



#ImpactCOVID:

PLAN DE REPRISE PANDÉMIQUE



Canadian Council for Youth Prosperity
Conseil Canadien pour la Réussite des Jeunes



LE REMERCIEMENT

Nous, les leaders d'opinion de #ImpactCOVID, tenons à remercier tous ceux et toutes celles qui ont contribué à la réalisation de cette trousse à outils sur l'engagement des jeunes. Merci à nos bailleurs de fonds et au Conseil canadien pour la Réussite des jeunes (CCRJ) de nous avoir donné cette opportunité.

Valerie Smith – notre cheffe de projet #ImpactCOVID et responsable de l'engagement des jeunes.

Chris Duff – Responsable exécutif intérimaire du CCRJ

Et à toute l'équipe du CCRJ pour son soutien inlassable et son dévouement à ce projet.

Nous tenons à remercier sincèrement toutes celles et tous ceux dont le temps, le travail et les contributions ont rendu possible la création de ce plan.

L'équipe de recherche qui a co-rédigé ce rapport :

Abdullah Khan, Chinweizu Okeke, Shalini Sharma

Les 7 leaders d'opinion du CCRJ qui ont entrepris la partie recherche de ce projet et co-rédigé le chapitre jeunesse de ce rapport :

Maryama Ahmed, Munira Al-Amudy, Jordan Derochie, Malika Dhanani, Sumeya Hassan
Phoebe Lamb, Meena Waseem

Nous tenons également à remercier nos 7 partenaires et 77 leaders d'opinion qui ont apporté une contribution précieuse sous la forme de recherches approfondies qui ont alimenté ce plan. Et surtout, merci aux plus de 200 personnes qui ont participé à nos Design Jams ! Sans votre ouverture et votre honnêteté, cette importante ressource n'aurait pas été possible. Nous vous avons entendu.e.s !

Canada



RBC Future Launch



Canadian Council for Youth Prosperity
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 de concertation intersectorielle composée de dirigeant.e.s communautaires et d'entreprises hautement qualifié.e.s qui améliorent le secteur par l'engagement, la coordination des activités, la recherche et le plaidoyer.

Avril 2021

AVANT-PROPOS

De nos jours, les fermetures liées à la pandémie ont des répercussions considérables, en particulier sur les jeunes. Le chômage des jeunes a augmenté de 6,8 % entre février 2021 et février 2020, tandis que celui de la population globale a connu une hausse de 2,6 % au cours de la même période. Ces chiffres illustrent parfaitement le fait que les jeunes ont été touchés par la crise de manière disproportionnée (négative) par rapport aux travailleurs canadiens en général. Il existe de nombreux autres exemples.

Le projet de relance **Impact Covid est un plan** de relance unique axé sur les jeunes, étudié par les jeunes et rédigé par les jeunes pour le Canada suite à la crise de 2020-21 causée par la pandémie. Ce projet a été mené conjointement par le programme Magnet de l'Université Ryerson et le CCRJ grâce au soutien financier de la Banque Royale du Canada et de Cooperators Insurance, mais surtout grâce à 77 jeunes participant à des programmes de travail-étude dans des universités canadiennes. L'objectif de cette initiative était d'élaborer un plan de relance en aidant les jeunes à organiser des ateliers avec diverses parties prenantes, notamment les employeurs, les établissements d'enseignement et les jeunes eux-mêmes. En janvier et février 2021, les jeunes ont pu obtenir des commentaires de divers intervenants sur l'incidence de la Covid sur leur entreprises et des recommandations pour l'avenir. Les jeunes du projet Impact Covid, en collaboration avec le programme de recherche CCRJ, ont élaboré, *à l'aide de textes économiques, de données socio-économiques et d'informations recueillies auprès des parties prenantes, un plan de relance fondé sur des données probantes* susceptible de garantir une relance post-pandémie renforcée et résiliente, et ce, en particulier pour les jeunes. Par contre, les parties prenantes des groupes de discussion ne sont pas des représentant.e.s du secteur du développement de la main-d'œuvre.

Dans le cadre de nos groupes de discussion, les représentant.e.s des petites et moyennes entreprises nous ont également édifié sur la notion de gel de recrutement des jeunes, laquelle reflète les tendances du marché du travail. Les spécialistes de l'éducation ont signalé que l'enseignement se fait exclusivement en ligne et que les possibilités de placement coopératif, de formation pratique et d'alternance se raréfient pour tous les jeunes, ce qui constitue un obstacle non seulement à l'éducation et à la formation professionnelle des jeunes, mais aussi à l'acquisition d'une expérience qui est de plus en plus une condition préalable à l'emploi. En outre, les organisations de services sociaux ont fait état d'une baisse de la clientèle des jeunes, en raison notamment des difficultés rencontrées par bon nombre de jeunes marginalisé.e.s et vulnérables pour trouver un emploi à distance. En effet, les prestataires de services d'emploi ont dû renoncer à aider les personnes nécessitant le plus d'assistance à un moment donné. En définitive, ce qui est le plus attristant, c'est le sentiment profond de frustration et d'anxiété ressenti par les jeunes eux-mêmes à l'idée de se remettre de la crise causée par la pandémie.

Ci-dessous les stratégies de relance proposées par les parties prenantes.

MESURES RELATIVES AUX DÉPENSES BUDGÉTAIRES

Les mesures proposées vont de l'extension des subventions salariales accordées à des secteurs spécifiques, en fonction de la taille de l'entreprise, aux dépenses relatives aux programmes pour l'emploi des jeunes en développant les programmes existants et en créant des programmes relais qui faciliteront leur transition entre les études et le travail. Tous les panelistes ont convenu que le renforcement des options de travail-étude était la seule façon pour les jeunes de se rétablir et d'en profiter.

COHÉRENCE DES DIRECTIVES SANITAIRES DU GOUVERNEMENT

Si les directives gouvernementales demeurent cohérentes, elles aideront les entreprises à s'adapter aux risques omniprésents et existants en cette période de crise.

NUMÉRISATION ACCRUE DE L'ÉCONOMIE AVEC DES RÉSERVES

La voie de la relance passe par l'investissement dans le capital physique et humain, grâce à un accès accru à l'internet à haut débit et à une meilleure capacité d'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC). Cependant, beaucoup pensaient qu'une relance « centrée sur les nouvelles technologies » ne profiterait qu'à quelques-uns. La mise en garde à l'égard de l'expansion numérisation est qu'elle doit être équitable afin que la relance soit significative.

MESURES DE SOUTIEN À LA SANTÉ MENTALE POUR LA RELANCE

Les employeurs doivent proposer des formations aux premiers secours sur les problèmes de santé mentale et organiser des campagnes de sensibilisation des travailleur.euse.s afin de déstigmatiser les effets de la pandémie sur le bien-être. Il a fallu prévoir des indemnités de congé de maladie pour atténuer le stress et les tensions auxquels les jeunes travailleur.euse.s sont confrontés pendant et après la pandémie, jusqu'à ce que l'incertitude disparaisse.

AJUSTEMENTS DANS L'ENSEIGNEMENT POST-SECONDAIRE

L'équité régionale en matière de ressources pour l'enseignement post-secondaire doit être assurée, de sorte que les petits établissements situés en région ne soient pas déficitaires en raison du recours à l'enseignement à distance. Ces petites institutions pourraient également bénéficier d'une plus grande latitude pour leurs programmes de stages et de travail-étude, en compensation de la baisse des opportunités de travail au niveau local. Le renforcement de la capacité de programmation doit être entrepris au moment où les jeunes (et les travailleurs plus âgés) reprennent leur formation après avoir subi les revers des fermetures de la pandémie. Des mesures telles qu'un moratoire progressif sur le paiement des intérêts pourraient permettre d'ajuster les coûts d'éducation supportés par les jeunes afin de réduire les pressions financières auxquelles ils/elles sont confronté.e.s lorsqu'ils/elles entrent sur le marché du travail après avoir été affecté.e.s par la pandémie.

Les préoccupations soulevées par les participants aux groupes de discussion confirment les tendances existantes. Il ressort de toutes les discussions que la pandémie a contribué à la multiplication des failles existantes et que la politique publique interventionniste est désormais à l'ordre du jour. Cependant, il ressort de nos consultations avec les intervenants du secteur du développement de la main-d'œuvre jeunesse qu'une discussion doit avoir lieu sur les programmes existants et sur la façon dont les intervenants peuvent y accéder et en bénéficier.

INTRODUCTION

Élaboration du plan de relance

De nos jours, les fermetures liées à la pandémie ont des répercussions considérables, en particulier sur les jeunes. Le chômage des jeunes a augmenté de 6,8 % entre février 2021 et février 2020, tandis que celui de la population globale a connu une hausse de 2,6 % au cours de la même période. Ces chiffres illustrent parfaitement le fait que les jeunes ont été touchés par la crise de manière disproportionnée (négative) par rapport aux travailleurs canadiens en général. Il existe de nombreux autres exemples.

Le projet de relance Impact Covid est un plan de relance unique axé sur les jeunes, étudié par les jeunes et rédigé par les jeunes pour le Canada suite à la crise de 2020-21 causée par la pandémie. Ce projet a été mené conjointement par le programme Magnet de l'Université Ryerson et le CCRJ grâce au soutien financier de la Banque Royale du Canada et de Cooperators Insurance, mais surtout grâce à 77 jeunes participant à des programmes études-travail dans des universités canadiennes.

L'objectif de ce projet était d'élaborer un plan de relance en aidant les jeunes à organiser des ateliers avec diverses parties prenantes, allant des employeurs aux établissements d'enseignement en passant par les jeunes eux/elles-mêmes. Dans ce projet, nous avons travaillé avec 77 jeunes qui étaient des étudiant.e.s de premier ou de deuxième cycle dans des universités canadiennes. Un questionnaire et une série de questions pour chaque groupe de parties prenantes ont été élaborés en décembre 2020. Des ateliers ont été organisés en janvier et février 2021, et ce, en étroite collaboration avec les organisations partenaires.

Grâce à ces ateliers, les jeunes ont pu recevoir des commentaires de la part de diverses parties prenantes quant à l'impact de la Covid sur leurs organisations, des commentaires sur la réponse gouvernementale et des recommandations pour l'avenir. Cependant, les parties prenantes des groupes de discussion, notamment les entreprises et les établissements d'enseignement, ne sont pas des représentants du secteur du développement de la main-d'œuvre.

La motivation derrière cet exercice était d'utiliser une combinaison de documents économiques, de données socio-économiques et



d'informations collectées auprès de parties prenantes pour élaborer un plan de relance fondé sur des preuves capables d'assurer un relèvement renforcé et résilient de la pandémie.

Les jeunes : les 15 à 29 ans traversent de multiples transitions dans leur vie. Certains passent de l'école secondaire à l'université, tandis que d'autres entrent sur le marché du travail après avoir terminé leurs études. Suite aux changements structurels de l'économie, non seulement cette période de transition s'est prolongée, mais elle n'est plus un processus linéaire puisque les jeunes naviguent dans les études postsecondaires et mettent du temps à trouver un emploi à temps plein et à entrer sur le marché du travail. La bonne gestion de ces transitions, y compris l'acquisition de compétences recherchées sur le marché du travail, est nécessaire pour améliorer les résultats économiques, y notamment pour trouver un emploi gratifiant et stable.

Par conséquent, pour obtenir une vision plus globale, les parties prenantes invitées étaient celles qui jouaient un rôle clé dans la vie des jeunes en matière d'éducation, d'emploi, etc., qui pouvaient fournir une meilleure compréhension de la gestion de ces transitions, en particulier dans l'ère post-Covid.

Alors que les employeurs des groupes de discussion provenaient de plusieurs secteurs, ce sont les secteurs FIRE (Finance, Assurance et Immobilier), et en particulier les compagnies d'assurance, qui étaient les plus représentés dans les panels d'employeurs. Les autres organisations couvraient des secteurs comme l'industrie alimentaire et les logiciels informatiques.

Les organisations non gouvernementales (ONG), y compris les fournisseurs de services d'emploi (PAE), améliorent les disparités socio-économiques existantes auxquelles de nombreux Canadiens sont confrontés, tant en temps ordinaire qu'en période de récession extraordinaire provoquée par une pandémie. Pour les ONG/PAE, une reprise économique forte et positive est synonyme de reprise équitable, car ce sont ces organisations qui sont profondément engagées dans la mise en œuvre des programmes du filet de sécurité canadien. Ils ont une vue d'ensemble du fonctionnement de l'économie et du marché du travail sur nos citoyens les plus vulnérables. Il était donc important de les faire participer



aux groupes de discussion en tant que partie prenante importante de la politique du travail.

Les PAE représentaient un tiers des 161 répondants des divers groupes de discussion et allaient de ceux qui exécutaient des programmes d'emploi gouvernementaux à d'autres spécialistes dans des domaines très précis comme la santé mentale des jeunes, la sécurité alimentaire, l'établissement des immigrants, etc.

Cependant, ces distinctions deviennent assez floues entre les organisations. A titre d'exemple, certains organismes de services communautaires offrent une aide à l'emploi subventionnée, mais à une plus petite échelle. Les points de vue exprimés par ces ONG reflètent des cas et des exemples qui ne sont pas toujours pris en compte dans l'ensemble des décisions politiques.

Les groupes de discussion sur l'éducation comprenaient 11 personnes issues de collèges et d'universités sélectionnés, lesquelles ont échangé sur l'impact de l'enseignement à distance sur le secteur de l'éducation. Le personnel de l'Université de Toronto, de l'Université de Guelph, de l'Université Wilfrid Laurier, des collèges Humber, Seneca et Mohawk, et bien d'autres encore, dont la liste figure en annexe, ont également pris part aux discussions.

Ce sont les groupes de jeunes qui ont été les plus représentés dans le cadre de ces discussions, avec 84 répondants, dont des étudiants ambassadeurs, des membres de divers groupes et réseaux de jeunes et des étudiants universitaires. En discutant avec des jeunes, dont beaucoup représentaient des jeunes de milieux vulnérables, ce projet a permis de faire entendre leurs préoccupations au sujet de la pandémie et de la post-pandémie.

Les différentes parties prenantes évoquées ici ont éclairé les recommandations du présent rapport après avoir soulevé et discuté l'incidence de la pandémie sur leurs préoccupations respectives. A cet effet, il convient de préciser que les étudiants stagiaires du projet de relance Impact Covid ont rédigé par eux-mêmes un chapitre de ce rapport. Le présent rapport sur la relance de l'Impact Covid revêt une signification particulière car il est le produit des jeunes eux-mêmes, qui apportent leur témoignage au débat sur leur propre relance économique après la pandémie.



LA PANDÉMIE, L'EMPLOI DES JEUNES, L'ÉDUCATION ET LE BIEN-ÊTRE

Entreprise et Emploi des Jeunes

En effet, la pandémie a causé un problème de premier ordre aux entreprises. Contrairement aux crises précédentes où la demande globale était insuffisante, la récession induite par la pandémie se caractérise par la fermeture d'espaces physiques permettant de faire des affaires, laquelle a entravé le développement du secteur économique. Les répercussions de ces fermetures obligatoires de magasins et celles du chômage qui en a résulté ont par la suite supprimé la demande globale dans les secteurs connexes et non connexes. C'est donc la pandémie, et non un mouvement typique du cycle économique, qui a conduit à une récession. Cette récession est donc très atypique et faire recours à nos stratégies politiques habituelles mises en œuvre lors des récessions précédentes ne sera pas aussi efficace. Les répercussions économiques liées à cette récession ont en outre eu une forte incidence sur les grandes entreprises et les entreprises du secteur technologique.

Les secteurs qui emploient habituellement un grand nombre de jeunes dans leur effectif sont le commerce de détail, les services d'hébergement et d'alimentation, et l'information, la culture et les loisirs, *qui ont également une faible capacité de télétravail*. Ces secteurs ont donc subi une incidence plus forte de la pandémie par rapport aux autres secteurs, entraînant des *pertes d'emploi plus importantes chez les jeunes que chez les personnes plus âgées*.

Au fil des ans, la part des jeunes occupant des emplois temporaires a connu une hausse, notamment dans ces secteurs. Au cours des deux dernières décennies, les jeunes de 15 à 24 ans ont été plus nombreux à occuper des emplois temporaires et les emplois permanents ont diminué en conséquence. L'évolution vers des emplois atypiques (non permanents et à temps plein) depuis 1997 pour les jeunes illustre la détérioration des *conditions d'emploi* des jeunes. La prévalence du travail temporaire est plus élevée chez les jeunes que chez les personnes d'âge mûr et plus âgées ; depuis 1997, on observe une lente tendance à l'augmentation de son incidence (Galarneau, Morissette et Usalcas, 2013).

C'est dans ce contexte de chômage des jeunes, dû en grande partie au télétravail pendant la pandémie, que nous abordons les questions soulevées et les recommandations formulées par les employeurs/entreprises participant aux groupes de discussion.



LES POINTS DE VUE ET LES EXPÉRIENCES DES EMPLOYEURS SUR LA PANDÉMIE

Impact de la Covid sur les activités commerciales : hausse du travail à distance

Conformément aux tendances générales, les employeurs interrogés par l'équipe d'Impact Covid ont signalé un basculement vers le travail en ligne.¹ Toutefois, l'impact de la pandémie sur les particuliers employeurs variait en fonction de la dynamique de leur travail et de la possibilité de travailler à distance dans leur secteur d'activité. Par exemple, il était plus facile pour les employeurs du secteur des assurances de passer au travail à domicile par rapport aux employeurs du secteur de la construction.

Il est important de noter que la classification du secteur de la construction comme essentiel a joué un rôle crucial dans sa gestion pendant la pandémie. *L'emploi des jeunes dans le secteur de la construction a en réalité connu une croissance pendant la crise de la pandémie, alors que tous les autres secteurs ont connu une baisse de l'emploi*

¹Statistique Canada (citer) fait état de la multiplication par deux du nombre d'employés travaillant à domicile.



D'autres producteur.trice.s de biens/employeurs dans les groupes de discussion sont passé.e.s à la vente en ligne, par exemple la Brewing Co-op à Londres est passée des ventes physiques aux ventes en ligne. Une coopérative agricole génératrice de revenus à Guelph, en Ontario, a également déclaré avoir modifié sa méthode de travail pour s'adapter à la nouvelle réalité... Cette coopérative agroalimentaire est passée de la production de denrées alimentaires dans les champs à la fourniture d'un service d'accès aux denrées alimentaires, *mais la distanciation sociale et les protocoles de sécurité, ainsi que le changement d'activité, ont empêché toute embauche supplémentaire.* Les petits magasins évoluant dans le secteur du commerce de détail n'ont pas signalé d'augmentation substantielle de leurs activités commerciales du fait de leur présence en ligne, comparativement aux grandes entreprises et aux chaînes de magasins. Par rapport aux grands détaillants et aux services en ligne tels qu'Amazon, les confectionneurs de briques et de mortier ont eu du mal à survivre dans la nouvelle normalité, car ils ont dû faire face à la fois à la baisse de la demande et aux restrictions relatives aux heures d'ouverture et de fermeture imposées par les directives gouvernementales. *Cette évolution est conforme aux tendances générales.*²

L'impact sur les autres entreprises du secteur des services fut mitigé. Les employeurs du secteur des assurances, par exemple, ont signalé des répercussions indirectes découlant de pertes subies par leurs clientèles évoluant dans le secteur de la restauration et du tourisme, ce qui a entraîné une réduction de l'activité commerciale pour les entreprises d'assurance. Cependant, dans ce cas également, *il n'y a pas eu de nouvelles embauches, ni de jeunes travailleur.euse.s, ni de travailleur.euse.s plus âgé.e.s.*

Réduction et augmentation des coûts

Au total, on constate une augmentation irrégulière des coûts des entreprises. Les entreprises exerçant une activité de bureau, comme les assurances, ont pu rapidement passer au travail à distance. En outre, elles ont indiqué qu'elles pourraient continuer à travailler à domicile même après la fin de la pandémie, car la plupart de leurs personnels disent préférer cette option et ont réalisé des économies en termes de location de bureaux. Les organisations qui dépendaient de l'approvisionnement en matériels provenant de l'étranger, tel que les secteurs de la construction et de la fabrication, ont signalé une augmentation de leurs coûts d'exploitation en raison des perturbations subies par la chaîne d'approvisionnement.

Il reste à voir si les entreprises dont les coûts ont baissé utilisent leurs nouvelles économies pour financer l'extension de leurs activités une fois qu'elles se seront remises de la pandémie. Au niveau national, par rapport aux États-Unis et aux autres pays de l'OCDE, le Canada est à la traîne en matière d'investissement des entreprises. Cette tendance s'est produite malgré la faiblesse des taux d'intérêt au cours des années précédant la pandémie. Par rapport aux États-Unis, le Canada dispose d'un cadre plus restrictif pour les

² Le Coronavirus et la fermeture des magasins accélèrent l'essor d'Amazon (cnbc.com)

entreprises en matière de réglementation des investissements commerciaux que celui des États-Unis. Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'il est plus lucratif de détenir un actif immobilier qu'un actif financier, ce qui réduit l'incitation à investir dans la formation de capital. À l'avenir, une révision du code de l'impôt des sociétés pourrait stimuler les investissements des entreprises et réduire ceux dans l'immobilier.

Travail hybride et fracture numérique

Les participants aux discussions ont signalé l'émergence d'une tendance intéressante. Il s'agit d'une modalité de travail « hybride », dans laquelle les employés – en particulier les jeunes – préfèrent effectuer certaines tâches à distance et n'ont besoin d'être présents sur le lieu de travail que pour les tâches qui nécessitent une intervention sur site. La flexibilité permet également à des personnes qui ne vivent pas dans la même région que l'organisme employeur de réaliser des tâches à distance, c'est-à-dire qu'une personne vivant en campagne au Québec peut travailler pour un employeur situé à Montréal, tel a été le cas pour certaines des entreprises participant à nos groupes de discussion.

Toutefois, l'inégalité de la connectivité à l'internet et le fait qu'elle entrave la participation de la main-d'œuvre en période de pandémie pour ceux qui ont un accès réduit à l'internet à large bande ont suscité des inquiétudes. Une compagnie d'assurance a signalé que son personnel vivait dans des zones où l'accès à l'internet était réduit et rencontrait par conséquent des problèmes pour travailler à distance. Nous savons que l'économie numérique a davantage profité aux zones urbaines qu'aux régions rurales et éloignées, et aux cols blancs qu'aux emplois nécessitant le contact,³ privant ainsi les zones rurales et les emplois essentiels autres que les cols blancs de la portée de l'économie numérique. Par conséquent, les implications globales du travail à distance, hybride ou non, demeurent mitigées pour différents secteurs et régions de l'économie.

Incertitude et mise en berne de l'embauche des jeunes

L'incertitude économique et les exigences de sécurité liées à la pandémie ont affecté les décisions d'embauche. Bien que la plupart des entreprises interrogées n'aient pas connu de baisse



³ Comment la COVID-19 aggrave la fracture numérique au Canada | CBC News

importante du nombre d'emplois, celle-ci ne s'est pas pour autant accompagnée d'une expansion. Il s'agit essentiellement d'un phénomène courant dans les décisions d'embauche en période de récession, car les entreprises décident d'« attendre » l'incertitude. Cependant, certaines règles ont également contribué à cette baisse de la capacité d'embauche.

Selon les représentant.e.s du Conseil de district des charpentiers de l'Ontario, en raison de la distanciation sociale et des exigences de sécurité, les entreprises nécessitant des travaux sur site n'ont pas pu embaucher autant de personnes qu'avant la pandémie. *Les protocoles de sécurité étaient dissuasifs en matière d'embauche et ce, notamment pour les jeunes.* Les employeurs ont indiqué qu'en raison de l'interruption des entretiens physiques et des foires aux carrières sur les campus, etc., ils n'ont pas pu embaucher au même rythme qu'avant la pandémie. Étant donné que le campus est une source si importante d'embauche de jeunes, cela a entraîné *une réduction de l'emploi des jeunes.* *Par conséquent, les protocoles de sécurité, l'incertitude qui les entoure, et l'absence de communication physique ont eu un impact négatif sur l'emploi de ceux qui sont entrés sur le marché du travail ou de ceux qui ont perdu leur emploi pendant cette période.*

Les investissements des entreprises sont fortement sujets à la volatilité et aux revirements de sentiment, ce qui signifie que l'incertitude quant à la situation économique du pays peut entraîner une diminution des dépenses des entreprises et une stagnation de la création d'emplois dans le présent, prolongeant ainsi la récession. Une meilleure communication de la part du gouvernement au sujet des protocoles, des mesures à prendre à l'avenir et de l'assurance quant au soutien fiscal accordé aux entreprises pourrait contribuer à atténuer l'incertitude et à faciliter davantage l'embauche.

Barrières industrielles préexistantes, compétences et rôle des coopératives

La réduction des placements coopératifs a touché même les employeurs du secteur de la finance, de l'assurance et de l'immobilier, tel que l'assurance, qui en général n'est pas un secteur employant beaucoup de jeunes. Le secteur des



assurances était déjà confronté à une pénurie de talents avant même la pandémie, en raison du départ à la retraite de la main-d'œuvre plus âgée et de la faible demande de jeunes. Ce secteur résulte des exigences en matière de licence, qui, bien que nécessaires, peuvent constituer une barrière à la candidature des jeunes. L'encouragement d'un plus grand nombre de coopératives et de stages dans ce secteur pourrait servir de solution pour familiariser les jeunes avec ce travail, les encourager à se qualifier pour l'industrie et à assumer les coûts de licence engagés par eux. Les employeurs du secteur des finances ont mis l'accent sur la sensibilisation des jeunes à l'éducation financière, en dispensant des cours à court terme sur les connaissances et les compétences spécifiques à ce secteur, afin d'accroître l'employabilité des jeunes dans ces secteurs.

Réponse du gouvernement face à la pandémie et au-delà

Les employeurs-panélistes étaient pour la plupart satisfaits de la réponse gouvernementale face à la pandémie. Bien que certaines entreprises du groupe de discussion ne se soient pas prévaluées des avantages gouvernementaux ou que les personnes participant aux séances n'aient pas été impliquées dans le processus de subventions, certains employeurs ont déclaré avoir profité de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) ou du Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes (CUEC)

Toutefois, les employeurs ont signalé qu'ils se faisaient concurrence pour attirer des travailleur.euse.s qualifié.e.s. Quelques employeurs étaient d'avis que les mesures de soutien du revenu, telles que la PCU (Prestation canadienne d'urgence) ou l'AE (Assurance-emploi), empêchaient les travailleur.euse.s de pourvoir des emplois.

L'Éducation Post-Secondaire et les Jeunes

La pandémie et les interruptions d'activité qui en découlent (à des degrés différents) à l'échelle du Canada signifient que les collèges, les instituts de formation et les universités offrent tous les services, y compris l'enseignement aux étudiants à distance depuis mars 2020. Au moment où nous mettrons ce rapport sous presse, cela fera un an que les étudiants de toutes les facultés du Canada participent à l'enseignement à distance.

Au cours de la pandémie et contrairement aux attentes de mars 2020, le taux d'inscription dans les établissements d'enseignement canadiens est demeuré stable (légèrement augmenté). La majeure partie des inscriptions post-secondaires canadiennes ont été inscrites dans des programmes d'études universitaires, les deux tiers des 2,1 millions d'inscriptions, soit environ 1,4 million à l'automne 2020. La participation des étudiants internationaux a légèrement baissé et a freiné l'apport de revenus des établissements d'enseignement.⁴ Une grande partie de l'augmentation de l'inscription des étudiants

⁴ Les frais de scolarité des étudiants ont largement contribué aux recettes universitaires au cours de la dernière décennie, augmentant considérablement pendant cette période, tandis que les contributions gouvernementales aux recettes universitaires n'ont pas beaucoup changé. Ce constat est bien établi dans la littérature sur l'enseignement supérieur au Canada.

domestiques provient de l'inscription à temps partiel, alors que les jeunes ont décidé de réévaluer les parcours scolaires en réponse aux conditions d'emploi futures, et/ou ont vu des stages liés à l'éducation, des coopératives et d'autres possibilités de travail s'évaporer, les forçant à chercher un emploi temporaire et /ou aller à temps partiel. Il est encourageant de constater que les étudiants, dont la plupart appartiennent au groupe des 20 à 24 ans, ont poursuivi leurs études post-secondaires pendant la pandémie, car d'autres options comme les voyages ou le travail ont été réduites.⁵

Toutefois, les questions liées à l'enseignement post-secondaire vont au-delà de la pandémie et sont résumées ci-dessous.

Emploi avec des études post-secondaires

L'importance de l'éducation post-secondaire pour les jeunes n'a fait que croître au cours des trente dernières années, car l'emploi dépend de plus en plus de l'éducation et de la formation professionnelle. Ceci est observé dans les tendances à la hausse des personnes employées titulaires d'un baccalauréat et d'un diplôme de troisième cycle, parallèlement à la baisse des pourcentages de personnes employées ayant un niveau de scolarité inférieur ou autre (diplômes d'études secondaires ou collégiales).

L'accroissement de la composante compétences chez les travailleurs canadiens signifie que les travailleurs doivent posséder les qualifications requises en matière d'études et de compétences pour occuper un emploi, au lieu d'apprendre sur le marché du travail.

⁵ <https://www.theglobeandmail.com/canada/article-enrolment-up-at-canadian-universities-mostly-because-of-part-timers/>

Dégradation des conditions de travail et prise en charge des frais d'éducation

Le rôle crucial des compétences et de l'éducation dans la vie des jeunes Canadiens comme condition préalable à leur emploi (même avant la pandémie) a fait de leur acquisition un fardeau. Le coût des compétences et de l'éducation est de plus en plus stressant pour les jeunes en raison des difficultés qu'ils rencontrent pour passer de l'enseignement supérieur à un emploi stable, rémunéré et stable. La capacité de faire face à ces coûts et de profiter des avantages de l'éducation avec une croissance constante du revenu semble être de plus en plus un défi pour les jeunes au Canada et dans les autres pays de l'OCDE. (Quintini et Martin, 2006). La dégradation des conditions d'emploi des jeunes, évoquée plus haut, implique que les jeunes employés sont défavorisés en termes de salaires, de conditions et de stabilité du travail qu'ils effectuent par rapport aux travailleurs plus âgés, tout en devant récupérer les coûts d'acquisition des compétences.⁶

Même lorsque la conjoncture est normale, cette dynamique du marché du travail confronte les jeunes à un dilemme. La poursuite d'un travail de bonne qualité dépend (et sera) de plus en plus tributaire de compétences cognitives sophistiquées qui font de l'éducation post-secondaire une exigence absolue en raison des changements technologiques rapides. Simultanément, les jeunes sont confrontés à une incertitude accrue lorsqu'ils tirent profit de la dégradation des conditions d'emploi.

Il s'agissait de préoccupations existantes concernant l'éducation post-secondaire et la transition « école-travail » qui existaient avant le choc économique des fermetures causées par la pandémie et qui ne font que s'accroître depuis la pandémie, comme nous le révéleront les discussions à venir avec les éducateurs, les ONG et les jeunes.

⁶ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2020001/article/00005-eng.htm>

ENTRETIEN AVEC LES SPÉCIALISTES DE L'ÉDUCATION

Défis et opportunités de l'enseignement à distance

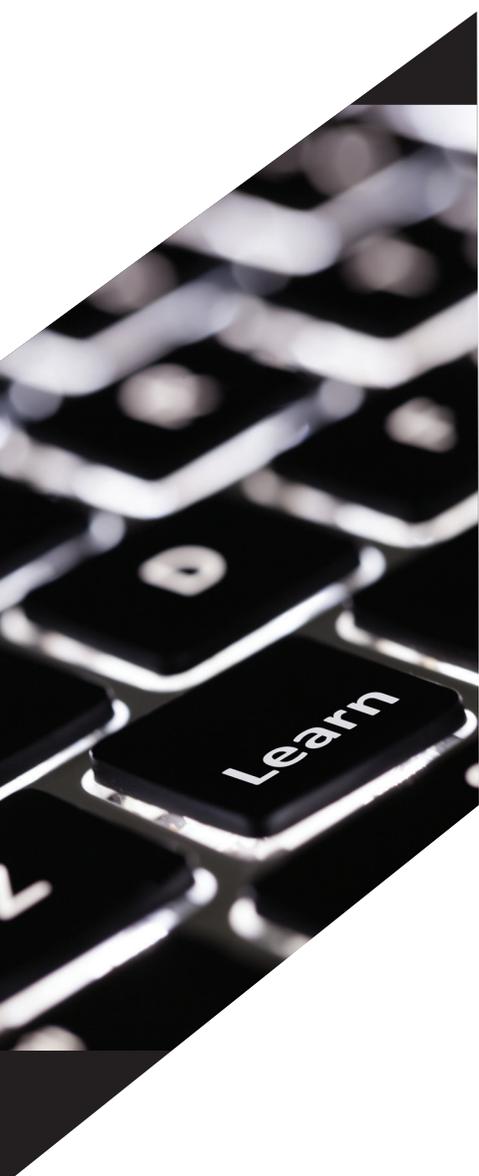
Les collèges et universités du Canada ont renforcé leur infrastructure TIC depuis mars 2020. Dans certains cas, comme celui du collège Seneca situé en Ontario, l'infrastructure informatique a été mise en place avant le passage à l'enseignement en ligne et la demande s'est accrue. L'Université Wilfrid Laurier a recruté des concepteurs de cours pour faciliter la transition des professeurs vers la prestation de cours en ligne. Toutefois, quelques participants à l'atelier ont signalé des goulets d'étranglement dans la mise en ligne, mais il reste impossible de déterminer si ces problèmes étaient systémiques ou dus à l'absence des infrastructures bâties. Ceci étant, les établissements les plus grands et les plus prestigieux des groupes de discussion semblaient disposer de meilleures ressources pour effectuer le changement sans heurts, par rapport aux établissements plus petits.

En raison de l'augmentation des inscriptions d'étudiants au niveau national et de la diminution des abandons scolaires, on s'est demandé s'il était possible de répondre aux besoins, autrement dit d'accroître la capacité de formation des établissements d'enseignement post-secondaires. Par exemple, le Collège Seneca a signalé une augmentation des inscriptions à son programme de soins infirmiers pendant la pandémie, mettant à rude épreuve ses capacités. Mais cette question n'est pas simple, car l'enseignement à distance est soumis à des contraintes de prestation. Par exemple, les cours pratiques, comme les laboratoires ou la formation pratique, ne peuvent pas être dispensés en ligne de manière efficace. Les formations en ligne ouvertes à tou.te.s (« Massive Open Online Classrooms » ou MOOC) existent depuis un certain temps, mais elles restent limitées dans leur succès en raison de leur caractère impersonnel.⁷

L'avantage que les collèges et universités publics ont eu par rapport aux logiciels commerciaux d'apprentissage en ligne pour offrir à de nombreuses classes durant cette pandémie peut se résumer en trois stratégies: l'investissement étudiant, l'interaction et le soutien. Tous les établissements ont fait état d'un soutien pédagogique étendu, tel qu'un contact accru avec les assistant.e.s d'enseignement, des heures virtuelles, des tutoriels virtuels et des sessions individuelles avec les professeur.e.s, en plus de l'investissement dans les services aux étudiant.e.s. Ces trois stratégies centrales semblent être les raisons pour lesquelles le taux d'inscription et de rétention des élèves du pays est resté stable. Bien entendu, les étudiant.e.s ont rencontré des insuffisances que nous aborderons plus loin dans le présent rapport.

Cependant, le passage à l'enseignement en ligne a entraîné une réduction des options

⁷<https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20190207110446568>



de cours et de laboratoires pour les étudiants, mais certains ajustements ont été faits, comme des rotations de laboratoires plus courtes dans les cours appliqués. De telles réductions ont également entraîné des retards dans l'obtention du diplôme pour de nombreux étudiants, ce à quoi les établissements ont répondu en accordant un report de l'obtention du diplôme aux étudiants concernés. Les établissements d'enseignement supérieur ont indiqué qu'une plus grande souplesse avait été introduite dans l'enseignement et l'évaluation des cours afin de ne pas pénaliser les étudiants vivant dans des régions éloignées ou dans des conditions économiques/de logement/familiales difficiles.

Comme prévu, les établissements d'enseignement supérieur ont réagi à la pandémie en mode « réaction », une question à court terme. La plus grande préoccupation est la flexibilité à long terme des exigences académiques pour l'obtention du diplôme, sans sacrifier la qualité et les capacités d'évaluation en raison de l'enseignement à distance.

Le scepticisme à l'égard de l'apprentissage en ligne et des possibilités de formation pratique s'estompe

Nos groupes de discussion constitués de pédagogues ont convenu que la qualité de l'enseignement à distance était liée au facteur de « fatigue de Zoom », qu'il était épuisant et isolant par nature, qu'il empêchait l'interaction sociale et qu'il était donc de mauvaise qualité, un problème intrinsèque plutôt que de qualité de la prestation. Le problème le plus important pour les étudiant.e.s était l'accès à la formation pratique, aux programmes coopératifs et d'alternance études-travail. Ceux-ci se sont interrompus dans tous les domaines. En fait, l'enquête de Statistique Canada a révélé que 35 % des 100 000 jeunes interrogés ont vu leurs programmes de placement et d'alternance reportés indéfiniment ou annulés.

Ceci étant, les panélistes représentant des institutions très prestigieuses et de très forte notoriété, généralement situées dans des grandes villes, ont pu récupérer leurs programmes d'alternance et de placement coopératif pour leurs étudiant.e.s bien plus que le groupe dont les institutions étaient situées dans des endroits plus petits ou n'étaient pas des établissements de prestige.

Problèmes d'accessibilité et d'équité en matière d'éducation post-secondaire

La pandémie et la grave récession qui a suivi ont mis à nu les profondes inégalités dont souffrent de nombreux Canadiens, y compris dans le domaine de l'éducation. Cela est particulièrement pertinent lorsqu'il s'agit de la jeunesse, et ce de plusieurs manières :

i) **A court terme** : Les jeunes déjà marginalisés et vulnérables issus de groupes à faibles revenus sont confrontés à des pressions supplémentaires pour faire face aux exigences financières de leurs frais d'apprentissage et de formation. Le gel des emplois, même de premier niveau, l'incertitude des sources de revenus et le poids des prêts étudiant.e.s annoncent un prolongement de la période d'endettement pour les jeunes étudiant.e.s. En temps ordinaire, même trois ans après l'obtention de leurs diplômes, 65 % des prêts étudiants demeurent impayés.⁸ Ce décalage risque de s'accroître en cas de forte récession.

ii) **À plus long terme** : Les étudiant.e.s issu.e.s de familles à faibles revenus, de régions éloignées et de milieux vulnérables ont rencontré d'énormes difficultés pour accéder à l'enseignement à distance, ce qui a nui à la qualité de leur apprentissage et de leur formation, les exposant à des problèmes futurs de transition vers un emploi rémunéré.⁹ Avec la réouverture de l'enseignement supérieur, certains éléments de l'apprentissage en ligne deviendront permanents.¹⁰ De plus, si les cours en ligne sont beaucoup moins chers, de nombreuses preuves pédagogiques remettent en cause leur qualité.¹¹ Enfin, nous savons que les familles racialisées et/ou économiquement vulnérables ont été plus durement affectées par la Covid-19 et qu'elles hésitent beaucoup à revenir à l'enseignement en présentiel.¹² À long terme, les facteurs socio-économiques qui nuisent à la qualité de l'apprentissage -- l'enseignement en ligne moins cher et la qualité généralement inférieure des didacticiels en ligne -- pourraient, ensemble, créer un système d'enseignement post-secondaire à deux vitesses qui ne fera qu'exacerber les inégalités éducatives.

Préoccupations à long terme concernant les normalisations : Inadéquation des compétences et emploi¹³

L'inadéquation entre l'enseignement supérieur et l'emploi en général, et pour les jeunes en particulier, provient d'un facteur clé : la prévalence croissante de la suréducation. Les situations de sur-éducation surviennent lorsque les qualifications scolaires dépassent les exigences requises pour effectuer un travail de manière adéquate. Selon une étude relativement récente de Statistique Canada, seulement la moitié environ de la croissance du nombre de travailleurs ayant fait des études universitaires s'est accompagnée d'une augmentation du nombre d'emplois exigeant des études universitaires.¹⁴

⁸ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2020001/article/00005-eng.htm>

⁹ Conscients des exigences en matière d'équipements imposées par l'apprentissage à distance, les établissements d'enseignement post-secondaire disposent depuis longtemps de programmes de distribution d'équipement aux étudiant.e.s qui en ont besoin, tels que les programmes de prêt pour l'acquisition d'ordinateurs portables et d'autres soutiens technologiques qui ont été renforcés pendant cette période. L'Université de la Saskatchewan, par exemple, a initié la collecte de données sur les questions d'accès à la technologie afin de mieux aborder les problèmes d'équité dans l'apprentissage à distance.

¹⁰ Affaires universitaires, divers problèmes.

¹¹ <https://www.edweek.org/technology/opinion-how-effective-is-online-learning-what-the-research-does-and-doesnt-tell-us/2020/03>

¹² <https://rsc-src.ca/en/covid-19/impact-covid-19-in-racialized-communities/racial-inequity-covid-19-and-education-black-and>

¹³ Les estimations de l'inadéquation des compétences et de la sur-éducation montrent qu'elles diminuent avec l'âge. Les travailleur.euse.s âgé.e.s présentent des taux plus faibles dans les deux cas. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-604-x/2011001/ch/ch7-eng.htm#a5>

L'une des raisons de la sur-éducation est la demande accrue de diplômes universitaires de la part des employeurs, malgré leur inapplicabilité aux emplois et le prestige qu'ils attachent aux diplômes universitaires. En outre, les changements technologiques survenus au cours des dernières décennies ont accru la demande en matière d'éducation et de compétences cognitives, mais l'automatisation qui en a résulté a entraîné une diminution de la demande de compétences moyennes de niveau intermédiaire qui se retrouvent dans les emplois courants exigeant un certain niveau d'études supérieures.¹⁵ Ces progrès de l'automatisation ont créé des professions sophistiquées, hautement qualifiées et bien rémunérées, ainsi que des professions peu qualifiées et mal rémunérées, avec l'érosion des emplois de niveau intermédiaire qui requièrent généralement des compétences cognitives généralisées, que des programmes post-secondaires moins spécialisés permettaient généralement d'acquérir.

Nos panélistes ont souscrit aux points susmentionnés. L'un d'eux a souligné que la plupart des jeunes qui venaient à son service semblaient avoir des attentes irréalistes en matière d'emploi et de revenus. Un autre a indiqué qu'il y avait une nette préférence pour les emplois en col blanc (principalement non technique) par rapport aux travaux appliqués tels que les métiers.

Tout comme lors des discussions avec les employeurs, les déficits de compétences se situent apparemment dans le manque de compétences générales plutôt que de connaissances et de compétences techniques, ce qui empêche la transition de l'éducation au travail.¹⁶ En effet, les réponses concernant les compétences matérielles et/ou immatérielles varient selon le type d'établissement interrogé; les collèges ont suggéré que les lacunes en matière de compétences immatérielles constituaient le problème, tandis que les représentants des universités ont indiqué que le problème résidait davantage dans une culture numérique déficiente ou dans des compétences transférables telles que l'écriture, les compétences analytiques et quantitatives.

Conformément aux « opinions des employeurs » l'opinion des « éducateur.trice.s » était que toute inadéquation des compétences après les études post-secondaires pourrait être atténuée par des stratégies adéquates de formation pratique-travail, si les inadéquations découlaient de lacunes dans les « compétences générales ». À cette fin, les représentants des collèges et des universités s'accordent à dire que les programmes d'alternance travail-études, les stages, les programmes de recherche supervisés pour les étudiant.e.s de premier cycle et d'autres possibilités de formation pratique sont le moyen d'améliorer l'« employabilité » des jeunes diplômé.e.s.

¹⁴ (Hou, Schimmele, et Lu, 2019)

¹⁵ (Acemoglu et Autor, 2010). Les compétences sophistiquées sont principalement axées sur les disciplines quantitatives des STIM, les compétences managériales et le droit.

¹⁶ Le Sheridan College, par exemple, a dressé la liste des compétences suivantes dont, selon les employeurs, les jeunes étudiant.e.s ne disposent pas. Résilience, Établissement de liens, Travail d'équipe, Empathie, Confiance, Pensée créative, Flexibilité, Résolution de conflits, Établissement de rapports, Capacité à voir des points différents.

Contribution des employeurs à la conception des cours et à la Formation en cours d'emploi (FCE).

Une autre stratégie que les panélistes ont évoquée en ce qui concerne les lacunes en matière de compétences consiste à inclure les contributions des employeurs dans la conception des cours ou des programmes d'études. Ces initiatives s'appliquaient certainement davantage aux collèges qu'aux universités, dont la mission est très différente de celle des collèges où l'application de ce type d'initiatives est limitée.

Toutefois, l'Université Ryerson dispose d'un programme actif de liaison avec les employeurs dans le cadre duquel les facultés sont en contact direct avec les employeurs. Le Collège Seneca a créé un programme de micro-crédits; des formations de courte durée sanctionnées d'évaluations appropriées dans le cadre de programmes de formation continue en vue de l'obtention d'une certification professionnelle. Un autre exemple de contribution des employeurs aux programmes d'études est qu'ils ont exprimé le besoin d'avoir des étudiants ayant une formation préalable sur Microsoft Azure que le collège Seneca a intégré à ses programmes d'études en commandant des formations spécialisées auprès de Microsoft lui-même. Mais, là encore, elles sont limitées par le domaine d'étude.

Si tou-te-s les représentant.e.s des établissements d'enseignement post-secondaire ont reconnu que la liaison avec les employeurs était essentielle à l'efficacité du jumelage études-travail, ils ont aussi clairement indiqué que les employeurs devaient prendre une part plus active à la formation des travailleurs. Une étude relativement récente utilisant des données au niveau de l'entreprise a montré qu'il y avait une prime de la formation en cours emploi (FCE) des travailleurs en sus de toute augmentation salariale,avorisant ainsi la FCE à être poursuivie par les employeurs. (Konings et Vanormelingen, 2015)

ONG ET FOURNISSEURS DE SERVICES: DISCUSSIONS ET CAS

Nous savons que le ralentissement de l'activité économique provoqué par la pandémie a touché de façon disproportionnée de nombreux canadiens vulnérables. En ce qui concerne les jeunes, il a eu des répercussions sur l'emploi et les salaires ET sur l'éducation en raison du passage en ligne, ainsi que des répercussions sur la vie. Le secteur de l'aide sociale assumera d'autres responsabilités en fonction des réouvertures. Dans le cadre des groupes de discussion menés par nos équipes Impact Covid jeunes, nous avons appris les problèmes et les défis auxquels beaucoup de membres du secteur des ONG ont fait face alors qu'ils ont essayé d'aider leur clientèle, y compris les jeunes, tout au long de cette période, ainsi que leur point de vue sur une reprise économique significative axée sur les jeunes.

Réduction des placements et décrochage de la clientèle

Les agences qui s'occupaient généralement des placements financés par des fonds publics ont signalé une réduction drastique de leurs activités de placement, car les clients ne pouvaient pas accéder aux services à distance ou trouvaient difficile d'utiliser la technologie pour ce faire. Le premier groupe de clients n'avait pas les moyens d'accéder aux services à distance, tandis que pour le second groupe, il s'agissait d'un cas d'usage, les services à distance et virtuels étant difficiles à apprendre et à utiliser pour de nombreux clients vulnérables.

Un Programme d'Aide à l'Emploi (PAE) consacré à la formation a indiqué que la formation à distance était très inefficace. Les clients se heurtent souvent à divers types d'obstacles ; par exemple, un immigrant nouvellement arrivé, maîtrisant mal l'anglais et appartenant à une catégorie de personnes à faible revenu, a non seulement des difficultés à apprendre l'anglais en ligne, mais il est aussi moins susceptible d'avoir accès à des technologies facilitant l'apprentissage à distance. Les PAE de placement ont constaté que l'établissement de relations avec les employeurs ne pouvait pas être déplacé en ligne, ce qui rend les efforts de placement des jeunes encore plus difficiles qu'avant la pandémie.

Les CJE du Québec ont rapporté que le manque de ressources technologiques disponibles pour les clients, associé à l'isolement géographique, avait pour effet de « cristalliser » les comportements des personnes en difficulté, les jeunes se sentant de plus en plus aliénés.¹⁷ Tous ont fait valoir que la technologie impose des barrières différentes à différentes personnes. Par exemple, le/la représentant.e d'une ONG travaillant avec des personnes vivant avec un handicap a indiqué que le port d'un masque pendant cette pandémie empêchait les personnes vivant avec un handicap de participer à l'emploi. Ils étaient susceptibles de ne pas réagir à la pandémie jusqu'à ce que les conditions s'améliorent, mais le prix à payer pour ne pas réagir est l'érosion des compétences au fil du temps, ce qui rendra très difficile la recherche d'un emploi dans le futur.

Une organisation interrogée, dont la clientèle est composée à 90 % de jeunes indigènes/métis, a déclaré que ces derniers étaient incapables de participer à l'écosystème actuel de la jeunesse. Ils ont vécu des expériences traumatisantes telles que des foyers brisés, la toxicomanie, la pauvreté et le sans-abrisme. Souvent, ils ont trouvé leurs jeunes clients vivant dans des maisons avec 17 autres personnes alors que la hausse des coûts des loyers accentuait la pression pour trouver un logement adéquat, abordable et approprié.

Le représentant d'une ONG a enfin suggéré qu'étant donné le problème de Saskatoon concernant le maintien de l'ordre dans cette communauté, les solutions de fortune avaient peu de chances de fonctionner. Non seulement leurs clients n'avaient pas accès à la technologie, mais l'éloignement de celle-ci les incitait à s'en éloigner, renforçant ainsi leur propre aliénation du système.

¹⁷ Nous citons le terme « cristalliser » utilisé par la CJE, car il sert de métaphore pour exprimer le durcissement des comportements, décrivant des personnes qui restent prisonniers de schémas de comportement.

Il s'agit d'un problème grave, car pendant une période de ralentissement économique comme celle que nous traversons actuellement, au lieu que les personnes vulnérables soient soutenues, les réductions de cas de clients signalées par les agences suggèrent une détérioration des expériences et des opportunités pour ces personnes, qui se poursuivra probablement à l'avenir.

Nous incluons à nouveau l'entreprise sociale THE SEED dans cette discussion parce que les entreprises sociales, contrairement aux autres ONG, génèrent des revenus mais suivent le modèle du profit zéro où les excédents sont réinvestis dans la communauté et ne sont pas destinés à un gain privé.

L'association THE SEED gère généralement des programmes visant à former et à employer des jeunes tout en leur permettant de travailler dans d'autres organisations. Leurs activités visent à assurer la sécurité alimentaire, tout en offrant aux jeunes des possibilités d'emploi dans les industries agroalimentaires. Ces possibilités d'emploi se sont raréfiées au cours de la pandémie et, comme beaucoup de leurs jeunes clients étaient des sans-abri, ils ont également assisté à une réduction du nombre de dossiers. Lorsque SEED a constaté le besoin d'une alimentation abordable pendant la pandémie, elle a décidé de fournir des denrées alimentaires aux personnes et aux familles confrontées à l'insécurité alimentaire. Ils ont ainsi permis à certains jeunes de conserver leur emploi..

Si SEED s'est adaptée en raison de sa nature organisationnelle, une telle flexibilité ne peut être adoptée par d'autres ONG malgré l'attrition et la réduction de la clientèle. Les entreprises sociales/coopératives disposent d'une plus grande flexibilité pour adapter leurs services par rapport à d'autres organismes à but non lucratif, en raison de leur autonomie relative.

Efficacité des mesures de politique publique existantes selon les ONG/PAE **Le fond ne s'est pas détaché, mais...**

Les ONG/PAE interrogés ont tous soutenu les différentes mesures mises en place en réponse à la pandémie, avec quelques problèmes en suspens. La première préoccupation était que leurs client.e.s souffraient de certaines conditions spécifiques qui les empêchaient de bénéficier des prestations découlant des interventions. Prenons l'exemple des personnes handicapées : les paiements du PCU, bien qu'utiles, étaient insuffisants pour couvrir les coûts très spécifiques qui leur étaient imposés en raison de leur handicap. Dans d'autres cas, les personnes marginalisées confrontées à des barrières linguistiques n'ont pas été en mesure de comprendre les conditions d'éligibilité à la PCU. Par conséquent, des questions telles que le remboursement des prestations versées --, par exemple la PCU, les obligations fiscales, etc. -- étaient mal comprises par certain.e.s client.e.s marginalisé.e.s. Certains représentants d'organisations ont déclaré que ce type de mesures à l'instar du

PCU, et bien d'autres, était l'apanage d'une classe moyenne établie. Les personnes en situation précaire quant à elles ne pourraient pas en bénéficier car il faut une adresse fixe, c'est-à-dire les sans-abri ou les indigents. Bien qu'il existe d'autres programmes d'aide sociale destinés aux Canadiens confrontés à ces problèmes, il convient de ne pas ignorer que certains canadiens n'ont pas pu bénéficier de ce type de mesures.

Le programme de subvention salariale de la SSUC a fait l'objet d'un éloge particulier, car une grande partie de la clientèle jeune qui passe par les PAE travaille dans des secteurs tels que les services de restauration et le commerce de détail qui dépendaient des programmes de subvention salariale pour rester à flot.

Bien-être et santé mentale des jeunes

Travail et bonnes conditions de travail

Les ONG/PAE prenant part à nos panels ont déclaré que le manque de travail et l'isolement ressenti par les jeunes étaient un facteur clé de la dégradation de la santé mentale des jeunes évoquée précédemment. Les jeunes semblent avoir été touchés de manière disproportionnée par la pandémie en termes d'emploi, car ils avaient tendance à être employés dans les secteurs qui nécessitaient des contacts et dont la pandémie a causé la fermeture. Selon le rapport de Statistique Canada intitulé « Pandémie de Covid-19 et satisfaction à l'égard de la vie au Canada », Entre 2018 et juillet 2020, les jeunes Canadiens ont connu la plus forte baisse de tous les groupes d'âge en matière de satisfaction moyenne à l'égard de la vie, passant de 8 en 2018 à 6,2 en 2020 ce qui représente une baisse de 1,8 point sur une échelle de 0 à 10. Il s'agissait de la baisse la plus importante de tous les groupes d'âge depuis le début de la pandémie et reflétait la façon dont les jeunes ont affiché les plus fortes baisses de satisfaction à l'égard de la vie.

Les répercussions de cette absence de satisfaction à l'égard de la vie se traduisent généralement par une augmentation des taux de toxicomanie. Ceux qui ont signalé des taux plus élevés d'anxiété et de dépression étaient plus susceptibles de déclarer une consommation accrue de substances depuis le début de la pandémie (Impact de

Cette situation est illustrée par l'entreprise THE SEED, qui a constaté qu'au début de la pandémie, pendant les fermetures, la douleur chronique, les sentiments de dépression et l'anxiété augmentaient chez ses jeunes employé.e.s. Cet organisme a dû interrompre les placements de jeunes auprès de détaillants et de restaurateurs connexes en raison des fermetures.

Après avoir pivoté et essayé d'employer autant de jeunes que possible dans ses entreprises de livraison de denrées alimentaires, l'entreprise sociale THE SEED a relevé des améliorations quant à la santé mentale et physique de ses jeunes employé.e.s.

Statistique Canada sur la santé mentale). Par exemple, dans une enquête Ipsos réalisée auprès des Canadiens pendant la pandémie, 14 % des répondants âgés de 18 à 34 ans ont déclaré avoir lutté contre la dépendance, contre 2 % des personnes âgées de 55 ans et plus (enquête Ipsos Global News). Une étude de la Recherche sur la santé mentale au Canada a également indiqué que les jeunes (18-34 ans) couraient le plus grand risque d'aggravation de l'anxiété (21 %) pour l'anxiété et 19 % pour la dépression, si la solitude causée par la pandémie perdurait.

La plupart des panélistes ont convenu que les opportunités de travail aideraient à résoudre certaines des crises de santé émotionnelle ressenties par les jeunes et que ce sont les emplois de bonne qualité avec des conditions de travail décentes qui pourraient contribuer à atténuer ces problèmes de santé mentale. Toute relance économique significative pour les jeunes, dans cette situation sanitaire très particulière, devrait inclure les éléments ci-dessus, dont l'absence ne ferait qu'exacerber la maladie mentale des jeunes.

Cette opinion a été soutenue à l'unanimité par les panélistes : du travail, du bon travail et de bonnes conditions de travail.

Modification de la structure de la prestation des services liés à la santé mentale

Des représentants d'ONG qui s'occupent des questions de santé mentale ont critiqué la structure actuelle de prestation des services comme étant linéaire et structurée parce que le financement provient principalement de subventions cloisonnées, ce qui entrave la prestation des services, car les problèmes de santé mentale chez les jeunes sont motivés par de multiples questions, y compris les questions de logement et manque d'indépendance, rupture de la famille et de la communauté, etc. En outre, les PAE ont souligné que l'intégration de la santé mentale dans le processus de relance était nécessaire pour sa durabilité. Un panéliste spécialisé dans le placement professionnel a souligné que la santé mentale était « *intrinsèquement liée à tout le reste* ». Pour l'avenir, ils considèrent que la disponibilité de protections et de services pour les travailleurs est la clé d'une relance durable de l'emploi, en particulier pour les jeunes.

En outre, les jeunes ont tendance à occuper des emplois atypiques dans des secteurs à bas salaires et ne peuvent donc pas, par contrat, bénéficier des avantages et des protections accordés aux travailleurs ordinaires (plus âgés) par exemple, les congés de maladie payés.

Dans l'ensemble, les ONG s'inquiètent du pronostic et des conséquences de la pandémie sur le psychisme des jeunes et insistent sur le fait que toute relance doit tenir compte des éléments ci-dessus qui jouent un rôle dans le bien-être des jeunes.

L'AVIS DES JEUNES EUX-MÊMES

Cette section a été rédigée par l'équipe de jeunes du projet Impact Covid elle-même. Elle contient des informations que l'équipe de jeunes a rapportées de ses propres discussions avec d'autres groupes de jeunes.¹⁸ Ce chapitre a été révisé par le personnel du département Recherche et Politique du CCRJ qui a effectué quelques corrections et ajouts mineurs.

Le Covid-19 a eu des répercussions importantes sur la santé et l'économie des jeunes, qui représentent la deuxième plus grande proportion de cas – les jeunes de 20 à 29 ans comptent 18,7 % des cas (Gouvernement du Canada, 2021). Des changements radicaux survenus dans le domaine de l'emploi et de l'éducation ont eu de graves répercussions sur les jeunes qui tentaient de terminer leurs études et de trouver un emploi à temps plein.

Le passage soudain à la formation en ligne s'est avéré être un défi pour les jeunes. A Ontario uniquement, la question de l'accès à la technologie préoccupe 68 % des élèves. Le fait de ne pas avoir accès à une technologie appropriée et de ne pas pouvoir bénéficier d'une formation pratique en présentiel a également contribué à la dégradation de la santé mentale. Cette situation a été exacerbée par des difficultés financières résultant de dépenses plus élevées liées à la mise en place de la technologie à large bande et des difficultés à payer les frais de scolarité en raison de la perte de leur emploi. Cette crise causée par la pandémie a affecté les jeunes tant sur le plan matériel qu'émotionnel. Les statistiques suggèrent en outre que les cohortes qui obtiennent leur diplôme en période de crise ont tendance à enregistrer des revenus inférieurs au cours de leur vie.²Tous ces facteurs ont constitué une véritable tempête d'événements qui ont eu des répercussions sans précédent sur les jeunes au Canada.

Les sections suivantes regroupent les enseignements tirés des groupes de discussion sur les répercussions de la crise sur les jeunes.

Expériences des jeunes en matière de chômage

Nous avons eu des entretiens avec des jeunes qui, en raison des fermetures liées à la Covid, se sont retrouvés soudainement confrontés à des offres d'emploi, des stages et des placements coopératifs annulés. Un étudiant qui suit une formation dans le domaine du tourisme et de l'hôtellerie a trouvé un stage d'été coopératif dans un hôtel. Ce stage a été annulé, et bien que ces stages soient une partie obligatoire du diplôme, cet étudiant était néanmoins confronté à la question de savoir comment lui et ses camarades

¹⁸ Les rédacteur.trice.s de cette section du rapport sont cités par ordre alphabétique comme suit : Maryama Ahmed, Munira Al-almudy, Jordan Derochie, Malika Dhanani, Sumeya Hassan, Phoebe Lamb et Meena Waseem.

allaient répondre à ces exigences. Certains étudiants qui avaient été employés par leur université, notamment les assistants d'enseignement (AE), les assistants de recherche (AR) et les personnes travaillant dans les services aux étudiants, ont vu leur contrat résilié sans préavis ou ont été confrontés à des incertitudes quant au maintien de leur emploi après le passage à l'enseignement en ligne. Avec l'assouplissement des restrictions liées à la Covid-19 à l'été 2020, et le passage à l'enseignement à distance, certains jeunes ont pu reprendre leur travail. Cependant, tous les jeunes participant aux groupes de discussion étaient extrêmement préoccupés par la perte de revenus qu'ils subissaient du fait du chômage, ainsi que par la perte de toute expérience professionnelle qu'ils auraient pu acquérir en étant employés.

Les jeunes qui ont pu conserver leur emploi malgré les fermetures dues à la Covid-19 ont dû faire face à une réduction de leurs heures de travail. En outre, les jeunes travaillant pour des entreprises essentielles (telles que les épiceries) qui sont restées ouvertes pendant la première fermeture, ont éprouvé des sentiments de profonde anxiété et de peur face au risque d'exposition à la Covid, alors qu'ils/elles étaient payés au salaire minimum ou légèrement au-dessus. Certains jeunes travaillant dans des services de base ont été contraints de renoncer à leur emploi parce qu'ils étaient immunodéprimés ou vivaient avec une personne immunodéprimée. Le gouvernement a bel et bien servi la PCMRE (Prestation canadienne de maladie pour la relance économique), mais le maximum offert par cette prestation couvrait une période de deux semaines, ou 450\$ après impôts retenus, par semaine. Cette prestation, bien qu'utile, ne couvrait pas de nombreux jeunes qui étaient généralement des travailleurs faiblement rémunérés, avaient accumulé peu d'heures de travail et ne remplissaient donc pas les conditions requises pour bénéficier du congé de maladie payé, bien qu'ils soient exposés à des risques au travail.

Les jeunes de tous les secteurs admettent qu'ils pensent qu'on peut se passer d'eux sur leur lieu de travail - et cette impression a été mise en évidence par la pandémie. Ils se sentent sous-formés et non qualifiés, et ont été soudainement confrontés à des fermetures qui leur ont coûté leur emploi, entravé leurs futures opportunités d'emploi, ou les ont mis en première ligne, au risque de contracter le Covid, tout en gagnant un salaire minimal.



Inquiétudes au sujet des compétences

Les jeunes qui ont participé aux groupes de discussion ont indiqué qu'ils/elles avaient l'impression de ne pas avoir les compétences nécessaires pour occuper des emplois plus fiables et mieux rémunérés. En effet, ces derniers ne se sentaient pas formés, ni préparés à entrer dans les domaines qui les intéressaient, et ont fini par rester plus longtemps qu'ils ne l'auraient souhaité dans des emplois dans le secteur des services ou de la vente. Ces lacunes spécifiques à nos jeunes sont notamment les suivantes :

- 1 **Résolution de problèmes et esprit critique**
- 2 **Confiance et autopromotion**
- 3 **Compétences en communication**
- 4 **Professionalisme**
- 5 **Techniques de négociation**

Les bases d'un grand nombre de ces compétences peuvent être posées en travaillant dans les secteurs de la vente au détail et des services alimentaires, en particulier le professionnalisme et les compétences en communication. Bon nombre de compétences plus difficiles à acquérir pour entrer sur le marché du travail peuvent être obtenues en faisant du bénévolat ou en effectuant un stage ou un placement coopératif dans des entreprises spécifiques. Cependant, en raison de difficultés financières, les jeunes n'ont pas pu effectuer de stages *non rémunérés* ou occuper des fonctions bénévoles dans la profession de leur choix, ce qui les a privés des compétences nécessaires pour être compétitifs sur le marché du travail.

Les exigences poussées pour obtenir des emplois de base privent les jeunes de l'expérience professionnelle nécessaire pour trouver un emploi. Bien que le programme Emplois d'été Canada, une initiative de la Stratégie emploi et compétences jeunesse, se soit avéré efficace et utile pour offrir aux jeunes des emplois d'été leur permettant de créer des réseaux et d'acquérir des compétences, il est nécessaire d'élargir ces initiatives et de les étaler sur l'ensemble de l'année scolaire. Jusqu'à présent, sa flexibilité a été étendue au-delà des mois d'été d'avril à septembre jusqu'au mois de février de l'année suivante. Il serait souhaitable qu'il se poursuive pendant toute l'année académique avec des horaires aménageables.

Ces jeunes ont montré un intérêt pour l'emploi dans des causes socialement responsables, comme celles liées au changement climatique, et se sont montrés très intéressés par les secteurs non lucratifs et l'économie verte. Ils ont recommandé un financement accru pour le secteur sans but lucratif et le secteur des changements climatiques, où ils peuvent jouer un rôle plus vital dans l'économie.

Accès à l'aide gouvernementale

La compréhension des critères des divers programmes gouvernementaux était le principal défi auquel les jeunes devaient faire face. L'accès aux prestations telles que la Prestation canadienne d'urgence (PCU) et la Prestation canadienne d'urgence pour les étudiants (PCUE) était limité. Bien que le PCU ait précédé le PCUE et ce, de plusieurs mois, certaines parties de la jeunesse n'ont pas bénéficié de cette prestation. Il s'agit des jeunes qui ont été employés d'une manière ou d'une autre dans les mois précédant la fermeture de l'entreprise en mars 2020, mais dont le revenu était inférieur au seuil fixé, et qui n'étaient pas admissibles au PCU. De plus, une fois que la PCUE est entrée en vigueur, sa durée de validité a été beaucoup plus courte. Il n'a donc pas été possible d'en tirer des bénéfices pour aider les jeunes à faire face à la réduction des possibilités d'emploi dont ils auraient pu bénéficier pendant l'année scolaire. Les jeunes ont éprouvé des difficultés à se frayer un chemin dans la bureaucratie associée à l'accès à ces prestations.

En outre, un groupe spécifique de jeunes a été très affecté par cette situation : les étudiants étrangers. Les étudiants internationaux ne remplissaient pas les conditions requises et, bien qu'ils aient reçu des bourses de leurs institutions, dans certains cas, cela ne suffisait pas à couvrir toutes leurs dépenses. Les travailleur.euse.s informel.le.s, ainsi que les travailleur.euse.s contractuel.le.s et les nouveaux.les arrivant.e.s n'étaient admissibles ni à la PCU, ni à la PCUE, ni à l'AE. Les jeunes handicapés ne pouvaient participer qu'à un nombre très restreint de programmes (inadmissibles à l'AE) et devaient attendre pendant une longue période avant de pouvoir se qualifier pour les nouveaux programmes.

Un autre problème majeur auquel se heurtent les jeunes était l'absence de directive sur la suspension du paiement des loyers à la suite des fermetures pandémiques de mars 2020. Les sources de revenus destinées aux jeunes se sont tariées, mais les paiements des loyers ont été laissés à la discrétion des propriétaires. En outre, les impacts de la politique de location diffèrent d'une province à l'autre, ce qui implique que tous les jeunes locataires n'ont pas été affectés de la même manière. Cette situation a aggravé la pression ressentie par de nombreux jeunes, qui devaient faire face à des dépenses de subsistance telles que le logement et la nourriture, ainsi que les frais de scolarité, alors qu'ils étaient dans l'incapacité de travailler ou de bénéficier de prestations.

Enfin, l'obligation de travailler en raison de l'absence de congés de maladie payés a conduit à un compromis pour certaines personnes entre le choix de la santé et le gain d'un moyen de subsistance. Une grande partie des jeunes panélistes a évoqué des jeunes (en particulier ceux/celles issu.e.s de minorités visibles) employé.e.s comme travailleur.euse.s de première ligne qui vivaient dans des foyers multi-générationnels sans bénéficier du soutien nécessaire pour s'isoler au sein de leur foyer. Sans congé de maladie payé, ils courent davantage de risques. Les groupes de jeunes interrogé.e.s s'inquiètent du fait que tous ces facteurs exposent les jeunes au risque de devenir des sans-abri.

Le passage à l'enseignement en ligne

Les étudiants ont mentionné plusieurs défis concernant le passage à l'enseignement à distance. La manière dont le travail en ligne se s'effectue a suscité une insatisfaction générale. Pour la plupart, les enseignements en ligne n'étaient pas toujours accessibles. Les cours virtuels ne sont pas toujours sous-titrés, et l'exigence d'une connexion Internet stable et d'un accès à une technologie fiable constitue un obstacle pour les étudiants.

Une préoccupation récurrente des étudiants qui se sont tournés vers l'enseignement en ligne était de payer des frais de scolarité similaires pour une expérience éducative moins complète. Ils ont notamment indiqué que le passage à l'enseignement en ligne leur avait imposé plusieurs restrictions sur le plan académique. Cela s'est traduit par des exigences de travail en groupe qui restent inchangées, telles que des présentations obligatoires qui, autrement, auraient été moins difficiles à réaliser en présentiel. Ou de nouvelles exigences relatives aux cours en ligne qui n'auraient pas fait l'objet d'une note en temps ordinaire, comme les messages hebdomadaires de discussion en ligne.

Un participant autochtone a fait part de sa préoccupation quant aux options réduites qui s'offraient aux étudiants autochtones des réserves en matière d'éducation, puisqu'ils n'étaient pas en mesure de prendre une année sabbatique pour continuer à recevoir des fonds. Étant donné la nature de l'enseignement en ligne, ce participant aurait aimé prendre une année sabbatique, surtout en tant qu'étudiant de première année. Les changements économiques provoqués par la pandémie ont amené les jeunes à réfléchir davantage sur leur domaine d'étude et à se demander s'il offre des possibilités d'emploi à l'avenir. Un.e participant.e a évoqué la nécessité pour les étudiant.e.s d'être davantage scolarisé.e.s, et donc plus endetté.e.s, pour obtenir un emploi. Une autre personne a évoqué le fait qu'elle a dû prendre des décisions difficiles entre la poursuite de ses passions et le choix d'un parcours professionnel offrant de meilleures perspectives d'emploi et une stabilité accrue. La nature incertaine du marché du travail rend ces décisions encore plus difficiles.

L'expérience éducative globale a été atténuée pour les étudiants qui ont eu du mal à remplir les exigences d'études supplémentaires ou les possibilités de travail-étude. Les étudiants ont évoqué l'impossibilité de mener à bien l'aspect



d'apprentissage intégré au travail (AIT) de leur formation, car la Covid-19 a affecté le bassin d'emploi de l'AIT. Les possibilités de solliciter des recommandations de la part des enseignants pour de futures études étaient rares, car les étudiants n'étaient pas en mesure d'entretenir des relations significatives entre les enseignants et les étudiants, relations qui auraient pu être nouées grâce à des interactions physiques. Pour des raisons similaires, effectuer des activités de bénévolat et de réseautage était devenu aussi difficile pour les étudiants.

Crise de la santé mentale due au travail et à l'enseignement à distance

Les répercussions sur la santé mentale des jeunes qui travaillent ont été grandement exacerbées par la pandémie. Les jeunes employés indiquent que leurs journées sont absorbées par le travail, et ceux qui occupent un emploi administratif à distance soulignent une baisse significative de leur niveau d'activité physique depuis qu'ils travaillent à domicile. L'isolement des collègues a également été stressant pour les jeunes nouveaux sur le marché du travail. Les jeunes avaient du mal à nouer des liens solides avec leurs collègues, ce qui, à son tour, augmentait le stress dû à l'isolement et aux possibilités limitées de réseautage pour l'avancement professionnel. La grande majorité des jeunes qui travaillent à domicile ont indiqué que les environnements de travail à distance ont été préjudiciables à leur santé mentale car il n'y a pas de distinction entre le travail et la maison. Les problèmes de santé mentale affectent également les jeunes inscrits ans des programmes scolaires.

Les jeunes étaient (et sont) confrontés à de nombreux défis en matière de santé mentale en raison de l'enseignement en ligne. En raison de l'isolement dû à la pratique des cours en ligne, les apprenants davantage stressés, confus et anxieux s'interrogent sur la reprise des cours en présentiel, les possibilités d'études post-secondaires, le développement des relations avec les pairs et les éducateurs, et leurs finances. Les jeunes panélistes font état d'une baisse significative de leur niveau de motivation pendant la pandémie, le stress de l'enseignement en ligne ne pouvant plus être atténué par des activités d'autogestion typiques, comme faire du sport, rencontrer des amis et profiter des espaces publics. Un étudiant étranger a évoqué les conséquences de l'incertitude



financière sur la santé mentale : les frais de scolarité des étudiants étrangers avaient augmenté pendant la pandémie et il était de plus en plus difficile pour eux de trouver un emploi leur permettant de payer leurs études.

Jeunes NEEF (ni employé.e.s, ni étudiant.e.s, ni en formation) et décrochage

Cette interruption provoquée par la pandémie a accru le taux de jeunes NEEF (ni employé.e.s, ni étudiant.e.s, ni en formation), qui est passé d'une moyenne de 12 % avant la pandémie à 24 % à son apogée.¹⁹ Un an plus tard, les jeunes NEEF sont incapables de récupérer les pertes subies et sont exposé.e.s au risque d'être rejeté.e.s par la société.

Les jeunes NEEF sont confrontés à des obstacles propres à leur quête d'amélioration indépendante et autodirigée. Ainsi, les personnes qui cherchent à acquérir une compétence par le biais de plateformes en ligne se heurtent à des obstacles, car les programmes/cours sont payants et nécessitent des suppléments coûteux qu'elles ne peuvent se permettre sans emploi. Bien qu'il existe de nombreux programmes de formation pour les jeunes NEEF partout au Canada, les places sont limitées et de nombreux jeunes ne connaissent pas leur existence. Cette situation indique des lacunes dans les méthodes de sensibilisation et de diffusion de l'information, car les jeunes NEEF ne connaissent pas les programmes exacts qui leur sont destinés.

Confrontés à des déceptions constantes et se sentant « laissé.e.s pour compte », les jeunes NEEF risquent davantage de s'adonner à la consommation de drogues illicites ou à la délinquance juvénile, ce qui a déjà été observé dans certaines villes à l'instar de Toronto.²⁰ La situation actuelle de Covid-19 a amplifié les problèmes sociaux et structurels préexistants qui engendrent ces situations. Sans financement supplémentaire et sans initiatives de sensibilisation, les jeunes NEEF seront toujours rejetés par la société. Dans ce cas, les organisations communautaires pourraient aider à réengager les jeunes NEEF, une problématique ancienne, amplifiée par la récession pandémique.

RECOMMANDATIONS DES PARTIES PRENANTES

Mesures relatives aux dépenses budgétaires

i) Subventions salariales

Les secteurs les plus touchés par la pandémie sont ceux qui emploient beaucoup de

¹⁹ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-599-x/81-599-x2020001-eng.htm>

²⁰ <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/shootings-toronto-gun-violence-increase-summer-1.5656083>

jeunes. Des subventions salariales ciblées pour les PME dans des secteurs tels que la restauration et l'hébergement, le commerce de détail et l'information, la culture et les loisirs peuvent améliorer les résultats en matière d'emploi des jeunes. Ces subventions peuvent être utilisées pour répondre aux besoins en heures de travail après la suppression progressive du versement de la subvention salariale actuelle qui couvre les revenus. Le budget 2021 du gouvernement de l'Ontario, au moment où nous mettons sous presse, prévoit le versement de subventions sans conditions aux petites entreprises du secteur de l'hébergement et de la restauration qui ne sont normalement pas éligibles à ces subventions. Dans ce contexte, un programme durable de prêts à faible taux d'intérêt pour un secteur spécifique, et ce sur une période plus longue, pourrait aider à la relance et au développement de nombreuses PME.

ii) Incitations et dépenses supplémentaires pour les programmes coopératifs et de stages

Extension des programmes de transition et de placement

Une augmentation du financement de différents types de programmes d'alternance et de placement serait un moyen d'employer les jeunes et de leur permettre d'acquérir de l'expérience, après le revers de l'isolement dû à la pandémie. Les représentant.e.s du secteur de l'éducation sont favorables à la création d'organisations « passerelles » financées par l'État pour faciliter la transition entre les études et le travail, sur le modèle des « CEGEP », le programme du Québec. Un membre du groupe de discussion du Québec a défendu le cégep en affirmant que le programme permettait de former des étudiants ayant une grande capacité d'adaptation et de perfectionner les compétences transférables. Les jeunes participants ont accueilli favorablement des programmes comme Emplois d'été Canada, mais avec une plus grande flexibilité et une révision de ses limites actuelles en termes de durée.

Les ONG travaillant dans le domaine du placement ont indiqué qu'elles pourraient contribuer à faciliter les placements coopératifs. En général, les placements coopératifs et les stages se font dans le cadre de l'éducation, mais les participants ont proposé l'implication des ONG/PAE dans les placements en milieu professionnel dans le cadre de stages. Par exemple, l'entreprise



sociale THE SEED travaille avec des éducateurs pour que les jeunes obtiennent des crédits d'études secondaires pendant des stages ou des formations rémunérés. Les panélistes du CJE du Québec ont suggéré que les dépenses de relance comprennent des mesures visant à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes qui sont sortis de l'école. Les jeunes eux-mêmes ont accueilli très positivement les programmes de placement subventionnés comme le projet #impactCOVID, aussi court soit-il, comme un moyen d'acquérir de l'expérience.

Placement coopératif couvert dans des services mieux rémunérés.

D'autres secteurs de services professionnels mieux rémunérés, tels que les assurances, nécessiteraient également un soutien supplémentaire pour encourager l'emploi des jeunes. Il peut notamment s'agir d'une réduction des coûts de certification pour les jeunes (par le biais de bourses d'études et de subventions) et de possibilités d'apprentissage et de coopération couvertes afin d'atténuer le risque auquel ces secteurs sont confrontés lorsqu'ils embauchent des jeunes. Pourtant, dans ce cas également, ces types de soutien doivent être liés à la taille de l'entreprise, les petits employeurs pouvant ainsi être encouragés.

iii) Relance verte

Les expert.e.s en assurance expliquent l'exposition de leur secteur aux risques du changement climatique et un représentant d'une organisation environnementale insiste sur l'importance d'une intervention fiscale pour une relance verte. Selon ces expert.e.s en assurance, le changement climatique a un grand intérêt à être pris en compte en raison de son impact par exemple sur l'augmentation des risques liés à l'assurance immobilière. Le changement climatique étant le défi majeur de notre époque, il est nécessaire de prendre des mesures de relance massives qui permettront non seulement de tracer la voie de la relance économique, mais aussi de relever le défi de l'amélioration du bien-être humain. Ces préoccupations nécessitent des dépenses et des investissements directs substantiels de la part des gouvernements, dont certains sont déjà en cours dans les incitations fiscales existantes pour les investissements dans les énergies renouvelables, les pratiques de gestion des déchets et les rénovations, autant de recommandations formulées par les panélistes représentant les ONG environnementales.



iv) Déblocage de l'épargne privée

Certains employeurs prenant part aux panels avaient amassé des économies en réduisant les coûts de production et de services liés aux loyers, par exemple. Ils ont souligné que plusieurs autres entreprises ont réalisé des économies considérables grâce au passage au travail à distance. Les médias également se sont rendus compte qu'une telle augmentation de l'épargne privée pourrait être utilisée pour stimuler la relance des petites entreprises qui ont souffert. Plusieurs mesures peuvent être prises par le gouvernement à cet égard. L'une d'entre elles pourrait consister en des incitations fiscales à l'investissement des entreprises au cours des cinq prochaines années, assorties de remises progressives accompagnant l'expansion des embauches.

Une autre mesure pourrait consister en la création de fonds d'infrastructure utilisant des crédits d'impôt pour les entreprises afin de financer ces fonds ou même la création de nouveaux « titres d'infrastructures » pour financer les dépenses publiques à partir de l'épargne privée. Par ailleurs, l'encouragement du microcrédit pour les petites entreprises, financé par l'épargne des petites entreprises, pourrait être une autre voie. Les voies sont nombreuses : l'essentiel est de mobiliser l'épargne par une expansion budgétaire et une politique monétaire activistes, conformément à ce qui a été réalisé dans le passé, sauf que cette fois, il s'agirait d'une approche ciblée pour certains secteurs et certaines tailles d'entreprises.

v) Retrait progressif

Les employeurs craignaient qu'un retrait rapide de l'aide gouvernementale aux entreprises n'entraîne des faillites. Ils ont préconisé un retrait progressif des prestations. Selon une enquête de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, les petites entreprises ont accumulé plus de 135 milliards de dettes au cours de la pandémie. Aider les entreprises à réduire cette dette et calibrer les retraits des subventions basées sur les revenus tout en introduisant d'autres mesures ciblées était une préoccupation et une recommandation clés issues des discussions avec les employeurs.

Cohérence des directives sanitaires du gouvernement

L'absence de directives cohérentes en matière de fermeture



et de réouverture des secteurs où le travail physique ou en personne est nécessaire a été un problème majeur tout au long de la pandémie. Les entreprises qui ont subi les conséquences négatives des confinements et des fermetures obligatoires ont réclamé des directives meilleures et plus claires en matière de santé. Toute mesure publique qui communique la cohérence réduit l'incertitude pour les entreprises, qui est l'un des facteurs les plus dissuasifs de la prise de décision. Pour que les entreprises puissent prendre des décisions en matière d'affectation et d'embauche, elles doivent être en mesure de prévoir les conditions économiques pertinentes. La crise rend la prédiction difficile. Ainsi, le contrôle de l'un des facteurs contribuant à l'incertitude à laquelle sont confrontées les entreprises, à savoir le manque de cohérence des directives gouvernementales, aiderait les entreprises à s'adapter à un risque par ailleurs omniprésent et existant en période de crise.

Numérisation accrue avec des réserves

i) Investir dans les infrastructures et l'éducation numériques

Une grande partie de ce processus est déjà en cours, mais l'autre aspect de ce type d'expansion est l'alphabétisation numérique associée à l'extension de la couverture numérique, qui nécessite des investissements de la part de toutes les parties prenantes. Il s'agit notamment d'investir dans le capital physique et humain par un accès accru à l'internet haut débit et une meilleure capacité à utiliser les technologies de l'information et de la communication (TIC). Bien que des investissements ont été réalisés pour garantir l'accès à l'internet haut débit, il est nécessaire de mettre l'accent sur la fourniture de matériel informatique et la transmission de compétences numériques. Il sera désormais nécessaire d'aider les petites entreprises à numériser leurs opérations et à adopter des outils numériques dans le cadre de leurs activités afin qu'elles puissent être compétitives dans un univers numérique.

ii) Accompagner une stratégie de numérisation équitable

Plusieurs ONG panélistes ont estimé qu'une relance axée sur la technologie ne profite qu'à quelques-uns. Ils ont constaté que les possibilités d'emploi rémunéré en masse étaient limitées

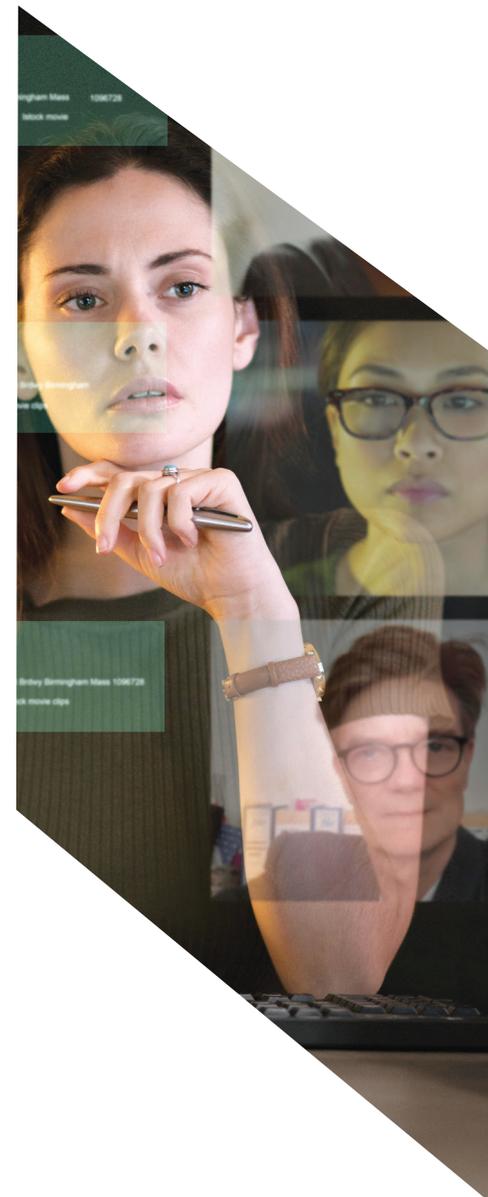


pour leurs clients, dont beaucoup ont eu des difficultés même en période de prospérité. Les ONG et les PAE se considèrent comme jouant un rôle de défense et de soutien pour leurs différents types de clients et certains répondants ont spécifié la fourniture de services hybrides dans le cadre d'une relance. Ayant reconnu les pièges et les lacunes de la prestation de services purement virtuels, mais en tenant compte des besoins des communautés éloignées, les représentants des ONG/PAE ont soutenu le maintien de nombreux services en ligne ainsi que des services fournis en présentiel pour une efficacité maximale dans le cadre de la relance économique, ce qui n'est possible que grâce au soutien du gouvernement.

Emploi soutenu, Revenu soutenu, Relance équitable

Une relance équitable passe par l'extension du secteur social (le secteur SCIAN dans lequel se trouvent ces ONG/PAE). Les organisations participant à nos panels ont non seulement plaidé en faveur d'un financement supplémentaire pour le placement de personnel avec la participation des employeurs, mais elles ont également soutenu l'emploi pour elles-mêmes. Elles estiment qu'au fur et à mesure que des programmes supplémentaires de relance de l'emploi seront mis en place, une main-d'œuvre supplémentaire sera nécessaire pour la mise en œuvre de nouveaux programmes d'emploi. De nombreuses parties prenantes ont préconisé le maintien des subventions *salariales pour les ONG comme elles*.

En raison du fait qu'une grande partie des emplois occupés par les jeunes sont des emplois à bas salaire et de premier échelon, les ONG et les groupes de jeunes ont plaidé en faveur d'une aide au revenu. Nombreux sont ceux qui, dans ces panels, ont plaidé pour une allocation universelle (RBU). Nonobstant les défauts de la disposition relative au RBU²¹, la motivation qui sous-tend la défense du RBU doit être prise au sérieux ; la motivation selon laquelle les salaires dans de nombreux secteurs comme le commerce de détail (tous les travaux essentiels, qui emploient les jeunes en grand nombre) sont très bas et doivent être augmentés pour tous pour une relance significative.



²¹ https://bcbasicincomepanel.ca/wp-content/uploads/2021/01/Final_Report_BC_Basic_Income_Panel.pdf

Mesures de soutien à la santé mentale pour la relance

Les ONG/PAE ont fait valoir que les employeurs doivent offrir une formation aux premiers secours en cas de problèmes de santé mentale et organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs pour déstigmatiser les effets de la pandémie sur le bien-être. Les ONG ont formulé deux demandes : premièrement, la sensibilisation des employeurs aux problèmes de santé mentale rencontrés par les jeunes travailleurs qui accompagnent les services de soutien et, deuxièmement, l'assouplissement des obstacles contractuels qui empêchent les jeunes d'accéder aux protections dont bénéficient déjà les travailleurs, en modifiant la politique de l'entreprise en matière de congé de maladie.

Des indemnités de congé de maladie doivent être prévues pour atténuer le stress et les tensions auxquels sont confrontés les travailleurs, en particulier les jeunes, pendant et après la pandémie, jusqu'à ce que le sentiment d'incertitude disparaisse. Par ailleurs, au fur et à mesure que les vaccins sont distribués par les provinces, l'immunisation des jeunes occupant des emplois de contact tels que la restauration et la vente au détail est un moyen de réduire cette tension entre les congés de maladie et le travail.

Enfin, les ONG ont recommandé un modèle semblable à celui de la prestation des services, où les services de santé mentale peuvent être fusionnés avec d'autres services de soutien, car c'est la continuité des services qui compte le plus. Cette structure a fait l'objet de quelques expériences en Colombie-Britannique, mais l'adoption plus globale a été la recommandation faite par les ONG aux gouvernements provinciaux.

Ajustements dans l'enseignement post-secondaire

i) Équité des ressources régionales pour les établissements d'enseignement post-secondaire

Si l'adaptation à l'enseignement à distance par les collèges et universités participant aux groupes de discussion s'est faite plutôt sans heurts, quelques-uns ont rencontré des difficultés d'adaptation parce que toutes les écoles n'avaient pas le même accès aux infrastructures. D'après les réponses des groupes de discussion, il est apparu que les grandes institutions plus prestigieuses disposaient de plus de ressources pour effectuer le passage à l'enseignement à distance sans heurts. En ce qui concerne les programmes de stage, bien que les possibilités d'alternance travail-études se soient taries dans tous les établissements, il était évident que les écoles plus petites et moins prestigieuses n'étaient pas en mesure de compenser les pertes de leurs programmes d'alternance travail-études/stages au même rythme que les grandes écoles. Il est évident que les grandes institutions ont tendance à être situées dans de grandes RMR qui offrent les avantages liés à la taille de l'établissement.

Par conséquent, étant donné que l'enseignement à distance est susceptible de perdurer dans une certaine mesure, il convient de remédier à cette inégalité institutionnelle en

matière d'investissement dans les TIC. Une solution possible est la création de fonds d'infrastructures TIC à faible taux d'intérêt pour les petites institutions régionales.²² En outre, un soutien financier à accès direct aux programmes coopératifs et de stages dans les écoles plus petites et moins connues pourrait être un moyen prometteur d'égaliser l'accès à l'apprentissage par l'expérience pour les étudiant.e.s de ces régions. Étant donné qu'il s'agit d'institutions publiques PAE, cette péréquation relève de la compétence provinciale.²³

ii) Accroissement de la capacité des établissements d'enseignement post-secondaire

Compte tenu des revers subis par les étudiant.e.s, les établissements d'enseignement post-secondaire doivent se concentrer sur l'expansion et l'ajustement de leurs capacités pendant que les jeunes prennent des décisions en matière d'éducation ou travaillent pendant la pandémie. Ces objectifs peuvent être atteints en accélérant le processus d'approbation des programmes, pour lequel le soutien des provinces est essentiel. Outre l'approbation du programme, il est important de conserver des éléments de l'enseignement en ligne en raison de sa portée géographique. Cependant, le consensus général sur la qualité et les expériences de l'enseignement lors de la relance et les réouvertures, des approches hybrides en matière d'accès à distance et d'apprentissage en ligne seront de mise. L'approche hybride comprendra les investissements en personne entre l'étudiant.e et l'enseignant.e, qui sont si essentiels à l'apprentissage et que l'enseignement en ligne ne peut tout simplement pas égaler. Enfin, l'encouragement des micro-crédits pour les programmes à court terme, appliqués et professionnels permettra d'accroître les capacités de manière ciblée. En outre, cela réduira les temps de transition études-travail dans les disciplines qui ne nécessitent pas de longues périodes d'apprentissage.

iii) Ajustement des coûts et moratoire sur les frais de scolarité

En effet, les jeunes et les ONG interrogés ont évoqué leur vulnérabilité face aux pressions financières. Des représentants d'ONG ont dit avoir appris des jeunes clients, mais aussi de leurs familles, qu'ils avaient des difficultés à payer leurs frais de scolarité. Un moratoire sur les intérêts des prêts étudiants a été proposé.

Cette idée a déjà été émise à plusieurs reprises à l'intention du gouvernement, afin d'uniformiser les mesures prises en faveur des jeunes en transition vers le marché du travail. Il est probable que les réouvertures des différentes industries soient échelonnées, et que les industries de loisirs ou de divertissement qui dépendent des jeunes travailleurs et sont généralement des industries de « contact » seront probablement les dernières à rouvrir. Dans ce cas, l'absence ou le faible accès à une source de revenus ne fait que réduire les taux de remboursement et augmenter le risque d'un éventuel défaut de paiement.

²² Le Fonds d'investissement stratégique de l'PAE est un exemple qui pourrait être réévalué.

²³ Le soutien des institutions régionales est une question complexe parce que de nombreuses institutions régionales sont situées dans des régions où la population est en déclin.

THÈMES ET RÉOLUTIONS CONTRADICTOIRES

Des différences de perception des problèmes ont été constatées dans certains domaines.

Tandis que les employeurs ont indiqué que les paiements de la PCU/AE empêchaient souvent les jeunes de retourner au travail, les jeunes ont déclaré la nécessité de plus de subventions et de mesures de soutien du revenu plus importantes. Les employeurs ont signalé des pénuries de main-d'œuvre, tandis que les jeunes ont signalé des difficultés à trouver du travail. Ceux-ci résultent de deux facteurs essentiels ; d'une part, les employeurs ont des difficultés à trouver les bons travailleurs et, d'autre part, les conditions d'emploi des jeunes ne sont probablement pas satisfaisantes. Le premier facteur a été évoqué par les employeurs, tandis que le second l'a été à plusieurs reprises par les ONG et les jeunes.

• Un point de convergence serait de plaider pour de meilleures conditions d'emploi, mais cela ne se limite pas au salaire minimum et implique des questions bien plus complexes. Les investissements des employeurs dans la formation ont été soulignés tant par les pédagogues que par les ONG.

Le rendement de la formation parrainée par l'employeur est demeuré stagnant au Canada. (Les taux de participation aux activités de formation parrainées par l'employeur et les dépenses des entreprises par employé ont légèrement connu une hausse en 2016 et 2017).²⁴ Pendant la relance, il est peu probable que ces investissements augmentent, à moins qu'ils ne soient encouragés, du moins dans les premiers stades de la relance.

Les sources d'inadéquation de la main-d'œuvre et la responsabilité de l'acquisition de compétences ont également été un autre point de différence dans les discussions avec les différents intervenants. Selon les employeurs, les jeunes présentent un « déficit de compétences générales », les représentants des établissements d'enseignement supérieur parlent de « lacunes en matière de compétences générales », tandis que les représentants des universités suggèrent que les déficits de compétences se situent au niveau des compétences « techniques » et que les panélistes des groupes de jeunes eux-mêmes énumèrent les « compétences générales » qui peuvent être acquises par la formation et la pratique. Chacune des parties avait des opinions différentes sur les intervenants qui les ont fournies.

²⁴ Les investissements des employeurs canadiens dans la formation et le perfectionnement des employé.e.s continue d'augmenter (conference-board.ca)

• Toutefois, tous les panélistes ont soutenu le thème général de l'expansion de l'alternance dans le but d'accroître l'accessibilité, l'équité et de permettre à la jeunesse d'acquérir et de combler les lacunes en matière de compétences. La plupart des panélistes soutiennent fermement l'enseignement et les expériences qui éduquent les étudiants sur les questions de « vie », comme les finances personnelles.

• *Les quatre groupes de parties prenantes ont formulé une recommandation commune concernant la relance : multiplier les possibilités de formation en alternance et réduire les délais de transition entre les études et le travail. En effet, la possibilité de les faire concourir a été suggérée par certains groupes de parties prenantes.*

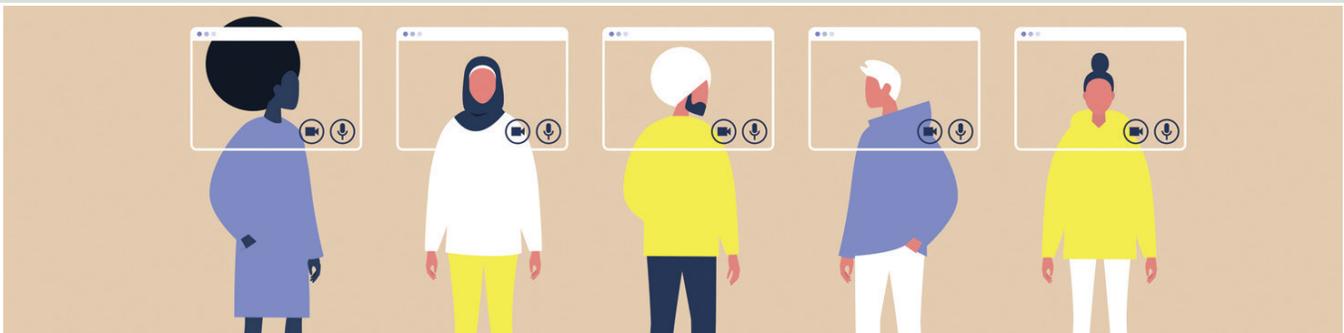
Ceci étant, la plupart des préoccupations et des problèmes soulevés par les participants aux groupes de discussion étaient des manifestations plus sérieuses de la situation actuelle. Il ressort de toutes les discussions que la pandémie a contribué à la multiplication des failles existantes et que la politique publique interventionniste est désormais à l'ordre du jour. Néanmoins, la question n'est pas seulement de proposer ou d'exiger de nouvelles politiques et de nouveaux programmes. Nous avons réalisé qu'une discussion devait avoir lieu prochainement sur les programmes qui existent déjà et sur la manière dont les parties prenantes peuvent y accéder et en bénéficier. C'est la prochaine étape de nos consultations avec le secteur du développement de la main-d'œuvre jeunesse.

Références:

- Acemoglu, D., & Autor, D. (2010).** Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. NBER Working paper, 16082.
- Hou, F., Schimmele, C., & Lu, Y. (2019, December).** Recent Trends in Over-education by Immigration Status. Social Analysis and Modelling Division, Statistics Canada.
- Konings, J., & Vanormelingen, S. (2015).** The Impact of Training on Productivity and Wages: Firm-Level Evidence. The Review of Economics and Statistics, 485-497.
- Quintini, G., & Martin, S. (2006).** Starting Well or Losing their Way?: The Position of Youth in the Labour Market in OECD Countries. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 39.
- Usher, A. (2020).** The State of Postsecondary Education in Canada. Toronto: Higher Education Strategy Associates.

PARTICIPATING ORGANIZATIONS ON THE VARIOUS FOCUS GROUPS

- ACEY
- Apathy is Boring
- Association of Committed and Engaged Youth
- Bishop's university
- Bishop's University Environmental Club
- Canada World Youth Canadian
- Environmental Network
- Canadian Federation of University Women
- Canadian Institute for Climate Choices
- Career Foundation
- Caroline Place
- Carpenters' District Council of Ontario
- Catholic Crosscultural Services
- Central Toronto Youth Services
- Chantiers jeunesse
- City of Toronto
- CityHive
- CNYC
- Community Climate council
- Community Living Oakville
- CTC Career Foundation
- CWBA
- E4C
- ERSSA (Environment Resources Sustainability Student Association) at the University of Waterloo
- ERSSA and SERS Undergraduate Education Committee
- FortWhyte Alive
- Future Skills Centre
- Green Economy Canada
- Health & Wellness at UofT
- Humber College
- ILC
- Jack.org
- Level IT Up
- London Brewing Co-operative
- Lumenus Community Services
- Memorial University
- Memorial University of Newfoundland
- Mental Health Commission of Canada
- MOBYSS at CMHA
- Mohawk College
- Montreal Student Initiative for Covid-19 Response and Relief
- Non-Profit Youth Leadership Network
- NPower Canada
- Ontario Council for International Cooperation
- Open Sky Co-operative Ltd.
- Operation Come Home
- Partners For Youth Inc.
- Peter Maranger & Associates Inc
- Pitch It Green
- Platform
- Public Health Ontario
- RCSI Bh
- reThink Green
- Riipen Networks Inc.
- Roots to Harvest
- Ryerson University
- Scarborough Campus Students' Union
- SDSN Canada
- Seneca College
- Shake Up The Establishment
- Sierra Youth
- Social Innovation Academy
- Social Planning Council of Ottawa
- Solid State
- Community Society
- Students Commission of Canada
- Students on Ice Sustainability Office,
- University of Guelph
- TakingITGlobal
- The Canadian Courage Project
- The Career Foundation
- The Co-operators
- The Immigrant Education Society (TIES)
- The Mosaic Institute
- The Regina Work Preparation Centre Inc.
- Threading Change
- Toronto Employment and Social Services
- Toronto Youth Cabinet
- Tropicana Employment Centre
- University of Toronto
- University of Waterloo
- UPPSA, PFTP, GO
- VHA
- Vibrant Healthcare Alliance
- Wilfred Laurier University
- Woodbine Entertainment Group
- Working Women Community Centre
- YMCA Canada



Youth Climate Lab

Youth Climate Lab (YCL) est une organisation mondiale à but non lucratif basée au Canada et dont l'objectif est de renforcer les politiques, projets et initiatives climatiques dirigés par des jeunes. YCL vise à permettre aux jeunes de repenser et de reconstruire les systèmes défaillants qui perpétuent l'inaction climatique, afin de parvenir à un monde juste et résilient au changement climatique.

YCL a ciblé des parties prenantes issues de diverses institutions allant des établissements d'enseignement aux services d'aide à l'emploi, en passant par des représentant.e.s des jeunes, des organisations à but non lucratif et des groupes d'engagement citoyen.

YCL a organisé des design jams de conception avec diverses parties prenantes, notamment des établissements d'enseignement, des services d'aide à l'emploi, des représentant.e.s des jeunes, des organismes à but non lucratif et des groupes d'engagement citoyen.

YCL espère contribuer aux opportunités des jeunes en les dotant des compétences dont ils.elles ont besoin pour transformer leurs communautés et construire l'avenir climatique qu'ils/qu'elles méritent; en créant des opportunités pour les jeunes de comprendre et d'influencer les politiques climatiques, en soutenant les entrepreneurs verts/climatiques et en influençant les flux de capitaux pour qu'ils soient plus équitables afin que les jeunes puissent initier et mettre à l'échelle leurs solutions climatiques. Pour ce faire, YCL créera des outils, animera des groupes et réunira des collectifs pour travailler ensemble et concevoir des programmes pour soutenir ces opportunités.

YWCA Canada

YWCA Canada est le plus important et le plus ancien organisme d'équité entre les genres au Canada. Elle est à l'avant-garde du mouvement de lutte contre la violence fondée sur le genre, de la construction de logements abordables et de la promotion de l'équité en milieu professionnel. YWCA Canada a organisé des design jams avec diverses parties prenantes, notamment des organisations à but non lucratif, le secteur de la technologie et de l'impact social, et des organisations communautaires.

Vibrant Healthcare Alliance (VHA)

VHA est un organisme multi-service offrant des programmes sociaux et de santé à diverses populations de la région du Grand Toronto, notamment les personnes âgées, les adultes en situation de handicaps physiques, les jeunes et les populations racialisées et marginalisées. Ses programmes sont axés sur les services de soins de santé primaires, la promotion de la santé et la prévention sanitaire, le développement communautaire, le soutien personnel et les soins auxiliaires.

VHA a organisé des groupes de discussion au profit de diverses parties prenantes, notamment des jeunes, des établissements d'enseignement et des organismes de santé communautaire et mentale

Dans le cadre de son mandat de service, VHA fournit des soins de santé et des services sociaux aux jeunes. En outre, l'organisation offre des possibilités de placement d'étudiant.e.s, dotant les jeunes d'expériences dans le secteur des soins de santé et des services sociaux.

Camara Skills Training Network (Camara)

Camara est un organisme à but non lucratif œuvrant à promouvoir et à encourager la présence des jeunes défavorisé.e.s dans les domaines des STIM et des compétences métiers. Camara offre aux jeunes des ateliers en collaboration avec différents services sociaux de la communauté; en outre, Camara fournit aux jeunes des formations pratiques leur permettant d'en savoir davantage sur le secteur des métiers.

Camara a organisé des groupes de discussion principalement sur l'emploi et les services sociaux, mais s'est également entretenue avec un établissement d'enseignement, un membre de l'administration municipale, une entreprise et un membre du secteur de la technologie.

Camara offre des stages par l'intermédiaire d'organisations partenaires qui soutiennent les intérêts des jeunes dans les métiers et leur fournit l'expérience et les compétences nécessaires pour embrasser ces métiers.

Alliance des centres-conseils en emploi (Aextra)

AXTRA, l'Alliance des centres-conseils en emploi est chargée d'examiner, d'informer et de soutenir ses 95 centres de conseil en emploi face aux défis du marché du travail. Elle collabore également avec un important réseau de partenaires aux niveaux provincial, national et international.

Ses membres comprennent plus de 1 700 professionnel.le.s et professionnel.le.s qualifié.e.s et soutiennent chaque année environ 80 000 personnes dans leurs parcours professionnels (recherche d'emploi, changement de carrière, maintien de l'emploi, etc.), ainsi que des milliers d'entreprises à travers la province. Son impact sur les communautés est considérable et les programmes qu'elle met en œuvre a des répercussions importantes sur diverses clientèles (jeunes, immigrant.e.s, membres du système judiciaire, Autochtones, travailleur.euse.s expérimenté.e.s, personnes souffrant de troubles de la toxicomanie, etc.) ainsi que sur l'ensemble de la société.

Career Foundation

Career Foundation est un organisme à but non lucratif axé sur le développement de la main-d'œuvre qui crée des parcours inclusifs permettant aux individus d'intégrer des secteurs stables et en pleine croissance. Nous travaillons avec les demandeur.euse.s d'emploi de manière individuelle ou en groupes et nous fournissons des ressources d'apprentissage en ligne. Nous travaillons en étroite collaboration avec nos partenaires industriels afin d'aligner les compétences de la main-d'œuvre sur les besoins de leurs secteurs.

Career Foundation s'est spécialisée dans l'organisation de groupes de discussion avec les services d'emploi et de soutien.

Le travail effectué par les jeunes leaders pour créer des IMT (informations sur le marché du travail) adaptées aux jeunes va changer la façon dont on prépare ces jeunes à l'avenir de l'emploi. Pour soutenir les jeunes, Career Foundation a mis sur pied un Conseil jeunesse qui orientera nos programmes en faveur des jeunes et veillera à l'inclusion de tous les groupes sous-représentés. Là, ils ont des conversations plus approfondies avec les employeurs sur la manière dont la pandémie a affecté les jeunes et comment nous devons travailler ensemble pour atténuer ces séquelles.

Youth Climate Lab (YCL)	YWCA Canada	Vibrant Healthcare Alliance (VHA)	Camara Skills Training Network	Alliance of Employment Advice Centers (Aextra)	Career Foundation
Brynna Kagawa -Visentin	Ashyana - Jasmine Kachra	Aasiya Alim	Ghi Huang	Christophe Bull	Ben Williams
Herschel Nashman	Carole Rondeau	Abdirahman Nur	Katherine Ross	Myriam Bravo	Kamilah Ebrahim
Renee Ball	Claire Downie	Aeda Bhagaloo	Rejwana (Ria) Haque	Thomas Arreola-Dufour	Saad Rasool
Soomin Han	Jonah Quan	Jayati Khattar		Thomas Belanger	
	Kate Haiyun	Mossop Shukri Mo-Alim			
	Katherine Sergeychuk				
	Marine Coeurdassier				
	Nabiha Rana				
	Naima Mohammed				
	Noor Fadel				
	Rafia Ajmal				
	Samiha Hossain				
	Sophie McCafferty				
	Tanaka Chitanda				
	Tioluwani Aderibigbe				
	Veronica Jane Bertiz				