribué en fonction des circonscriptions électorales fédérales, et que les priorités locales sont établies pour orienter les investissements.

En fonction de ce que nous ont dit les jeunes et les intervenants, l'édition de 2019 d'EÉC a été modernisée afin d'offrir une plus grande flexibilité liée à la participation des jeunes et de mettre l'accent sur l'acquisition de compétences. Les changements apportés s'harmonisent bien aux recommandations du Comité relativement au programme d'EÉC qui proposaient d'étendre ce dernier à un vaste programme d'emplois pour les jeunes Canadiens. Le gouvernement est d'accord avec presque toutes les suggestions formulées dans la recommandation n° 4 et le Comité constatera que les modifications apportées à EÉC 2019 reflètent cela. Les objectifs du programme pour 2019-2020 ont été mis à jour de manière à mettre l'accent sur la création d'expériences de travail de qualité, à améliorer l'accès au marché du travail pour les jeunes faisant face à des obstacles uniques, et à offrir aux jeunes des occasions d'améliorer leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles. Par ailleurs, les critères d'admissibilité ont été élargis : le programme accepte dorénavant tous les jeunes âgés de 15 à 30 ans et ne s'adresse plus uniquement aux étudiants. Ces changements contribueront à éliminer des obstacles à la participation et permettront de mettre davantage l'accent sur les jeunes vulnérables.

Thème 2 : Réduire les obstacles pour les jeunes *Recommandations nos 12, 13, 14, 15, 16 et 17*

Parmi les pays de l'OCDE, le Canada se classe au premier rang pour ce qui est du nombre d'étudiants qui poursuivent des études au-delà du secondaire, et les jeunes Canadiens affichent l'un des taux d'emploi les plus élevés des pays du G7. Cependant, les occasions ne sont pas réparties équitablement parmi les jeunes Canadiens. En effet, 56,5 % des jeunes Canadiens ont un emploi, comparativement à 43,9 % chez les jeunes immigrants récemment arrivés au Canada, à 32,2 % chez les jeunes handicapés et à 39,3 % chez les jeunes Autochtones. En outre, seuls 25 % des jeunes Autochtones ont terminé des études postsecondaires par rapport à 50 % chez les jeunes non-Autochtones. De toute évidence, il faut en faire davantage pour les jeunes les plus éloignés des occasions proposées. Il faut mettre en place des mesures de soutien personnalisées pour les jeunes faisant face à des obstacles qui n'ont peut-être pas accès aux réseaux nécessaires pour avoir cette première occasion et qui risquent d'être oubliés. Il s'agit là d'un point important à considérer dans la modernisation de la SEJ, comme le propose la recommandation n° 12 du Rapport du Comité.

Compte tenu de l'engagement du gouvernement à aider les jeunes faisant face à des obstacles, chacun des programmes d'apprentissage par l'expérience susmentionnés comporte un volet lié aux jeunes vulnérables ou y accorde une attention particulière. Par exemple, l'analyse des changements qui devraient être apportés au Programme de stages pratiques pour étudiants tiendra compte de la possibilité d'adopter un modèle STIAM (sciences, technologie, ingénierie, arts et mathématiques) que bien des intervenants préconisent, au lieu de l'ancien modèle STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques). Il convient de souligner que les étudiants en arts et en sciences humaines ont les connaissances et la créativité nécessaires pour stimuler l'innovation technologique, et les membres des groupes sous-représentés comme les Autochtones et les femmes sont plus susceptibles de s'inscrire à des programmes d'arts et de sciences humaines qu'à des programmes de STIM. L'adoption d'un modèle STIAM permettrait au programme d'aider un plus grand nombre d'étudiants sous-représentés. Le Programme de stages pratiques pour étudiants offre aux employeurs des subventions salariales plus élevées pour les encourager à embaucher des étudiants issus de groupes sous-représentés, y compris des femmes dans les domaines des STIM, des Autochtones, des personnes handicapées et des immigrants récents ou des nouveaux arrivants. Durant sa première année complète d'activité, le Programme de stages pratiques pour étudiants a financé la création de plus de 1 100 occasions d'apprentissage intégré au travail à l'échelle du Canada, dont 46 pour cent ont été créées pour des étudiants issus de groupes sous-représentés.

Le gouvernement du Canada reconnaît l'avantage d'une pleine participation des personnes handicapées au marché du travail, y compris les jeunes handicapés. Comme il est proposé dans la recommandation n° 16, le gouvernement s'est engagé à collaborer avec ses partenaires des secteurs public et privé afin de créer des occasions favorisant la pleine participation des personnes handicapées au sein de leur collectivité ou de leur lieu de travail, et de changer la façon dont la société pense, parle et agit lorsqu'il est question de handicap et d'accessibilité. Ainsi, en juin 2018, le gouvernement du Canada a présenté au Parlement le projet de loi C-81, la *Loi canadienne sur l'accessibilité : Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles*. S'il est adopté, le projet de loi C-81 profiterait à tous les Canadiens, surtout aux Canadiens ayant un handicap, en contribuant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles. Le projet de loi, qui a été élaboré grâce à la participation importante de la communauté des personnes handicapées, d'universités, d'employeurs et d'autres acteurs, exigera que les organisations relevant de la compétence fédérale repèrent, éliminent et préviennent les obstacles à l'accessibilité, notamment dans le domaine de l'emploi. Du financement a aussi récemment été versé à l'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire dans le cadre du Programme de partenariats pour le développement social – Composante « personnes handicapées », pour procéder à l'examen du paysage actuel de l'accessibilité, des services et des mesures de soutien destinés aux étudiants postsecondaires ayant un handicap. Ce travail a porté en grande partie sur la transition entre les études et le marché du travail et a donné lieu à des recommandations à l'intention des établissements d'enseignement postsecondaire, ainsi qu'aux gouvernements provinciaux et fédéral à l'égard d'un certain nombre d'éléments, y compris : des changements pouvant être apportés aux programmes de transition vers le marché du travail afin de mieux appuyer les étudiants handicapés, notamment l'apprentissage intégré au travail, surtout dans les domaines des STIM; et des façons de mieux communiquer l'analyse de rentabilisation pour

l'embauche de personnes handicapées et d'établir de meilleurs liens entre les employeurs et les étudiants handicapés.

Soutien aux jeunes Autochtones

Les jeunes Autochtones sont relativement plus susceptibles que d'autres jeunes Canadiens de faire face à un ensemble précis d'obstacles à l'emploi qui se croisent et se combinent, notamment des études secondaires non terminées, une parentalité précoce et un taux élevé d'invalidité et d'itinérance. En outre, les jeunes Autochtones qui vivent dans des réserves ou dans des régions éloignées font face à d'autres obstacles à l'emploi, notamment le nombre limité d'emplois à l'échelle locale, le manque de services de garde d'enfants, des logements et une infrastructure de piètre qualité, et un manque de soutien législatif et financier pour la prestation de services. Étant donné que de nombreux jeunes Autochtones font face à des obstacles complexes qui se combinent et nuisent à leur intégration au marché du travail, ils risquent d'être surreprésentés parmi les jeunes qui bénéficieront d'occasions d'apprentissage par l'expérience. Comme il est recommandé dans le Rapport du Comité, le gouvernement travaille à offrir ces placements aux jeunes Autochtones, conformément à son engagement visant la réconciliation et à une approche axée sur les distinctions.

Comme le fait ressortir le Comité dans son rapport, les programmes d'EDSC relatifs au marché du travail pour les Autochtones jouent un rôle important en contribuant à réduire les obstacles qui empêchent les jeunes Autochtones de réussir à l'école et sur le marché du travail. Grâce à la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) et au Fonds pour les compétences et les partenariats (FCP), les Autochtones, y compris les jeunes, ont accès à de la formation et à des mesures de soutien tout au long du continuum de l'acquisition de compétences, notamment pour acquérir des compétences essentielles, mettre à niveau leur scolarité, poursuivre des études postsecondaires et suivre une formation reconnue par l'industrie pour renforcer leurs compétences et être mieux préparés à l'emploi. À l'issue d'une vaste mobilisation auprès de partenaires autochtones en 2016-2017 en vue de renouveler et d'améliorer la SFCEA, un investissement de 2 milliards de dollars sur cinq ans et de 408,2 millions de dollars par année, par la suite, a été proposé dans le budget de 2018 pour appuyer la création du nouveau Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA), qui contribuera à élargir davantage la gamme de mesures de soutien offertes et à réduire les écarts relatifs à l'emploi, aux compétences et aux gains entre les Autochtones et les non-Autochtones. Dans le cadre de la stratégie de mesure du rendement élaborée conjointement pour le programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones, le gouvernement travaille avec les partenaires autochtones pour veiller à ce que des données pertinentes continuent d'être recueillies rapidement pour appuyer les rapports sur les résultats et les conséquences pour les programmes liés au marché du travail autochtone, et pour veiller à ce que les données soient analysées afin de soutenir la conception de programmes adaptés.

Le PFCEA englobera quatre stratégies distinctes liées au marché du travail visant les Premières Nations, les Inuits, les Métis et les Autochtones non affiliés ou vivant en milieu urbain, de même que des approches distinctes pour les Premières Nations et Inuits signataires de traités modernes.

Grâce à cette approche axée sur les distinctions, les organisations responsables de la prestation de services aux Autochtones jouiront d'une plus grande flexibilité pour concevoir et offrir de la formation répondant aux besoins et aux priorités uniques de leurs communautés. Le PFCEA est donc bien placé pour donner suite à bon nombre des recommandations formulées dans le Rapport, puisqu'il propose des mesures de soutien liées notamment à la formation en entrepreneuriat, à la formation d'apprenti et aux subventions salariales qui sont liées à l'engagement du gouvernement visant la réconciliation et à une approche axée sur les distinctions.

Le PFCEA permettra également aux organisations responsables de la prestation de services aux Autochtones d'intervenir plus tôt auprès des jeunes à l'école pour leur offrir des services d'exploration de carrières et de mentorat ainsi que d'autres services complémentaires, de la maternelle à la 12^e année. Ces services peuvent être utilisés pour stimuler l'intérêt des étudiants à l'égard de la population active, améliorer leur participation et accroître leur taux d'obtention d'un diplôme d'études secondaires. Enfin, le PFCEA peut aussi être utilisé pour fournir une aide financière aux jeunes qui souhaitent poursuivre des études postsecondaires, y compris des services complets adaptés à la culture, comme le remboursement des frais de subsistance, le transport, des services de consultation et d'autres mesures de soutien nécessaires pour garantir de bons résultats liés à la formation et à l'acquisition de compétences.

En plus du PFCEA, EDSC a investi près de 55 millions de dollars depuis 2010 dans Passeport pour ma réussite, un organisme qui offre aux jeunes des communautés à faible revenu une série de programmes parascolaires pour les aider à obtenir leur diplôme d'études secondaires et à faire la transition vers des études postsecondaires. Comme il est proposé à la recommandation n^o 13 du Rapport du Comité, le gouvernement du Canada continue à soutenir cette importante initiative pour réduire les taux de décrochage scolaire, grâce à un engagement, dans le budget de 2017, de 38 millions de dollars sur quatre ans, à compter de 2018-2019. Comme également recommandé dans le Rapport, EDSC s'engage à chercher de nouvelles façons d'aider les jeunes plus défavorisés au cours des prochaines années, pour tirer parti du succès de Passeport pour ma réussite.

Le Programme pour l'exploration et l'expérience des métiers, annoncé dans le budget de 2018 et lancé récemment, encourage les Canadiens, y compris les groupes faisant face à des obstacles comme les Autochtones, à envisager une carrière dans un métier et à s'y préparer. Ce programme prévoit un financement de 46 millions de dollars sur cinq ans et de 10 millions de dollars par année, par la suite. Les bénéficiaires pourront explorer les métiers, prendre de l'expérience de travail, faire des choix de carrière éclairés et acquérir les compétences requises pour trouver et conserver un bon emploi bien rémunéré dans les métiers.

Thème 3 : Leadership fédéral ***Recommandations n^{os} 1, 2, 5, 10 et 11***

Outre le soutien direct aux programmes et aux initiatives d'apprentissage par l'expérience, le gouvernement joue un rôle plus large dans le soutien à l'apprentissage par l'expérience et à l'emploi chez les jeunes. Afin de mieux appuyer les jeunes, le gouvernement du Canada

s'engage à fournir des informations sur le marché du travail de grande qualité et sert d'exemple en offrant des milliers de possibilités d'emploi pour les jeunes chaque année.

Comme le souligne le rapport du Comité, pour aider les jeunes à se préparer au marché du travail et à faire partie de la main-d'œuvre il leur faut un accès à des informations de qualité sur les possibilités d'apprentissage et de développement des compétences ainsi que sur les possibilités de carrière sur le marché du travail. Pour de nombreux jeunes, des informations fiables et des mécanismes généraux de soutien peuvent être suffisants pour les aider à prendre des décisions concernant leurs études et pour trouver un emploi; cependant, certains jeunes ont besoin d'approches personnalisées et sur mesure, surtout les jeunes les plus vulnérables qui ont de la difficulté à développer leurs compétences et à trouver un emploi.

Afin de s'assurer que les Canadiens ont accès à des informations à jour en matière de formation, d'expérience de travail, d'exigence en matière d'études et de titres de compétences pour obtenir un emploi dans une profession donnée, EDSC, en collaboration avec Statistique Canada, révisé régulièrement la Classification nationale des professions. Le processus de révision tient compte des suggestions et des commentaires formulés par différents intervenants (syndicats, associations professionnelles, employeurs, etc.), les données de recherches qualitatives et quantitatives sont consultées tout comme les intervenants spécialisés dans certaines professions. De plus, comme l'indique la recommandation n° 1 du rapport du Comité, EDSC et Statistique Canada travaillent ensemble afin de mieux saisir les données d'un large spectre de possibilités d'apprentissage par l'expérience et de résultats. Le gouvernement du Canada investit 27,5 M\$ sur cinq ans à partir de 2018-2019, pour appuyer l'élaboration d'une plateforme de liens entre l'éducation et le milieu du travail. Pour l'instant, la plateforme relie les données longitudinales du Système d'informations postsecondaires et du système d'information sur les apprentis inscrits aux dossiers fiscaux. Cette plateforme de données sécurisée permet aux responsables des politiques de connaître le rendement des étudiants sur le marché du travail après leurs études, mais aussi l'incidence des programmes d'AIT, comme les programmes de coopération et de stages.

Comme mentionné dans le rapport, le Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT) a également un rôle à jouer pour aider les Canadiens à avoir accès aux données relatives au marché du travail dont ils ont besoin pour prendre des décisions concernant la formation et l'emploi. La mission du CIMT est de donner aux Canadiens, y compris les employeurs, les travailleurs, les chercheurs d'emploi, les étudiants et les membres de groupes sous-représentés, des connaissances et des renseignements fiables en temps opportun concernant le marché du travail, d'une manière convaincante qui soutient leur processus de prise de décisions. L'une des priorités, qui a été établie et approuvée par le Forum des ministres du marché du travail, est de répondre au besoin d'informations plus détaillées sur le marché du travail local, conformément à la recommandation n° 2 du rapport du Comité. EDSC continuera de travailler étroitement avec Statistique Canada et le CIMT afin de souligner l'importance d'offrir ces éléments aux Canadiens.

Outre le fait de fournir l'information nécessaire aux jeunes pour leur permettre de prendre des décisions éclairées, le gouvernement, grâce à la Commission de la fonction publique (CFP), continuera de promouvoir l'embauche d'étudiant et de souligner la valeur de l'apprentissage par l'expérience dans le cadre des activités de mobilisation auprès des ministères et des organismes

gouvernementaux, conformément à la recommandation n°5 du rapport du Comité. Au cours des cinq dernières années, ces efforts ont soutenu une croissance continue de l'embauche d'étudiants dans le cadre de notre Programme d'enseignement coopératif/d'internat et du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant.

La CFP poursuivra la mobilisation stratégique auprès des universités et des collèges canadiens dans le but de promouvoir les emplois dans la fonction publique fédérale, d'informer et d'attirer des étudiants. En partenariat avec les universités canadiennes, la CFP veut améliorer l'expérience de recherche d'emploi des étudiants et trouver de nouvelles façons pour jumeler les compétences et intérêts des étudiants avec les besoins en matière de recrutement grâce aux données issues du marché du travail. Conformément aux conclusions et aux recommandations du Comité, la CFP poursuivra son partenariat avec Enseignement coopératif et apprentissage en milieu de travail Canada pour rester informée au sujet des programmes d'enseignement coopératif et d'apprentissage en milieu de travail partout au pays et étudier les possibilités de collaboration.

La CFP et le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) contribuent aux efforts d'augmentation des possibilités pour les jeunes issus de populations vulnérables et les jeunes à risque. En tant que plus grand employeur au pays, le gouvernement du Canada a la possibilité de donner l'exemple en développement d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive. La CFP et le BDPRH vont accroître les possibilités en encourageant l'embauche d'étudiants grâce, entre autres, au programme national Opportunité d'emploi pour étudiants autochtones qui offre aux jeunes Autochtones une expérience de travail enrichissante près de leur école ou de leur lieu de résidence. En partenariat avec le BDPRH, la CFP étudiera la possibilité d'élargir le programme Opportunité d'emploi d'été pour l'accessibilité des jeunes (OEEAJ), qui offre aux étudiants handicapés des possibilités de carrière au sein de la fonction publique, et tentera de trouver des possibilités pour soutenir les jeunes vulnérables et à risque.

Notre gouvernement s'engage également à embaucher 5000 personnes handicapées au cours des cinq prochaines années. De plus, le gouvernement du Canada favorisera la création d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive par la mise en place d'un programme fédéral de stages pour les Canadiens handicapés et par l'établissement d'un Fonds centralisé d'accommodation en milieu de travail afin de mieux gérer l'accessibilité au lieu de travail pour les fonctionnaires fédéraux handicapés. Le programme fédéral de stages pour les Canadiens handicapés offrira des stages de deux ans à des postes de premier échelon dans l'ensemble du gouvernement du Canada dans le but d'appuyer l'inclusion économique et une fonction publique fédérale plus diversifiée. Toutes ces initiatives dans les secteurs du recrutement, du maintien en poste et de l'avancement aideront les Canadiens handicapés à obtenir des postes sécuritaires et rémunérateurs, et éventuellement, créeront des milieux de travail, des services et des communautés qui permettront à tous de participer pleinement à la société, sans obstacle.

Les données indiquent que les investissements des employeurs dans la formation de leurs employés sont à la hausse depuis quelques années et qu'on peut constater une croissance modeste de la moyenne des dépenses par employés et de la moyenne du nombre d'heures d'apprentissage par employé, par année. Le gouvernement est entièrement d'accord avec la recommandation n°11 du rapport du Comité concernant l'importance de la formation des employés. Le programme de Compétences futures, annoncé dans le Budget 2017, fournira des

renseignements importants sur les nouvelles compétences et les compétences recherchées pour mieux aiguiller la formation de qualité. Compétences futures comprend un centre qui élaborera, testera et évaluera de nouvelles approches en matière de développement et d'évaluation des compétences. Le programme comptera aussi un Conseil des compétences futures qui soumettra des recommandations pancanadiennes à la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail au sujet des nouvelles compétences, des tendances et des priorités en matière de main-d'œuvre. On prévoit que 20 pour cent du financement du Centre des compétences futures serviront à traiter les besoins des jeunes, à déterminer les nouvelles compétences et les approches pour développer ces compétences. Ces investissements aideront les jeunes à apprendre et à acquérir les compétences essentielles pour une transition réussie entre l'école et le travail.

Conclusion

Cette réponse met de l'avant le vaste éventail d'initiatives et d'investissements que le gouvernement a mis en place pour appuyer les jeunes Canadiens qui entrent sur le marché du travail. Cependant, le gouvernement du Canada est conscient que les compétences requises au XXI^e siècle exigent de nouvelles formes d'enseignement et d'apprentissage. Le rapport du Comité présente un point de vue important sur la façon de développer les compétences requises pour former une jeune main-d'œuvre résiliente et efficace. L'apprentissage par l'expérience est une composante importante de toute stratégie visant à traiter les défis complexes que doivent surmonter les jeunes Canadiens au moment de leur entrée sur le marché du travail. Pour créer un écosystème dans lequel les jeunes ont accès à l'aide et aux informations dont ils ont besoin pour obtenir et conserver des emplois de qualité, il faudra coordonner les efforts de collaboration de manière continue. Le gouvernement du Canada s'engage à poursuivre son travail dans ce secteur et à étudier de nouvelles façons pour vaincre les obstacles à l'emploi des jeunes pour que ceux-ci travaillent plus tôt dans des emplois qui exploitent au mieux leurs compétences.