

Des emplois pour les jeunes

CANADA

Jobs for Youth



Des emplois pour les jeunes
(Jobs for Youth)

Canada



ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements de 30 démocraties œuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux que pose la mondialisation. L'OCDE est aussi à l'avant-garde des efforts entrepris pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles font naître. Elle aide les gouvernements à faire face à des situations nouvelles en examinant des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et les défis posés par le vieillissement de la population. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de comparer leurs expériences en matière de politiques, de chercher des réponses à des problèmes communs, d'identifier les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, la Corée, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Japon, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Suède, la Suisse et la Turquie. La Commission des Communautés européennes participe aux travaux de l'OCDE.

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les interprétations exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues de l'OCDE ou des gouvernements de ses pays membres.

Également disponible en anglais

Les corrigenda des publications de l'OCDE sont disponibles sur : www.oecd.org/editions/corrigenda.

© OCDE 2008

L'OCDE autorise à titre gracieux toute reproduction de cette publication à usage personnel, non commercial. L'autorisation de photocopier partie de cette publication à des fins publiques ou commerciales peut être obtenue du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com. Dans tous ces cas, la notice de copyright et autres légendes concernant la propriété intellectuelle doivent être conservées dans leur forme d'origine. Toute demande pour usage public ou commercial de cette publication ou pour traduction doit être adressée à rights@oecd.org.

AVANT-PROPOS

Le Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE a décidé d'entreprendre un examen thématique des politiques pour faciliter la transition de l'école à l'emploi et pour améliorer les perspectives d'emploi des jeunes. Cet examen s'inscrit dans le suivi de la mise en œuvre de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi.

Seize pays (Australie, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, États-Unis, France, Grèce, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, République slovaque et Royaume Uni) ont décidé de participer à cet examen qui aura lieu entre 2006 et 2009. Un rapport de synthèse sera préparé à l'issue de l'examen de l'ensemble des pays. Les questions importantes relevées pendant l'examen thématique en terme de choix de politiques à mener y seront analysées. Les politiques préconisées dans le rapport de synthèse seront discutées au Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales, de préférence dans le cadre d'un Forum politique à haut niveau qui aura pour thème « Des emplois pour les jeunes ».

Dans cet examen thématique, les jeunes comprennent à la fois les adolescents (soit en termes statistiques, les 15/16-19 ans) et les jeunes adultes (les 20-24 ans et 25-29 ans).

Le rapport sur le Canada a été préparé par Anne Sonnet (chef de projet) et Vincent Vandenberghe avec l'assistance statistique de Sylvie Cimper et Thomas Manfredi. Il s'agit du septième rapport préparé dans le cadre de cet examen thématique. Une version préliminaire de ce rapport a été présentée à un séminaire à Ottawa le 12 février 2008 organisé par le ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada.

TABLE DES MATIÈRES

Résumé et principales recommandations	11
<i>Summary and Main Recommendations</i>	23
Introduction	35
CHAPITRE 1. LE DÉFI À VENIR	37
1. Données démographiques et situation sur le marché du travail	37
2. Transition études-travail au Canada	50
3. Caractéristiques des emplois occupés par les jeunes	61
4. Principaux constats	67
CHAPITRE 2. FORMATION INITIALE ET FORMATION EN COURS D’EMPLOI	69
1. Structure du système d’éducation	69
2. Rendement du système d’éducation	76
3. Stratégies pour réduire le décrochage	98
4. Entre les études et le travail	106
5. Formation en cours d’emploi/éducation liée à l’emploi	109
6. Principaux constats	112
CHAPITRE 3. OBSTACLES À L’EMPLOI DES JEUNES LIÉS À LA DEMANDE	115
1. Points de vue des employeurs concernant le recrutement et le maintien en fonction des jeunes travailleurs	115
2. Salaires et coûts de la main-d’œuvre	119
3. Type d’emplois et conditions de travail	131
4. Est-il essentiel de s’établir dans une autre province pour réussir sa carrière ?	136
5. Principaux constats	138
CHAPITRE 4. POLITIQUES PASSIVES ET ACTIVES VISANT À FAVORISER L’ENTRÉE DES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	139
1. Prestations d’aide sociale et d’assurance-emploi offertes aux jeunes	139
2. Activation des jeunes sans emploi	153
3. Principaux points	174
ANNEXE	175
Bibliographie	177

Liste des encadrés

Encadré 1.1.	Enquêtes longitudinales sur la transition au Canada.....	54
Encadré 1.2.	Qu'ont fait les jeunes Albertains, entre 1996 et 2003, après leur sortie du secondaire ?	63
Encadré 2.1.	Au Canada, les frais de scolarité à l'université sont élevés et vont en augmentant	74
Encadré 2.2.	Pourquoi le décrochage est-il si fréquent en Alberta ?	85
Encadré 2.3.	Bienfaits de l'éducation préscolaire et des services de garde	90
Encadré 2.4.	Importance restreinte des facteurs financiers comme déterminants de la fréquentation d'un établissement d'enseignement postsecondaire.....	94
Encadré 2.5.	Principales caractéristiques des réformes mises en place en Ontario pour favoriser l'insertion professionnelle des diplômés du secondaire : Stratégie visant la réussite des élèves et Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario.....	98
Encadré 2.6.	Terre-Neuve-et-Labrador : programme <i>Youth-at-Promise Challenge</i>	105
Encadré 3.1.	Avantage du savoir : plus de possibilités pour les jeunes	119
Encadré 3.2.	Salaire minimum au Canada	123
Encadré 3.3.	Salaire minimum des étudiants en Ontario	124
Encadré 4.1.	Principales initiatives destinées à réduire le nombre de jeunes utilisateurs des programmes de soutien du revenu à Terre-Neuve- et-Labrador	142
Encadré 4.2.	Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT)...	158
Encadré 4.3.	Initiatives pour les jeunes à risque en Alberta et en Ontario.....	163
Encadré 4.4.	Les trois volets intégrés de la Stratégie emploi jeunesse	166
Encadré 4.5.	Un programme de Connexion compétences : Programme d'expérience de travail pour les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations.....	169

Liste des graphiques

Graphique 1.1.	Recul des jeunes dans la population en âge de travailler dans les pays de l'OCDE, 1975-2025	38
Graphique 1.2.	Recul des jeunes dans la population en âge de travailler selon la province au Canada, 2005 et 2025	40
Graphique 1.3.	Indicateurs de chômage et d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans, Canada, États-Unis et OCDE, 1980-2006.....	42
Graphique 1.4.	Indicateurs de chômage et d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans par sexe dans les pays de l'OCDE, 2006.....	43

Graphique 1.5.	Taux d'emploi des jeunes de 20 à 24 ans sortis des études et diplômés de l'enseignement postsecondaire par sexe et province au Canada, 2002.....	44
Graphique 1.6.	Taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans par province au Canada, 1996 et 2006.....	45
Graphique 1.7.	Solde migratoire interne des jeunes de 15 à 24 ans par province au Canada, 1996 et 2006.....	46
Graphique 1.8.	Taux d'emploi et de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans par sexe et type d'immigration, Canada, 2006.....	47
Graphique 1.9.	Taux d'emploi et de chômage des jeunes de 15 à 24 ans par sexe, chez les immigrants et les Autochtones, Canada, 2001 et 2006 ...	48
Graphique 1.10.	Incidence du chômage de long terme parmi les jeunes dans les pays de l'OCDE, 1996 et 2006.....	49
Graphique 1.11.	Proportion de jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation dans les pays de l'OCDE, 1996 et 2005.....	50
Graphique 1.12.	Profil des jeunes de 15 à 29 ans selon le statut dans l'activité et le sexe, Canada, États-Unis et France, 2006.....	53
Graphique 1.13.	Travail à temps plein toute l'année par âge simple et sexe, Canada, 1971 et 2001.....	65
Graphique 2.1.	Inscriptions dans les filières générale et professionnelle du 2e cycle de l'enseignement secondaire dans les pays de l'OCDE, 2005.....	72
Graphique 2.2.	Taux d'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires : cycles long et court pour les 25-34 ans dans les pays de l'OCDE, 2005..	73
Graphique 2.3.	Dépenses consacrées aux établissements d'enseignement dans les pays de l'OCDE, 1995 et 2004.....	77
Graphique 2.4.	Performance des étudiants canadiens dans PISA, 2006.....	78
Graphique 2.5.	Différence de performance en mathématiques entre les nationaux et les immigrants de première et deuxième génération âgés de 15 ans, pays de l'OCDE, 2006.....	80
Graphique 2.6.	Sorties des études sans diplôme dans les pays de l'OCDE, 2005..	83
Graphique 2.7.	Jeunes de 20 à 24 ans sortis des études sans avoir obtenu de diplôme de 2e cycle du secondaire par sexe au Canada, 1990-2005.....	84
Graphique 2.8.	Différence de performance en compréhension de l'écrit et en culture mathématique entre filles et garçons dans les pays de l'OCDE, 2006.....	87
Graphique 2.9.	Incidence de la scolarisation en école maternelle dans les pays de l'OCDE, 2003.....	89
Graphique 2.10.	Non-fréquentation de la maternelle et écart de performance à 15 ans, à partir des résultats PISA, 2003.....	92
Graphique 2.11.	Fréquentation d'un établissement d'enseignement postsecondaire à l'âge de 21 ans, et part des droits de scolarité financée publiquement dans les pays de l'OCDE, 2005.....	94

Graphique 2.12.	Femmes de 25 à 34 ans parmi les diplômés en science dans les pays de l'OCDE, 2004	96
Graphique 2.13.	Domaine d'études à l'université et revenus annuels relatifs, cinq ans après l'obtention du diplôme, par sexe, Canada	97
Graphique 2.14.	Taux d'emploi pendant l'année scolaire des élèves et étudiants à temps plein de 15 à 24 ans, par sexe, Canada, Alberta, Terre-Neuve-et-Labrador et Ontario, 1976-2006.....	108
Graphique 2.15.	Incidence de la formation en cours d'emploi par groupe d'âge dans certains pays de l'OCDE, 2003	110
Graphique 2.16.	Incidence de la formation en cours d'emploi par niveau d'instruction des travailleurs de 25 à 64 ans dans certains pays de l'OCDE, 2003	111
Graphique 3.1.	Revenus de quatre cohortes masculines, Canada, 1970-2005.....	120
Graphique 3.2.	Profils de salaire des travailleurs à temps plein par sexe, Canada et certains pays de l'OCDE, 1997 et 2005	122
Graphique 3.3.	Diverses mesures de l'emploi à bas salaire des jeunes de 15/16 à 24 ans, sur six années dans certains pays de l'OCDE, de la fin des années 90 au début des années 2000.....	129
Graphique 3.4.	Persistance des bas salaires pour les jeunes de 16 à 24 ans, sur six années, par sexe, Canada, 1999-2005.....	130
Graphique 4.1.	Utilisateurs de l'assurance-emploi âgés de 15 à 24 ans dans certaines provinces du Canada, 1986-2006	146
Graphique 4.2.	Taux de remplacement nets des prestations d'assurance-chômage dans les pays de l'OCDE, 2005	152

Liste des tableaux

Tableau 1.1.	Situation des jeunes de 22-24 ans par rapport à l'éducation et au travail en décembre 2003 selon leur statut en décembre 1999 à l'âge de 18-20 ans, Canada.....	55
Tableau 1.2.	Parcours scolaires des jeunes âgés de 22 à 24 ans sortis des études, Canada, décembre 2003.....	57
Tableau 1.3.	Résultats sur le marché du travail des jeunes âgés de 22 à 24 ans sortis des études selon leur parcours scolaire, Canada, décembre 2003	60
Tableau 1.4.	Délai pour trouver un premier emploi à la sortie des études à temps plein, Canada, décembre 2005	62
Tableau 1.5.	Caractéristiques du premier emploi des jeunes de 16 à 29 ans après le 2e cycle de l'enseignement secondaire entre 2002 et 2004, par sexe et niveau d'instruction au Canada.....	62
Tableau 1.6.	Emplois atypiques occupés sept ans après l'obtention du diplôme d'études secondaires, Alberta, 2003	64
Tableau 1.7.	Indicateurs clés pour les jeunes âgés de 15 à 24 ans, Canada, Europe et OCDE, 1996 et 2006	67

Tableau 2.1.	Performance des étudiants canadiens en culture scientifique (identification des questions d'ordre scientifique) par province au Canada, à partir des résultats PISA 2006	78
Tableau 2.2.	Taux de décrochage par province au Canada, début des années 90 et début des années 2000.....	83
Tableau 2.3.	Prime salariale brute liée au diplôme du 2e cycle de l'enseignement secondaire, Canada et États-Unis, 1997 et 2003	100
Tableau 2.4.	Répartition des apprentis enregistrés par âge, Canada, 1993 et 2004.....	112
Tableau 3.1.	Évolution des salaires horaires réels moyens par âge et sexe, Canada, 1997-2004	121
Tableau 3.2.	Part des travailleurs de 25 ans qui bénéficient d'avantages sociaux, Alberta, 2003	134
Tableau 4.1.	Utilisateurs de l'aide sociale, par âge dans certaines provinces, Canada, 2005	141
Tableau 4.2.	Utilisateurs de l'assurance-emploi par âge, dans certaines provinces du Canada, 2005-2006.....	145
Tableau 4.3.	Caractéristiques du régime d'assurance-emploi dans certaines régions économiques du Canada, novembre 2007	149
Tableau 4.4.	Participants de 15 à 24 ans aux prestations d'emploi et mesures de soutien, Canada, 2005-2006	157
Tableau 4.5.	Participants de la Stratégie emploi jeunesse selon l'âge et le volet, Canada, 2005-2006	167

RÉSUMÉ ET PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

Au Canada, le marché du travail des jeunes est dynamique et plus performant que dans la plupart des pays de l'OCDE. Certaines catégories de jeunes y sont toutefois marginalisées

La récente performance du marché du travail des jeunes au Canada est très bonne comparativement à celle de nombreux autres pays de l'OCDE. La croissance économique soutenue, d'un peu plus de 3 % en moyenne par année au cours de la dernière décennie, et la très grande souplesse du marché du travail par rapport à ce que l'on observe ailleurs ont toutes deux contribué à la croissance des taux d'emploi et à la réduction du chômage dans l'ensemble de la population, de même que chez les jeunes.

Entre 1996 et 2006, le taux de chômage des jeunes est tombé de 15.4 % à 11.6 %, se situant ainsi pour les deux années considérées sous les moyennes de l'OCDE (16.2 % et 14.7 % respectivement en 1996 et 2006, d'après les enquêtes sur la population active). Cela dit, le taux de chômage des jeunes varie considérablement selon la province, sous l'effet de divers facteurs économiques régionaux. Par exemple, le taux de chômage des jeunes est deux fois supérieur à la moyenne canadienne à Terre-Neuve-et-Labrador. Il est proche de la moyenne canadienne en Ontario tandis qu'en Alberta, il était de 6.8 % en 2006, ce qui représente la meilleure performance au Canada à cet égard¹.

La transition de l'école vers le travail est relativement facile pour la plupart des jeunes Canadiens. En fait, il n'y a pas de démarcation claire entre études et travail au Canada. Beaucoup de jeunes choisissent soit de cumuler études et travail, d'intégrer le marché du travail pendant un certain temps avant d'entreprendre des études postsecondaires ou encore d'alterner entre études et travail, pour enfin, au terme de leur scolarité, entrer de plain-

1. Dans le présent rapport, l'examen des variations selon la région ou la province portera, le plus souvent, sur les variations dans les trois provinces dans lesquelles se sont rendus les représentants du Secrétariat de l'OCDE, à savoir : l'Alberta, l'Ontario, de même que Terre-Neuve-et-Labrador.

piéd dans la vie active en décrochant un emploi permanent à temps plein. Ainsi, pour plus des trois quarts des titulaires d'au moins un diplôme d'enseignement secondaire supérieur, le premier emploi est permanent et à temps plein. En revanche, diverses données suggèrent que le schéma varie considérablement à l'intérieur de certaines sous-populations, comme en témoigne le passage hâtif à l'emploi de nombreux jeunes Autochtones avec de faibles niveaux d'éducation et les longues transitions pour de nombreux jeunes immigrants avec de forts niveaux d'éducation. D'après le recensement de 2006, la plupart des jeunes immigrants s'intègrent assez facilement au marché du travail, le taux de chômage chez ces derniers s'établissant à 14 %, comparativement à 22 % et à 13 % respectivement pour les jeunes Autochtones et l'ensemble des jeunes Canadiens.

Il existe peu de facteurs constituant des obstacles à l'embauche des jeunes du côté de la demande de travail. Au Canada, la législation sur la protection de l'emploi compte parmi les moins contraignantes des pays de l'OCDE. Il y a donc peu de risque que les jeunes se fassent piéger dans des emplois temporaires. Chez les jeunes qui ne sont pas aux études à temps plein, la durée des emplois atypiques demeure relativement courte. Cela suggère que le travail atypique constitue une étape transitoire avant l'emploi permanent à temps plein. De plus, ni les salaires, ni les coûts de main-d'œuvre ne semblent, en soi, constituer des obstacles à l'embauche des jeunes. Au Canada, les jeunes travailleurs, surtout ceux aux études, touchent une faible rémunération à leur entrée sur le marché du travail, mais tendent cependant à faire rapidement leur chemin et à occuper des emplois sans cesse plus rémunérateurs.

L'incidence du chômage de long terme chez les jeunes est particulièrement faible au Canada et va en diminuant depuis dix ans. En effet, entre 1996 et 2006, le taux de chômage de long terme des jeunes est tombé de 7 % à moins de 3 %. À titre de comparaison, celui de long terme des jeunes des pays de l'OCDE est en moyenne systématiquement supérieur à 20 %. De plus, alors qu'en 2005, près de 10 % des Canadiens de 15 à 24 ans étaient ni aux études, ni en emploi, ni en formation, cette situation est généralement d'assez courte durée. En effet, 1 % seulement des jeunes Canadiens dans cette situation en 1999 l'étaient toujours en 2001 et en 2003.

Au Canada, les jeunes dont la situation sur le marché du travail est relativement mauvaise ou qui risquent l'exclusion sociale sont globalement peu nombreux. Cependant, les jeunes en région éloignée ou rurale sont particulièrement à risque de se retrouver dans ce groupe, de même que les jeunes Autochtones, surtout ceux vivant dans les réserves.

L'éducation est de compétence provinciale

Au Canada, l'éducation et la formation relèvent essentiellement de la compétence des provinces. Compte tenu des exigences du marché du travail, tous les ordres de gouvernement reconnaissent l'importance de la formation initiale. D'après les résultats de 2006 de l'enquête PISA (Programme international pour le suivi des acquis des élèves) réalisée par l'OCDE, les résultats des jeunes Canadiens âgés de 15 ans sont nettement supérieurs à la moyenne de l'OCDE. De plus, dans aucun autre pays de l'OCDE la proportion des jeunes fréquentant le collège ou l'université n'est aussi élevée.

Mais abstraction faite de cette excellente performance, il existe au Canada un biais important en faveur des filières académiques dans l'enseignement secondaire. Ce biais a d'ailleurs été mis en évidence il y a dix ans dans une autre étude de l'OCDE sur la transition études-travail au Canada. L'économie canadienne est axée sur les connaissances, comme du reste la plupart des économies de l'OCDE, et peut de ce fait absorber un nombre effectif de diplômés collégiaux et universitaires. Étant donné que les élèves du secondaire sont peu enclins à s'orienter vers une filière technique ou professionnelle, il s'ensuit qu'il y a actuellement au Canada pénurie de travailleurs qualifiés dans de nombreux métiers et professions techniques. Et puisque la demande globale pour les biens du secteur primaire est de nouveau vigoureuse, cette pénurie est appelée à durer.

Le décrochage chez les 15-24 ans est un autre sujet de préoccupation au Canada. En 2005, par exemple, le taux de décrochage chez les Canadiens de cet âge (8,7 %), bien que nettement inférieur à la moyenne des pays de l'OCDE (13 %), était néanmoins supérieur au taux correspondant en Norvège (3,2 %) et en Corée (2,6 %). L'Alberta, le Manitoba et le Québec sont les provinces où les taux de décrochage sont les plus élevés. En Alberta, l'extraordinaire dynamisme du marché du travail, attribuable à la force du secteur des sables bitumineux, a fait grimper le coût d'opportunité des études, ce qui explique, pour une part du moins, le taux de décrochage assez élevé qu'on y observe.

Les politiques du marché du travail pour les jeunes : compétence partagée entre gouvernement fédéral et provinces

Les jeunes ont accès à plusieurs prestations passives, comme par exemple, les prestations d'assurance-emploi et d'aide sociale. L'assurance-emploi relève du gouvernement fédéral et l'aide sociale, des provinces. Parallèlement, les paliers de gouvernements fédéral et provincial offrent tous deux des programmes actifs du marché du travail (PAMT) à l'intention des jeunes. Ces programmes ont pour objet d'accroître les possibilités d'emploi

des jeunes d'un bout à l'autre du Canada. Toutefois, d'après certaines données, il y a souvent du chevauchement entre les programmes fédéraux et provinciaux. De plus, il n'y a actuellement pas de politiques d'activation pour les PAMT et par conséquent, certains jeunes touchant des prestations passives ne participent pas aux PAMT.

Les récentes réformes vont dans la bonne direction

Le Gouvernement canadien a mis en place plusieurs mesures pour aider les jeunes à accéder à l'éducation et à financer leurs études. En novembre 2006, il lançait *Avantage Canada*, un plan économique axé sur la compétitivité, dont l'une des dimensions vise à accroître l'avantage du savoir dont jouit le Canada et à faire des travailleurs canadiens « la main-d'œuvre la plus scolarisée, la plus qualifiée et la plus souple au monde ».

Deux autres mesures fédérales récentes méritent d'être soulignées. La première s'adresse aux Autochtones. En 2007, le gouvernement fédéral a annoncé l'injection de fonds supplémentaires dans le programme Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA), lequel a pour but de favoriser « l'emploi stable des Autochtones dans de grands projets de développement économique au Canada et d'offrir des avantages durables aux communautés, familles et personnes autochtones ». La deuxième mesure, à savoir l'adoption dans le cadre du budget de 2006 de la Subvention incitative aux apprentis et du Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis, a pour objet d'encourager les jeunes Canadiens à s'inscrire à des programmes d'apprenti dans les filières technique ou professionnelle.

Comme on le verra plus loin, l'Alberta, Terre-Neuve-et-Labrador et l'Ontario ont adopté d'importantes mesures pour améliorer le niveau d'éducation et l'emploi chez les jeunes. Bien que les mesures adoptées par les provinces varient, bon nombre d'entre elles s'attaquent à un problème commun : le décrochage avant la fin du secondaire. À cet égard, l'une des mesures prises par l'Ontario a été de rendre l'éducation obligatoire jusqu'à l'âge de 18 ans (obligation scolaire) et d'offrir un crédit d'impôt pour les apprentis.

Et maintenant, que reste-t-il à faire?

Bien que le Canada ait un marché du travail pour les jeunes qui soit performant et qu'il réponde mieux que la plupart des autres pays de l'OCDE aux besoins et difficultés des jeunes du point de vue de l'éducation et de l'intégration au marché du travail, il y a encore des efforts à faire pour optimiser la transition études-travail. Pour assurer des emplois durables pour les jeunes au Canada, il faudrait, idéalement, que la stratégie mise en place vise les deux grands objectifs suivants : veiller à ce qu'au terme de leurs

études, tous les jeunes aient les qualifications requises leur permettant de faire carrière dans le domaine correspondant à leur formation ; améliorer, du point de vue de la conception et de la cohérence, l'actuelle stratégie d'activation à l'intention des jeunes et plus spécialement à l'intention des jeunes à risque.

Veiller à ce qu'au terme de leurs études, tous les jeunes aient les qualifications requises leur permettant de faire carrière dans le domaine choisi

Le système d'éducation canadien fonctionne très bien : le nombre de jeunes détenant un diplôme d'études postsecondaires et les résultats de l'enquête PISA, menée auprès de jeunes de 15 ans, en sont l'illustration. Ainsi, à l'heure actuelle, le problème qui demeure et auquel il faut s'attaquer en toute priorité est le décrochage scolaire. Il n'existe cependant pas de solution unique à ce problème.

Dans une optique d'apprentissage continu (ou de formation tout au long de la vie), une solution partielle pour prévenir l'abandon scolaire consiste à intervenir tôt et ce, d'une manière accrue. En effet, il est de plus en plus largement admis qu'un programme d'éducation de la petite enfance de qualité permet aux jeunes enfants, en particulier à ceux issus de familles à faible revenu ou d'autres groupes défavorisés, de partir du bon pied, ce qui, plus tard, réduira le risque de décrochage scolaire et améliorera les transitions écoles-travail. Par rapport à ce que l'on observe ailleurs dans les pays de l'OCDE, le pourcentage d'enfants qui participent à un programme d'éducation de la petite enfance (c'est-à-dire à un programme ne se limitant pas à de simples services de garde) est faible au Canada. En 2003, la proportion des jeunes Canadiens de 15 ans ayant participé pendant plus d'une année à ce genre de programmes s'élevait à 39 %, ce qui est bien en deçà de la moyenne pour les pays de l'OCDE (68.5 %). D'après les résultats de l'enquête PISA, la participation à un programme d'éducation de la petite enfance serait positivement corrélée au niveau cognitif atteint à l'âge de 15 ans². Il se pourrait donc qu'une participation accrue des moins de six ans issus de groupes défavorisés à des programmes éducatifs soit plus rentable que ne le sont la plupart des programmes de formation visant la mise à niveau des compétences à l'intention des décrocheurs.

Une autre solution partielle, qui pourrait contribuer à réduire le décrochage, consisterait à rendre l'éducation obligatoire jusqu'à un âge plus avancé, comme l'ont fait récemment d'autres pays de l'OCDE (les Pays-Bas notamment) ou comme entendent le faire d'autres pays membres (le Royaume-Uni, par exemple). Toutefois, le simple fait de porter l'obligation

2. Voir le graphique 2.10.

scolaire de 16 à 18 ans n'est pas une panacée. Pour être efficace, une telle mesure doit s'accompagner d'une diversification des choix éducatifs au secondaire. À cet égard, on pourrait s'inspirer des réformes récentes en Ontario. En 2005, la province a porté l'obligation scolaire de 16 à 18 ans et, dans le cadre de la stratégie visant la réussite des élèves, a adopté un ensemble de mesures incitatives pour favoriser la persévérance scolaire et l'obtention du diplôme d'études secondaires. Cela inclut la diversification du programme de cours offerts sous sa filière professionnelle au second cycle du secondaire. Cela inclut aussi le développement du Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO), qui est un programme de transition études-travail offert dans les écoles secondaires.

Il faut également se préoccuper davantage des compétences réellement acquises par les individus peu scolarisés. On ne saurait trop insister sur l'importance des diplômes et des titres de compétences. Cela dit, la nature même des compétences de base transmises aux élèves se répercute sur les perspectives d'emploi de ces derniers et sur leurs salaires. Certaines données montrent qu'une amélioration, même petite, en termes de littératie et de numératie améliore les perspectives d'emploi des décrocheurs et leur assure un meilleur revenu.

Les employeurs ont, eux aussi, un rôle à jouer. Ils doivent s'intéresser davantage au perfectionnement des jeunes travailleurs et y voir un investissement qui, à terme, sera bénéfique pour leur industrie. De plus, les employeurs doivent veiller à travailler plus souvent en partenariat avec les établissements d'enseignement postsecondaire pour que l'offre de travail réponde davantage à leurs besoins futurs en termes de main-d'œuvre.

La recherche de la combinaison optimale entre le temps passé au travail et celui aux études constitue une autre initiative intéressante. Il faut encourager les jeunes à exercer une activité rémunérée pendant l'année scolaire, du moment que cela ne nuit pas aux études. Divers travaux de recherche ont montré que, parmi les élèves du secondaire ayant exercé une activité rémunérée, les taux de décrochage les plus bas s'observaient chez ceux dont le nombre d'heures de travail hebdomadaires était modéré ; et les taux les plus élevés, chez ceux qui travaillaient à temps plein. En général, les jeunes du Canada sont relativement plus nombreux que ceux de nombreux autres pays de l'OCDE à combiner études et travail rémunéré. D'après les données disponibles à cet égard, la première motivation des étudiants du postsecondaire qui travaillent est de payer leurs études. Cela dit, il convient ici de souligner qu'au Canada, les adolescents peuvent dès un très jeune âge exercer une activité rémunérée en marge de leurs études. À Terre-Neuve-et-Labrador et en Ontario, l'âge minimum au travail est de 14 ans. En Alberta, cet âge a été ramené de 14 à 12 ans (le nombre maximum d'heures de travail a

été fixé à deux les jours de classe). Par contre, dans beaucoup de pays européens, l'âge minimum est de 16 ans.

En Alberta, mais aussi en Saskatchewan et en Colombie-Britannique, le coût d'opportunité des études est très élevé. Tous les acteurs devraient donc s'employer à le réduire. Pour les jeunes, très nombreux à vivre surtout dans le présent sans trop se préoccuper de l'avenir, demeurer aux études peut sembler une perte de temps et d'argent.

Enfin, les jeunes Autochtones, qui constituent l'une des populations les plus jeunes et dont la croissance démographique est l'une des plus rapides au Canada, demeurent une source de main-d'œuvre sous-exploitée. Les jeunes Autochtones ont de moins bons résultats scolaires que les autres jeunes Canadiens et sont sous-représentés au postsecondaire. On devrait veiller à ce que les jeunes qui fréquentent un établissement scolaire dans les réserves améliorent leurs résultats dans les matières de base. Le financement fédéral, dans le contexte de la dévolution des compétences en matière d'éducation aux Premières Nations, devrait être assorti d'une obligation en termes de reddition de comptes établie à partir d'un nombre restreint de critères bien définis et aisément quantifiables.

Pour que les jeunes puissent posséder les compétences de base dont ils ont besoin pour intégrer le marché du travail et pour y progresser, les mesures suivantes peuvent être envisagées :

- *Favoriser une plus grande participation des moins de six ans, issus de groupes défavorisés, à un programme d'éducation de la petite enfance et veiller à ce que cette participation s'inscrive dans la durée.* Il faut par ailleurs veiller à suivre les progrès faits au primaire pour s'assurer que les élèves conservent leurs acquis.
- *Porter l'obligation scolaire à 18 ans dans toutes les provinces, et cela, de façon progressive, en plus de développer une filière technique et professionnelle au secondaire.* L'objectif visé ici devrait être d'encourager le jeune à obtenir une qualification, et non plus simplement à rester aux études jusqu'à l'âge minimum pour l'abandon scolaire. À cette fin, il s'agirait pour les écoles secondaires de répondre aux besoins d'une clientèle dans un intervalle d'âges plus large et de proposer des programmes plus variés, en particulier des programmes ouvrant sur une formation d'apprenti. Étant donné, d'une part, le temps qu'il faut pour mettre en place dans les écoles des programmes techniques et professionnels, de même que des programmes efficaces de formation et d'apprentissage et, d'autre part, les coûts que cela représente pour l'État, il conviendrait d'échelonner la réforme sur au moins cinq ans (à l'instar du Royaume-Uni).

- *Pour réduire le décrochage chez les jeunes, déterminer la combinaison optimale entre temps aux études et celui au travail.* Les jeunes de moins de 14 ans ne devraient pas avoir le droit de travailler. Entre 14 ans et l'âge minimum pour l'abandon scolaire, le temps consacré à une activité rémunérée ne devrait pas être supérieur à 20 heures par semaine durant l'année scolaire. Pour que ce plafond ait un impact sur les comportements, les provinces pourraient introduire une disposition dans leurs normes du travail selon laquelle les employeurs seraient tenus, au-delà du plafond de 20 heures de travail, de payer pour des avantages sociaux (par exemple, assurance médicale et autres assurances).
- *Là où le marché du travail est particulièrement vigoureux, trouver des moyens de réduire le coût d'opportunité des études ou de la reprise des études.* Des bourses spéciales pourraient être offertes aux jeunes qui reprennent leurs études secondaires et qui se conforment aux exigences posées pour obtenir leur diplôme. Des subventions, des bourses, de même que des horaires de travail souples prévoyant du temps pour les études, sont quelques exemples d'incitations possibles. On pourrait en outre encourager les employeurs à offrir davantage d'incitations à la formation pour aider les jeunes à poursuivre des études postsecondaires. Pour leur part, les gouvernements doivent faire connaître les avantages concrets à long terme de l'éducation et de la formation.
- *Encourager les employeurs à travailler en partenariat avec les établissements d'enseignement postsecondaire.* Dans le cadre de l'évaluation des programmes, les employeurs devraient être consultés sur le contenu des programmes d'enseignement pour s'assurer que l'offre future de main-d'œuvre répondra davantage à leurs besoins.

Améliorer, du point de vue de la conception et de la cohérence, l'actuelle stratégie d'activation à l'intention des jeunes et plus spécialement des jeunes à risque

De nombreux programmes pour les jeunes ont été conçus dans un contexte de chômage très élevé chez ces derniers. Le contexte a cependant changé. Il y a donc lieu de moderniser les stratégies sous-jacentes à ces programmes pour qu'ils soient mieux adaptés aux réalités du marché du travail d'aujourd'hui. Les dépenses publiques courantes, tant fédérales que provinciales, devraient faire une plus large part aux programmes à l'intention du petit effectif de jeunes aux prises avec des obstacles multiples à l'emploi. Ces programmes devraient viser à améliorer leurs perspectives de carrière et pourraient inclure une aide à la mobilité géographique.

Le Canada doit veiller à mieux coordonner ses divers programmes d'intervention directe sur le marché du travail pour les jeunes. Le gouvernement fédéral dispense des programmes semblables dans le cadre du régime d'assurance-emploi, de la Stratégie emploi jeunesse, qui vise plus directement les jeunes n'ayant pas droit aux prestations d'assurance-emploi, et du volet « jeunesse » de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA). Pour ce qui est des provinces, chacune a ses propres programmes actifs à l'intention des jeunes, programmes auxquels la clientèle accède par le service public de l'emploi provincial, ainsi que des programmes s'adressant expressément aux jeunes à risque. Il faudrait veiller, plus particulièrement, à assurer une meilleure coordination entre le programme Connexion compétences, lancé en 2003 par le Gouvernement canadien dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse et ciblé sur les jeunes défavorisés sans emploi, et les programmes provinciaux conçus pour aider les jeunes à risque dans les régions mal desservies, qui sont bien souvent rurales ou éloignées.

Un nombre croissant de pays de l'OCDE s'entendent sur l'importance de stratégies d'activation efficaces pour améliorer les perspectives d'emploi des jeunes à risque. Ces stratégies doivent s'articuler autour du principe des « obligations réciproques » et à plus forte raison si l'on envisage d'accroître le financement public pour aider cette clientèle. Ainsi, suivant ce principe, on établira des droits (par exemple, droit à des programmes actifs efficaces, dont une aide à la mobilité géographique) et des responsabilités (assorties de sanctions, parmi lesquelles une réduction modérée des prestations). Enfin, dans le cadre des stratégies retenues, il faudra exiger des jeunes qu'ils participent à des programmes actifs lorsque la recherche d'emploi s'avère infructueuse durant un certain temps.

Le Canada, avec le Japon et la République tchèque, est l'un des rares pays de l'OCDE où les chômeurs indemnisés par l'assurance-chômage ne sont pas tenus de participer à un plan d'action individuel. En outre, les exigences en matière d'activation varient considérablement d'une province à l'autre pour les personnes touchant des prestations d'aide sociale. Il y a donc réel danger que certaines catégories de jeunes défavorisés, dont la motivation et la probabilité de trouver un emploi sont faibles, ne puissent, par le fait même, bénéficier de la stratégie d'activation. Pour réduire ce danger, le Canada doit veiller à améliorer sa stratégie pour atteindre les jeunes chômeurs défavorisés les plus vulnérables et les amener à adhérer à la stratégie d'activation fondée sur le principe des « obligations réciproques ».

En ce qui concerne les conditions d'admissibilité initiale ou continue à l'aide sociale, toutes les provinces doivent encourager plus activement les personnes admissibles à chercher du travail, à accepter toute offre d'emploi

raisonnable et à conserver l'emploi ainsi obtenu ou encore, à suivre toute formation jugée pertinente. Il est particulièrement urgent d'agir en ce sens auprès des jeunes de Terre-Neuve-et-Labrador. En effet, malgré une forte réduction ces dernières années du nombre de bénéficiaires de soutien du revenu, grâce à la Stratégie de réduction de la pauvreté, cette clientèle demeure en proportion sensiblement plus nombreuse que dans les autres provinces.

Le régime d'assurance-emploi ne comporte pas vraiment de mesures susceptibles d'encourager les jeunes qui entrent sur le marché du travail à devenir des utilisateurs de longue durée. Mais il y a quand même réel danger que certaines personnes deviennent des utilisateurs fréquents. En effet, certaines études ont montré que plus un individu est jeune lorsqu'il présente sa première demande de prestations, plus il risque de devenir utilisateur fréquent. Le risque est particulièrement élevé chez les jeunes en région éloignée qui doivent composer avec des obstacles à l'emploi et où les emplois autres que saisonniers sont rares. Le Canada s'est doté de très peu de mesures d'intervention active pour venir en aide à cette catégorie de travailleurs. Au Royaume-Uni, par exemple, les jeunes qui présentent une deuxième demande de prestations doivent se soumettre à une période de suivi, dans le cadre du programme *New Deal for Young People* (NDYP, Nouvelle donne pour les jeunes). Au cours de cette période, le jeune reçoit un soutien additionnel important à la recherche d'emploi et il doit, en contrepartie, choisir l'une des quatre options du NDYP : études ou formation à temps plein, travail dans le secteur bénévole, travail dans le secteur de l'environnement ou emploi subventionné.

Le gouvernement fédéral et les provinces ont abondamment recours aux ONG pour les aider à atteindre les jeunes et amener ceux-ci à participer à des mesures d'activation. Le recours à de multiples ONG peut toutefois présenter des inconvénients du point de vue de la cohérence et de l'uniformité. Pour parer à cette éventualité, une initiative intéressante a été prise en 1988 en Ontario. En effet, on assistait cette année-là à la création de l'*Ontario Association of Youth Employment Centres* (OAYEC, Association ontarienne des centres d'emplois jeunesse). Cette association, qui soutient un réseau de prestation de services visant un accès à des emplois durables pour les jeunes, coordonne l'activité de plus de 70 centres d'emploi jeunesse, diffuse de l'information et des conseils sur une foule de questions touchant à l'emploi des jeunes. Enfin, en collaboration avec les commissions scolaires et le service public de l'emploi, l'OAYEC participe à des projets sur les techniques de recherche d'emploi, sur la formation technique et professionnelle, de même que sur le travail autonome.

Enfin, si le gouvernement fédéral, par l'entremise de Ressources humaines et Développement social Canada, a produit beaucoup

d'évaluations circonstanciées sur les programmes pour les jeunes qu'il finance, les provinces, pour leur part, en ont produit très peu. L'évaluation la plus récente de l'implantation des programmes financés dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse remonte à 2005. Une autre évaluation, celle-là sur les effets nets de ces programmes, est en cours et ses résultats devraient être diffusés largement et rapidement pour fournir aux décideurs l'information dont ils ont besoin pour mener à bien les réformes envisagées. En revanche, du côté des provinces, les programmes n'ont pas fait l'objet d'évaluations suffisantes permettant de comparer les « meilleures pratiques » adoptées par chacune.

Les pistes d'action suivantes sont dès lors recommandées :

- *Rediriger les programmes existants pour les jeunes vers ceux ayant à composer avec des obstacles multiples à l'emploi.* De nombreux programmes pour les jeunes ont été conçus dans un contexte de chômage très élevé chez ces derniers, ce qui n'est plus le cas dans la plupart des provinces canadiennes. Il y a donc lieu de moderniser ces programmes pour les adapter aux défis actuels rencontrés sur le marché du travail.
- *Veiller à ce que les stratégies d'activation soient appliquées avec plus de rigueur auprès des jeunes qui touchent des prestations d'aide sociale.* En ce qui concerne les conditions d'admissibilité initiale ou continue à l'aide sociale, toutes les provinces, en particulier Terre-Neuve-et-Labrador, doivent encourager plus activement les jeunes admissibles à chercher du travail, à accepter toute offre d'emploi raisonnable et à conserver l'emploi ainsi obtenu ou encore, à suivre toute formation jugée pertinente.
- *Veiller à ce que les jeunes utilisateurs fréquents de l'assurance-emploi souscrivent au principe des « obligations réciproques ».* Plus un individu connaît d'épisodes multiples de prestations d'assurance-emploi dans sa jeunesse, plus la probabilité est grande qu'il devienne utilisateur fréquent à l'âge adulte. Les jeunes doivent donc se voir imposer des mesures d'activation dès qu'ils présentent une deuxième demande de prestations. Parmi celles-ci : obligation d'accompagner la deuxième demande d'une inscription à un stage de placement, renvoi direct aux emplois disponibles, obligation de faire état, au moins une fois par mois, des démarches entreprises pour trouver du travail et obligation de se soumettre à une vérification fréquente des démarches en termes de recherche d'emploi pour maintenir l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi. Si au bout de trois mois, le jeune n'a toujours pas trouvé de travail, il s'agira d'établir un plan d'action dans le cadre

duquel l'intéressé sera, par exemple, inscrit à des programmes actifs et, si approprié, encouragé à migrer vers une région où il aura plus de chances de trouver un emploi.

- *Concevoir des programmes de soutien à la mobilité géographique pour aider les jeunes utilisateurs fréquents de l'assurance-emploi*, notamment des régions rurales ou éloignées, à s'établir dans une région où les possibilités d'emploi sont plus nombreuses. Les jeunes qui vivent loin d'un centre urbain devraient être mieux informés des possibilités d'emploi et des conditions de vie dans leur province et au Canada.
- *Assurer une meilleure coordination des programmes actifs du marché du travail offerts aux jeunes Canadiens*. Il y a risque de chevauchement entre les programmes actifs du marché du travail offerts aux jeunes Canadiens défavorisés. En particulier, il faudra veiller à assurer une meilleure coordination entre le programme Connexion compétences pour les jeunes défavorisés, qui s'inscrit dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse, et les programmes provinciaux existants conçus pour aider les jeunes à risque dans les régions mal desservies, qui sont souvent rurales ou éloignées.
- *Accroître la collaboration entre les nombreux organismes chargés de la prestation des programmes actifs du marché du travail*. L'Ontario a pris une initiative intéressante en ce sens, à savoir la création de l'Ontario Association of Youth Employment Centres (OAYEC, Association ontarienne des centres d'emplois jeunesse), qui a mis en place un réseau de prestation de services visant un accès à des emplois durables pour les jeunes. Une collaboration semblable entre les organismes chargés de la livraison de programmes actifs du marché du travail à l'intention des jeunes dans chaque collectivité serait profitable non seulement dans chaque province, mais aussi dans tout le Canada.
- *Veiller à ce que dans chaque province, les programmes actifs du marché du travail à l'intention des jeunes soient rigoureusement évalués*. Le but est double : accroître l'information dont on dispose sur ce qui fonctionne bien dans les programmes pour les jeunes et diffuser cette information plus largement. Chaque province devrait mettre en place des évaluations de ses programmes pour les jeunes afin d'en mesurer l'efficacité. Les données concernant les programmes provinciaux devraient être facilement disponibles pour les chercheurs dans le but de les aider à mener de rigoureuses évaluations.

SUMMARY AND MAIN RECOMMENDATIONS

Canada has a dynamic youth labour market outperforming most OECD countries, but some groups are marginalised

The recent performance of the youth labour market in Canada is very good compared with many other OECD countries. Sustained economic growth, at a rate of slightly above 3% per year on average over the past decade, and a very flexible labour market by international standards have both contributed to rising employment rates and falling overall unemployment, including for youth.

The youth unemployment rate decreased from 15.4% in 1996 to 11.6% in 2006, below OECD averages for both years (16.2% and 14.7% respectively in 1996 and 2006 based on labour force surveys). However, youth unemployment rates vary a lot across Canadian provinces reflecting regional economic factors. For example, Newfoundland and Labrador has a youth unemployment rate which is twice the Canadian average, while Ontario is close to the Canadian average and Alberta with a rate of 6.8% in 2006 is the best-performing province.³

The school-to-work transition is smooth for most young Canadians and the line between school and work is particularly blurred. Many young people combine both, delaying post-secondary attendance after high school, going back and forth between education and work, and starting their career rapidly with a permanent and full-time job. A good indicator is that more than three-quarters of first jobs are permanent and full time for school-leavers having at least an upper secondary diploma. Nevertheless, there is evidence that this pattern varies considerably across different sub-populations within Canada, as demonstrated by early school-to-work transitions among many low-educated Aboriginal youth and late transitions for many highly-

3. Throughout the report, regional variation across Canada will be documented principally for the three provinces visited by the OECD Secretariat (Alberta, Newfoundland and Labrador, and Ontario).

educated immigrant youth. According to the 2006 census, young immigrants perform on average relatively well on the labour market with an unemployment rate of 14% compared with 22% for Aboriginal youth and 13% for the national average.

Demand-side barriers to the hiring of young people are limited in Canada. Employment protection legislation is among the least strict in the OECD. As such, it is unlikely to cause temporary work traps for youth. The persistence of non-standard work is relatively low among youth not attending school full time, an indication that this type of work is typically a transitory phase preceding permanent and full-time employment. In addition, neither wages nor labour costs appear per se to be a barrier to the hiring of youth. Young Canadian workers have low entry wages, particularly while studying, and tend to move rapidly into higher-paid jobs over time.

The incidence of long-term youth unemployment is particularly low in Canada and has decreased over the past decade. It was 7% in 1996 and only less than 3% in 2006 compared with an OECD average persistently over 20%. In addition, while in 2005 almost 10% of Canadians aged 15-24 were neither in employment nor in education or training – denoted by the acronym NEET –, being NEET is temporary. Only 1% of young Canadians who were NEET in 1999 were still NEET in 2001 and in 2003.

In Canada, young people at risk of poor labour market outcomes and social exclusion constitute only a small group. Young people living in remote and rural areas are over-represented among this at-risk group, as well as Aboriginal youth, particularly those living on reserves.

Education is the responsibility of each province

In Canada, the prime responsibility for education and training rests with the provinces. All levels of government recognise the importance of initial education and its relevance to labour market requirements. According to the 2006 OECD PISA (Programme for International Student Assessment) results, scores measuring the achievement of young Canadians aged 15 are well above the OECD average. In addition, no other OECD country has a higher proportion of youth attending university or college.

The flip side of this outstanding performance is that there is a strong “academic bias” in secondary education. This bias was already identified ten years ago in a previous OECD analysis of the Canadian

school-to-work transition. The Canadian economy, like most OECD economies, being more knowledge-based can easily employ numerous college- and university-graduates. There is however a concern that Canadian high-school students have a low propensity to opt for vocational studies. Shortages of skilled workers are currently reported in many trade professions. And with the re-emergence of the commodity-based economy, sustained by an increased global demand, this trend is likely to persist.

Another source of concern in Canada is the school drop-out rate among youth aged 15-24 (8.7% in 2005) which is high compared with Norway (3.2%) or Korea (2.6%) for example, even if it is well below the OECD average of 13%. Alberta, Manitoba and Québec come out on top as the provinces with the highest drop-out rates. The booming labour market, itself a consequence of the oil-sands boom in Alberta, leads to rising opportunity costs of education and explains part of this province's relatively high drop-out rate.

Labour market policies towards youth are a shared responsibility of the federal and provincial governments

Young people have access to several passive benefits such as employment insurance (EI) benefits and social assistance benefits. EI is under the responsibility of the Government of Canada, while social assistance is under the responsibility of provinces. In contrast, active labour market policies (ALMPs) towards youth are organised both by the federal and provincial governments. The aim of ALMPs is to maximise youth opportunities all over the country. However, there is evidence that federal and provincial programmes often overlap. Furthermore, currently there are no activation policies for ALMPs and as a result some youth receiving passive benefits do not participate in ALMPs.

Recent reforms go in the right direction

The federal government has taken several steps to help young people access education and pay for it. In November 2006, an economic roadmap for competitiveness called the “Advantage Canada” Strategy, was launched to strengthen Canada’s Knowledge Advantage, with the aim of “developing the best educated, most skilled and most flexible workforce in the world”.

Two other recent initiatives at the federal level are also worth stressing. One is targeted towards Aboriginal people. The federal

government announced in 2007 new funding for the Aboriginal Skills and Employment Partnership (ASEP). ASEP's overall objective is sustainable employment for Aboriginal people in major economic industries, leading to lasting benefits for Aboriginal communities, families and individuals. The second move is towards apprenticeship. In order to encourage young Canadians to enter the trades, Budget 2006 introduced Apprenticeship Incentive Grants and an Apprenticeship Job Creation Tax Credit.

As illustrated in the report, Alberta, Newfoundland and Ontario have taken major initiatives to increase and enhance youth education and employment. If these initiatives tend to vary across provinces, a number of them address the education system's main problem, notably the high drop-out rate in secondary education. In this regard, it is worth stressing that Ontario has expanded the age of compulsory learning to 18 and has launched an apprenticeship training tax credit.

What remains to be done?

Even if Canada has a well-performing youth labour market and is well ahead of most other OECD countries in responding to the education and labour market challenges faced by youth, more could be done to consolidate further the school-to-work transition. An effective strategy to ensure sustainable employment for all youth in Canada would ideally comprise two main components: ensuring that all youth leave education with recognised qualifications to set up a career and improving the design and coherence of the current activation strategy for youth, particularly for those at risk.

Ensuring that all youth leave education with recognised qualifications to set up a career

Canada's educational system is working very well, especially when measured in terms of PISA scores at the age of 15 or access to post-secondary degrees. The current priority is first and foremost to reduce early school-leaving. No single measure will help to solve this problem.

One partial solution is to put a greater emphasis on early-age interventions in a life-long learning perspective. There is indeed a growing recognition that quality early childhood education provides young children, particularly from low-income or other disadvantaged background groups, with a good start in life, a lower risk of dropping out and more chances to have a successful school-to-work transition.

Participation in early childhood *education* (and not simply daycare) is low in Canada by international standards. In 2003, the percentage of youth aged 15 who had spent more than one year in that form of education (39%) was well below the OECD average of 68.5%. There is evidence based on PISA of a positive link between early education and cognitive achievement at the age of 15.⁴ Efforts to improve participation in education of disadvantaged groups before the age of 6 could well be more cost-effective than most training programmes that try to upgrade skills amongst early school-leavers.

Another partial solution is to raise the age of compulsory education as some other OECD countries have done recently (*e.g.* the Netherlands) or announced plans to do so (United Kingdom). However, simply raising the compulsory school-leaving age from 16 to 18 is no panacea. It could be effective only if it is accompanied by measures to diversify educational choices at the secondary level. Recent reforms by Ontario could perhaps inspire the rest of the country in this regard. In 2005, the province raised the age of compulsory learning from 16 to 18 and provided a range of positive incentives to stay on in schooling and to achieve a qualification in its Student Success Strategy. This includes a more diverse and vocational curriculum in upper secondary schools together with the development of the Ontario Youth Apprenticeship Programme (OYAP), which is a school-to-work transition programme offered through secondary schools.

It is also important to pay more attention to the *actual skills* possessed by individuals at the bottom of the educational distribution. Degrees and credentials are important, but basic skills also matter for employment and wages. There is some evidence that small improvements in literacy and numeracy skills lift both employment and incomes of school drop-outs.

Employers have also a role to play. They should be more involved in upgrading skills of employed youth as an investment that will benefit their industry over a longer term. In addition, employers should work more often in partnership with post-secondary institutions with the aim of better matching labour supply and their labour needs in the future.

Achieving a better combination of work and study is another worthwhile initiative. Combining work and study is to be encouraged to the extent that work is not harmful to studies. There is evidence that

4. See Figure 2.10.

among high-school students who work for pay, drop-out rates are lowest for those who work a moderate number of hours weekly and highest for those who work the equivalent of full-time hours. Overall, students tend to work much more frequently in Canada than in many other OECD countries. There is evidence that most of the time, post-secondary students work to offset the costs of their studies. Nevertheless, paid work among teenagers starts very early in Canada. In Alberta, the minimum working age recently dropped from 14 to 12 (with a maximum of two hours per day on school days) while it is 14 in Newfoundland and Labrador and in Ontario. In contrast, in many European countries, the minimum working age is 16.

In Alberta, but also in Saskatchewan and British Columbia, where the opportunity cost of studying is particularly high, all the stakeholders should explore ways of reducing that cost. Staying on in education for young people who discount the future at a very high rate might be perceived as a waste of time and money.

Finally, an untapped resource now and for the future is Aboriginal youth, one of Canada's youngest and fastest growing populations. Educational performance of Aboriginal youth lags behind their peers and Aboriginal students are underrepresented in post-secondary institutions. For Aboriginal students attending on-reserve schools, a greater emphasis should be put on improving pupils' achievement in core topics. The counterpart of federal funding, in a context of devolution of educational authority to First Nations, should be more accountability based on a small number of well-defined and measurable performance objectives.

To ensure that youth have the basic skills needed to enter and progress on the labour market, the following measures could be envisaged:

- *Put a greater emphasis on early-age (i.e. before age 6) education of children from disadvantaged groups and ensure it is sustained.* Monitoring the progress of these children once they enter primary education is also crucial to ensure that the benefits are sustained.
- *Consider gradually increasing the school-leaving age to 18 in all provinces together with the development of high-school vocational programmes.* The focus should be on retention until a qualification is obtained rather than simply on staying until a given age. A change in this direction would require secondary education to be able to cater for a broader age range and provide diversified learning pathways with strengthening pre-

apprenticeship. Given the time it may take to develop an effective supply of vocational education and training or pre-apprenticeships within high schools and the cost to the public purse, this reform could be phased in over at least five years, as recently decided by the United Kingdom.

- *Achieve a better balance of work and study among teenagers to prevent them from dropping out.* Paid work should be forbidden below the age of 14. Between 14 and the end of compulsory schooling, teenager jobs of more than 20 hours per week during the school year should be discouraged by introducing in provincial employment standards the threshold of 20 hours per week above which employers are obliged to pay for employer benefits such as health and other insurance coverage.
- *Explore ways of reducing the opportunity cost of studying or returning to study in buoyant labour markets.* Special scholarships could be offered to those who accept resuming high school and take the necessary steps towards gaining their final diploma. Grants, scholarships and a flexible work schedule to allow for study time are examples of such incentives. Employers could also be encouraged to introduce more training incentives to help youth to continue their post-secondary education. There is also a role for the authorities in communicating the actual long-term benefits of education and training.
- *Encourage employers to work in partnership with post-secondary institutions.* Employers should be consulted when revisiting post-secondary education curricula to ensure greater responsiveness and relevance to their labour needs in the future.

Improving the design and coherence of the current activation strategy for youth, particularly for those at risk

Many existing youth programmes were designed in a labour market context of high youth unemployment. This context has changed and there is now a need to modernise the strategies for youth programming to keep pace with the labour market challenges of today. Current public expenditure on youth programmes, both at the federal and at the provincial levels, should be devoted to more intensive programmes targeted towards the small group of youth facing multiple barriers to employment. These programmes should aim to improve their career prospects and could include geographic labour mobility assistance.

Better co-ordination should be implemented between the different ALMPs available to youth in Canada. The federal government is responsible for ALMPs related to EI benefits, for the Youth Employment Strategy (YES) focussing particularly on youth ineligible for EI benefits and for the youth component of Aboriginal Human Resource Development Strategy (AHRDS). Each province has developed its own youth programmes with access through each provincial Public Employment Service, as well as specific programmes for at-risk youth. In particular, the Skills Link stream of the Youth Employment Strategy (YES), introduced in 2003 by the Government of Canada and directed at disadvantaged jobless youth, should be better co-ordinated with the existing provincial programmes designed to help at-risk youth living in underserved and very often remote and rural areas.

There is increasing recognition across OECD countries of the importance of effective activation strategies for promoting employment prospects of vulnerable youth. These strategies, in particular if they amount to devoting more public resources to this group, should ideally follow a “mutual obligations” principle with a mix of rights (effective active programmes, including geographic labour mobility assistance) and responsibilities (with the threat of moderate benefit reductions). In particular, such strategies include compulsory participation in active programmes after a period of unsuccessful job search.

Canada is one of the few OECD countries, with the Czech Republic and Japan, where participation of unemployment benefit recipients in an individual action plan is only voluntary. The intensity of activation requirements of social assistance beneficiaries varies also a lot by province. There is therefore a real risk that some of the most disadvantaged groups with poor employment prospects and low motivation to participate are excluded from activation. In order to minimise this risk, the design of the current youth activation strategy in Canada could be enhanced. The objective should be to reach out effectively to the most vulnerable disadvantaged youth and to move towards an activation strategy following a “mutual obligations” principle.

All provinces should more actively encourage eligible persons for social assistance to pursue, accept, and retain any reasonable offer of employment or retraining as an initial and continuing condition of benefit eligibility. This is particularly urgent for young people in Newfoundland and Labrador. Even if the overall income support

caseload has dropped significantly in recent years in that province due to its Poverty Reduction Strategy, it remains significantly higher than in any other province.

There are little incentives *per se* in the EI system for young people entering the labour market to become long-term benefit recipients. There is however a real risk of repeat use of EI benefits. There is evidence that the younger individuals are when they make their first claim, the more likely they are to go on to become repeat users of EI benefits. It is particularly the case for youth facing employability barriers in remote areas where non-seasonal job opportunities are rare. Active intervention towards this group is particularly low in Canada. In the United Kingdom, for example, young people who reclaim unemployment insurance are obliged to enter the follow-through period of the New Deal for Young People (NDYP) programme. During this period, youth receive further intensive help in order to find a job and re-enter one of the four options of the NDYP (full-time education or training, work in the voluntary sector, work in an environmental taskforce or subsidised employment).

Both the federal and provincial governments rely a lot on NGOs to reach out effectively to youth and activate them. A drawback of this approach is that it may be too much of a patchwork. An interesting initiative is the Ontario Association of Youth Employment Centres (OAYEC) created in 1988. This organisation, which supports and advocates for a sustainable youth employment delivery network in Ontario, co-ordinates over 70 youth employment agencies and provides information and advocacy action on youth employment issues and joint initiatives between school boards and the PES involving job-search techniques, vocational training and self-employment.

Finally, while a number of solid evaluations have been conducted by Human Resource and Social Development Canada on youth employment programmes funded by the federal government, there are few evaluations of youth employment programmes funded by each province. The most recent evaluation on the implementation of the federally-funded YES programmes was completed in 2005. Another evaluation on their net impacts is currently underway and its results should be diffused widely and rapidly to inform decisions-makers about how best reform the YES programmes. Similar evaluations of provincial youth programmes are lacking. As a result, there are no comparisons of good practices across provinces.

The following actions are recommended:

- *Redirect the focus of existing youth programmes towards the small group of individuals facing multiple barriers to employment.* Many existing youth programmes were designed in a labour market context of high youth unemployment that no longer exists in most of Canada’s provinces. These programmes need to be redesigned to respond better to today’s challenges.
- *Enforce more strictly activation strategies among youth receiving welfare benefits.* All provinces, and particularly Newfoundland and Labrador, should insist that eligible youth for social assistance must pursue, accept, and retain any reasonable offer of employment or retraining as an initial and continuing condition of welfare eligibility.
- *Enforce a “mutual obligations” principle towards young repeat users of EI benefits.* Young repeat users are at relatively high risk of becoming repeat users as adults. They should be “activated” as from the initial day of re-registration. These activation measures should include a requirement of registration for placement taking place at the time of benefit application, direct referrals to job vacancies, an obligation of reporting at least monthly their job-search activities and the frequent verification of job-search in order to continue to receive EI benefits. After three months of unsuccessful job search, an individual action plan should be drawn up and this should include the referral to active programmes and encouragement to geographic mobility, if appropriate.
- *Design geographic mobility assistance programmes to help young repeat users of EI benefits, especially from rural and remote areas, to move where job opportunities exist.* Youth living far from urban centres should be better informed on labour market opportunities and living conditions in their, or others, provinces.
- *Better co-ordinate the different ALMPs available to youth in Canada.* There is a risk of duplication of ALMPs towards disadvantaged youth in Canada. In particular, the Skills Link stream of the federal YES devoted to disadvantaged youth should be better co-ordinated with the existing provincial programmes designed to help at-risk youth living in underserved and very often remote and rural areas.
- *Implement more co-operation between the many ALMP providers.* A good practice for a sustainable youth employment

delivery network is the Ontario Association of Youth Employment Centres (OAYEC). This kind of co-operation between providers operating in each community, would likely improve the delivery of efficient ALMPs for youth, not only within each province but also across Canada.

- *Set up rigorous evaluations of ALMPs for youth in each province.* The knowledge base on what works and what does not work for youth needs to be expanded and be given more publicity. Each province should develop evaluations of their different youth programmes to assess their cost-effectiveness. Access to data on provincial programmes should be made available to researchers to implement rigorous evaluations.

INTRODUCTION

Améliorer les perspectives d'emploi des jeunes est une préoccupation majeure dans les pays de l'OCDE. Dans de nombreux pays, la diminution du nombre de nouveaux actifs et le vieillissement de la population ne se sont pas encore traduits par une amélioration des perspectives d'emploi des jeunes. Il est donc indispensable que les jeunes possèdent les compétences requises sur le marché du travail et que les pays conçoivent des moyens d'action efficaces pour faciliter la transition de l'école à l'emploi.

La performance récente du marché du travail des jeunes au Canada est supérieure à celle de la plupart des autres pays de l'OCDE. Les grandes réformes de l'éducation et du marché du travail mises en place par les gouvernements fédéral et provinciaux au début des années 2000 ont notamment pour effet d'améliorer les chances d'emploi durable des jeunes qui intègrent le marché du travail. Même si le cadre global semble favoriser l'employabilité à long terme des jeunes dans leur ensemble, il y a encore des points préoccupants. Par exemple, le fait que la baisse du chômage ait été sans effet sur le noyau de jeunes issus de milieux défavorisés qui ont le plus de mal à s'insérer sur le marché du travail.

Le présent rapport a pour objet d'éclairer les domaines où il est nécessaire et possible d'apporter des améliorations et de voir comment les politiques pourraient faciliter la transition études-travail. Le *chapitre 1* fait un tour d'horizon de base de la situation des jeunes sur le marché du travail canadien. Le *chapitre 2* porte sur le rôle joué par l'instruction et la formation dans la transition de l'école au marché du travail et le *chapitre 3*, sur les facteurs qui, du côté de la demande de travail, pourraient constituer des obstacles à l'emploi des jeunes. Enfin, le *chapitre 4* examine en quoi les prestations d'aide sociale et les services publics de l'emploi aident les jeunes sans emploi à trouver du travail.

CHAPITRE 1

LE DÉFI À VENIR

Au cours des dix dernières années, sous l'effet d'une croissance économique soutenue, on a assisté au Canada à un fort repli du chômage et à une augmentation de la participation à la vie active. Dans la même période, la part de jeunes dans la population en âge de travailler a beaucoup diminué, sous l'effet du vieillissement de la population. Le présent chapitre porte sur la performance des jeunes Canadiens sur le marché du travail, dans un contexte de croissance économique soutenue et de vieillissement rapide de la population, et compare cette performance à celle des jeunes dans d'autres pays de l'OCDE. On y brosse un tableau des caractéristiques démographiques des jeunes et de la place qu'ils occupent sur le marché du travail canadien (section 1). On y examine aussi les particularités de la transition de l'école à l'emploi au Canada (section 2) et les caractéristiques des emplois des jeunes (section 3).

1. Données démographiques et situation sur le marché du travail

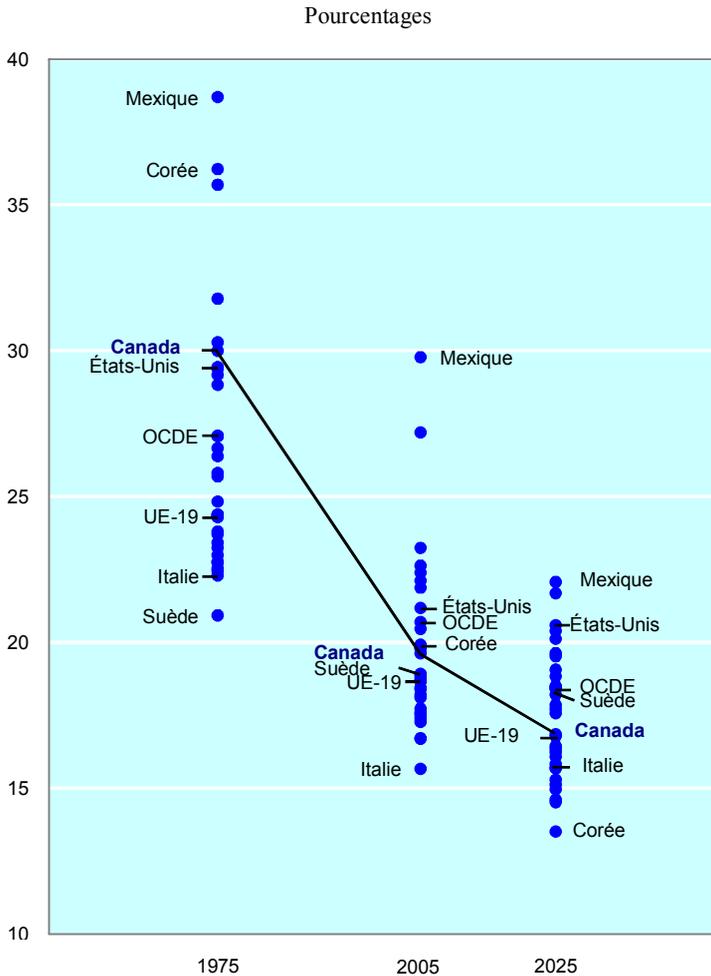
A. La part de jeunes dans la population en âge de travailler a beaucoup diminué depuis les années 70

Depuis le milieu des années 70, le Canada est, après la Corée, le pays de l'OCDE ayant affiché la baisse la plus importante de la part des jeunes dans la population en âge de travailler (voir le graphique 1.1, basé sur les projections nationales et celles des Nations unies).⁵ Ainsi, la taille des jeunes cohortes a diminué comparativement aux cohortes plus âgées : en 1975, les jeunes de 15 à 24 ans représentaient approximativement le tiers de la

5. Les projections du graphique 1.1 correspondent à la variante moyenne des projections pour les hypothèses de fécondité, de mortalité et de migration dans chaque pays. Au Canada, les projections ont été établies suivant les hypothèses suivantes : taux de fécondité, 1,5 enfant par femme; espérance de vie, 81,9 ans pour les hommes et 86,0 ans pour les femmes; taux d'immigration, 7,0 % et taux d'émigration, 1,5 % (voir Bélanger *et al.*, 2005).

population de 15 à 64 ans et en 2005, la fraction avait baissé à seulement un cinquième. Au cours des 20 prochaines années, il faut s’attendre à ce que la proportion de cette cohorte continue de diminuer. En 2025, les jeunes pourraient ne plus constituer que 17 % de la population en âge de travailler, ce qui serait inférieur à la moyenne des pays de l’OCDE.

Graphique 1.1. **Recul des jeunes dans la population en âge de travailler dans les pays de l’OCDE, 1975-2025^a**



a) Population de 15 à 24 ans par rapport à la population de 15 à 64 ans.

Source : Projections nationales et projections de 2006 des Nations unies pour l’Australie, le Danemark, l’Espagne, la Nouvelle-Zélande ; 2004 pour le Luxembourg ; et 2005 pour les autres pays.

Ces tendances sont essentiellement dues à la chute du taux de fécondité au cours des quarante dernières années, lequel a touché un creux historique de 1.49 en 2000, avant de remonter, mais à peine, pour se fixer aux alentours de 1.5 en 2005. Dans une certaine mesure, le vieillissement de la population a été compensé par l'immigration. Les flux d'immigration annuels au Canada (en 2005, la part des immigrants dans la population canadienne était de 0.85 %), sont presque deux fois supérieurs à la moyenne des pays de l'OCDE (0.45 %) (OCDE, 2007b), ce qui classe le Canada au septième rang des pays d'accueil dans la zone OCDE. Dans les années 90, les principales régions d'origine des immigrants ont changé, l'Asie ayant remplacé l'Europe. Le fait qu'entre 1981 et 2001, le nombre d'immigrants issus des minorités visibles (population non blanche et non autochtone) ait été multiplié par trois (Hou et Bourne, 2004) n'est pas étranger à ce mouvement.

La variation de la croissance démographique selon la région est un autre facteur important⁶. L'Alberta, par exemple, province dans laquelle la population se développe le plus rapidement depuis 1997, doit le gros de sa progression démographique à un taux d'accroissement naturel relativement élevé (par rapport aux autres provinces, mais plus particulièrement par rapport à Terre-Neuve-et-Labrador), à l'augmentation considérable de la migration interprovinciale et, dans une moindre mesure, à l'immigration internationale. Par contre, en Ontario, la croissance démographique est, pour une large part, due à l'immigration internationale. Par ailleurs, seules l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique affichent un taux estimatif annuel moyen de croissance démographique supérieur au taux correspondant pour l'ensemble du Canada. Sur la période 2005-2031, la part de la population de ces provinces dans la population canadienne totale est donc appelée à augmenter (Bélanger *et al.*, 2005).

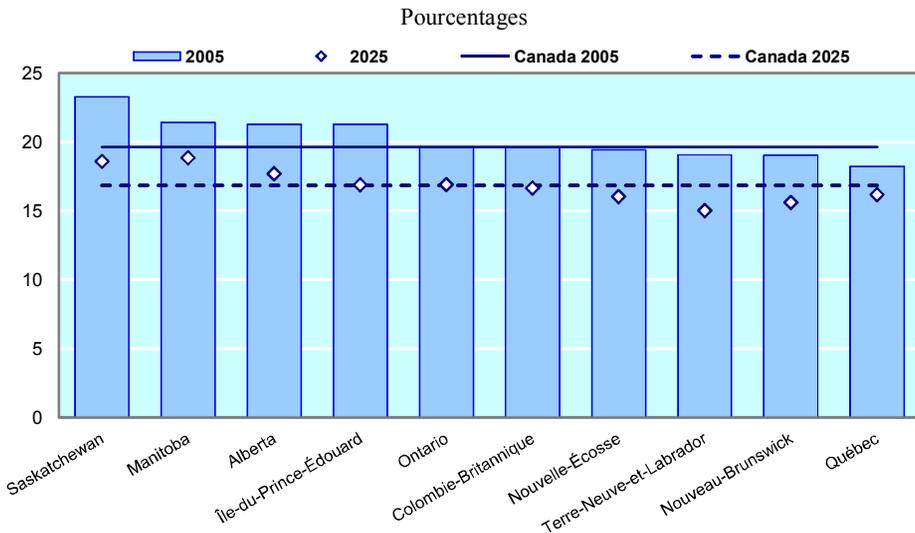
Il existe également de grands écarts de croissance démographique entre les régions urbaines et les régions rurales (Malenfant *et al.*, 2007). La croissance la plus élevée s'observe dans les grandes régions métropolitaines et dans les régions rurales voisines. Dans les trois principales régions métropolitaines du pays (Toronto, Montréal et Vancouver), la croissance de la population est attribuable à l'immigration internationale, alors que dans les régions rurales en périphérie des régions métropolitaines et dans les autres régions métropolitaines, la croissance est due à la migration interne. Selon Beaujot *et al.* (2007), ces schémas ont accentué les différences du

6. Dans le présent rapport, l'examen des variations selon la région ou la province portera, le plus souvent, sur les variations dans les trois provinces dans lesquelles se sont rendus les représentants du Secrétariat de l'OCDE, à savoir : Alberta, Ontario, Terre-Neuve-et-Labrador.

point de vue de la diversité ethnoculturelle entre Toronto, Montréal et Vancouver et le reste du pays. Même si les régions rurales éloignées enregistrent les plus forts taux de fécondité au Canada, leur croissance démographique totale y est pourtant faible et on y observe même parfois une contraction démographique.

Compte tenu de ce qui précède, sur la période 2005-2025, la part des 15-24 ans dans la population en âge de travailler devrait diminuer dans toutes les provinces, quoiqu'à partir de moments différents. En 2005, la province de Saskatchewan était celle dans laquelle les 15-24 ans avaient le plus de poids (23.3 %) et la Province du Québec, elle dans laquelle ces derniers en avaient le moins (18.2 %). En Ontario, la part des 15-24 ans dans la population provinciale correspondait à la moyenne nationale alors qu'à Terre-Neuve-et-Labrador, elle était en dessous de la moyenne. En 2025, les jeunes pourraient représenter 18 % de la population en âge de travailler en Alberta, 17 % en Ontario et seulement 15 % à Terre-Neuve-et-Labrador (graphique 1.2).

Graphique 1.2. **Recul des jeunes dans la population en âge de travailler selon la province au Canada, 2005 et 2025^{a,b}**



- a) Population de 15 à 24 ans en pourcentage de la population de 15 à 64 ans.
 b) Les provinces sont classées dans l'ordre décroissant de la proportion des jeunes en 2005.

Source : Scénario de croissance moyenne, Statistique Canada ; voir Bélanger *et al.* (2005).

B. La croissance économique soutenue a profité au marché du travail des jeunes

Entre 1994 et 2004, l'emploi au Canada s'est développé à un rythme soutenu, à savoir 2 % en moyenne par année, comparativement à 1.2 % aux États-Unis et à 1 % dans les pays européens de l'OCDE (OCDE, 2007c). En 2006, 73 % de la population de 15 à 64 ans occupait un emploi. Ce pourcentage est supérieur de près de 7 points de pourcentage à la moyenne des pays de l'OCDE. En 2006 toujours, le taux de chômage standardisé (6.3 %) était légèrement supérieur à la moyenne de l'OCDE (6 %). Ajoutons à cela, toutefois, que le chômage au Canada est en recul depuis 2002. Dans ce contexte macroéconomique favorable, le marché du travail des jeunes s'est amélioré depuis la fin des années 90 (Bergeron *et al.*, 2004).

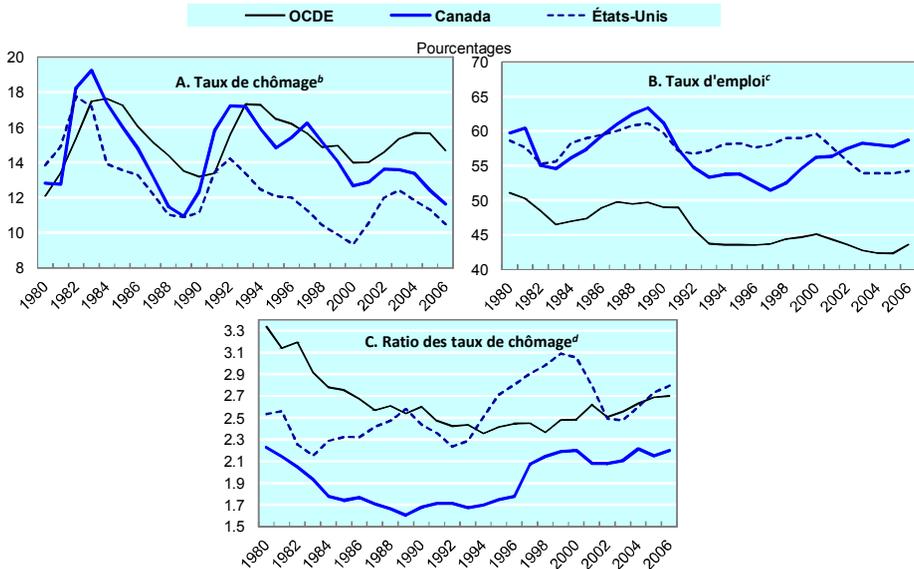
Le taux de chômage des jeunes, en recul depuis la fin des années 90, était néanmoins supérieur à 10 % en 2006

En 1997, le taux de chômage des jeunes atteignait 16 %. Il est tombé sous 12 % en 2006, ce qui est inférieur à la moyenne des pays de l'OCDE (plus de 14 %) et légèrement supérieur au taux aux États-Unis (10 %) (graphique 1.3, panel A). Cela dit, le Canada est à la traîne des pays les plus performants (le Mexique, le Danemark, les Pays-Bas et la Suisse), où le taux de chômage des jeunes est de moins de 8 %. Mais comme le taux de chômage des jeunes est très sensible à la conjoncture économique, le ratio du chômage jeune au chômage adulte est peut-être un indicateur plus probant de l'évolution du chômage chez les jeunes au cours des dix dernières années. Alors qu'entre 1983 et 1996, le ratio relatif du chômage des jeunes était inférieur à 2, il est resté stable à un peu plus de 2 depuis la fin des années 90 (graphique 1.3, panel C). Au Canada, les jeunes sont relativement un peu moins touchés par le chômage qu'aux États-Unis ou que dans l'ensemble des pays de l'OCDE où le ratio du chômage jeune au chômage adulte est souvent supérieur à 2.5.

Le taux d'emploi des jeunes est bien supérieur à la moyenne de l'OCDE

Le taux d'emploi des jeunes (59 % environ), autre indicateur de la performance du marché du travail des jeunes, est nettement supérieur à la moyenne de l'OCDE (43 % en 2006) et supérieur également (de 4.5 points de pourcentage, en l'occurrence) au taux correspondant aux États-Unis (graphique 1.3, panel B).

Graphique 1.3. Indicateurs de chômage et d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans^a, Canada, États-Unis et OCDE, 1980-2006



- a) Jeunes de 16 à 24 ans pour les États-Unis.
 b) Chômeurs en pourcentage de la population active du groupe d'âge concerné.
 c) Emploi en pourcentage de la population totale du groupe d'âge concerné.
 d) Taux de chômage des jeunes (15/16 à 24 ans) divisé par le taux de chômage des adultes (25 à 54 ans).

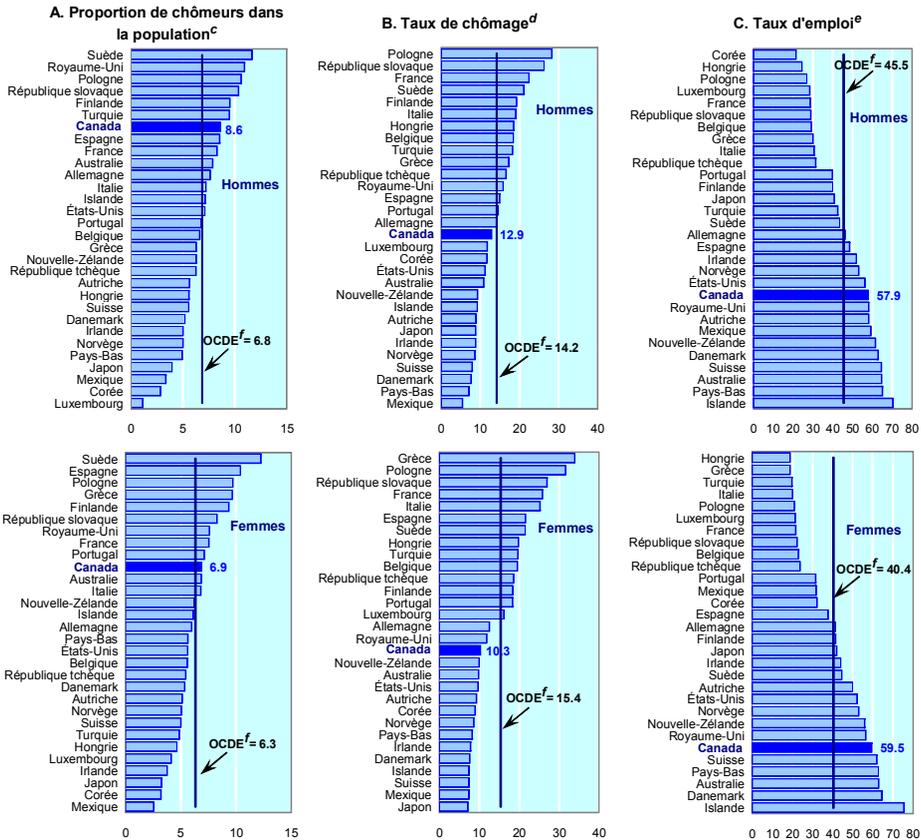
Source : Enquêtes nationales sur la population active.

Les jeunes femmes font mieux que les jeunes hommes sur le marché du travail

Dans de nombreux pays de l'OCDE, les différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail se manifestent à un âge relativement jeune. Au Canada, contrairement à de nombreux autres pays de l'OCDE, les jeunes femmes sont moins souvent en chômage et plus souvent occupées que les jeunes hommes (graphique 1.4). Par rapport au classement des jeunes femmes et des jeunes hommes dans les autres pays de l'OCDE, au Canada, les jeunes femmes font un peu mieux que les jeunes hommes. Les jeunes Canadiennes se classent au 6^e rang des pays de l'OCDE, avec un taux d'emploi de 59.5 %, et les jeunes Canadiens, au 10^e rang, avec un taux de 57.9 %.

Graphique 1.4. Indicateurs de chômage et d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans^a par sexe dans les pays de l'OCDE, 2006^b

Pourcentages



- a) Jeunes de 16 à 24 ans pour l'Espagne, les États-Unis, l'Islande, la Norvège, la Suède et le Royaume-Uni, et de 15 à 24 ans pour les autres pays.
- b) Les données du Luxembourg se réfèrent à 2005.
- c) Chômeurs en pourcentage de la population totale du groupe d'âge concerné.
- d) Chômeurs en pourcentage de la population active du groupe d'âge concerné.
- e) Emploi en pourcentage de la population totale du groupe d'âge concerné.
- f) Moyenne non pondérée.

Source : Enquêtes nationales sur la population active.

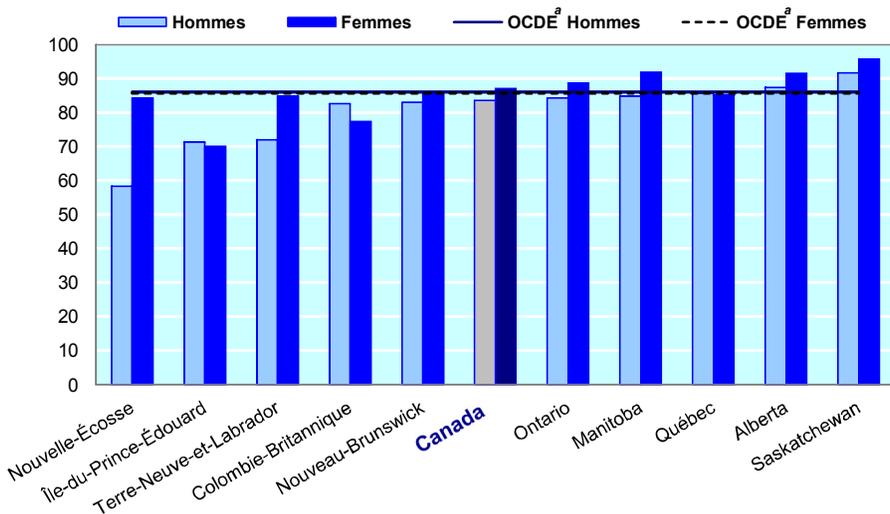
Dans le passé, en période de relance économique, le taux d'emploi des jeunes Canadiens était supérieur à celui des jeunes Canadiennes. Mais d'après Usalcas (2005), cette tendance s'est inversée en 1997 et depuis, le taux d'emploi des jeunes femmes progresse plus rapidement que celui des jeunes hommes. Une des explications avancées à ce sujet est la suivante : au cours de la période, le gros de la croissance de l'emploi est survenu dans des

secteurs d'activité vers lesquels gravitent les jeunes femmes (comme le commerce de détail, l'hébergement et la restauration) alors que dans certains des secteurs où se concentrent traditionnellement les jeunes hommes (comme la fabrication et la construction), la croissance a été plus faible.

Une autre explication importante est qu'au Canada, comme dans l'ensemble des pays de l'OCDE, les jeunes femmes sont maintenant plus instruites que les jeunes hommes (voir chapitre 2) de sorte qu'elles ont plus de chances d'être occupées. D'après les données présentées dans OCDE et RCRPP (2005), en 2002, 91 % des jeunes Canadiennes âgées de 20 à 24 ans qui n'étaient plus aux études avaient au moins terminé le secondaire supérieur, comparativement à 87 % des jeunes hommes du même âge (les pourcentages correspondants pour l'ensemble des pays de l'OCDE sont de 87 % et de 83 %, respectivement). En outre, en 2002, dans la plupart des provinces canadiennes (sauf trois : Île-du-Prince-Édouard, Québec et Colombie-Britannique), parmi les 20-24 ans qui n'étaient plus aux études et qui possédaient un diplôme d'études postsecondaires, les jeunes femmes avaient un taux d'emploi supérieur à celui des jeunes hommes (87 % et 84 %, respectivement). Dans les pays de l'OCDE, il n'y avait aucune différence entre les jeunes femmes et les jeunes hommes (graphique 1.5).

Graphique 1.5. **Taux d'emploi des jeunes de 20 à 24 ans sortis des études et diplômés de l'enseignement postsecondaire par sexe et province au Canada, 2002**

En pourcentage de la population du groupe d'âge concerné



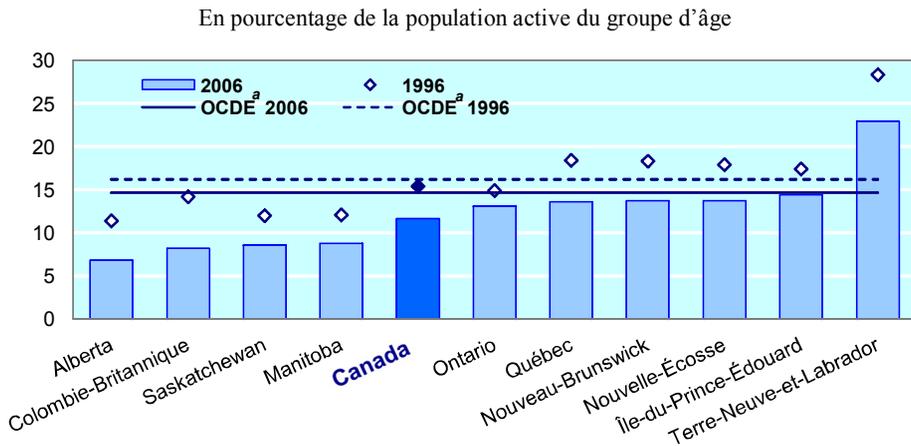
a) Moyenne non pondérée pour les pays de l'OCDE.

Source : OCDE et RCRPP – Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (2005) ; et de Broucker (2005).

Le taux de chômage des jeunes varie considérablement selon la province

La performance moyenne des jeunes Canadiens sur le marché du travail masque des écarts importants entre les provinces, des écarts de chômage plus spécialement. Le Canada est non seulement un pays très vaste, mais la structure industrielle et la conjoncture économique y varient d'une région à l'autre. Si l'économie des provinces riches en ressources naturelles, comme l'Alberta, a enregistré une croissance phénoménale, les autres provinces ont tout de même connu une assez vigoureuse croissance (voir OCDE, 2006a). Les écarts des indicateurs entre les marchés du travail régionaux sont demeurés inchangés, mais le taux de chômage des jeunes a baissé d'un bout à l'autre du pays. En 1996, le taux de chômage des jeunes au Canada variait entre 11.4 % en Alberta et 28.3 % à Terre-Neuve-et-Labrador alors que, en 2006, il ne variait plus qu'entre 6.8 et 22.9 % (graphique 1.6). De plus, en 2006, Terre-Neuve-et-Labrador était la seule province canadienne dans laquelle le taux de chômage des jeunes était supérieur à la moyenne des pays de l'OCDE, alors que, en 1996, il y en avait quatre autres (Québec, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse et Île-du-Prince-Édouard).

Graphique 1.6. **Taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans par province au Canada, 1996 et 2006**



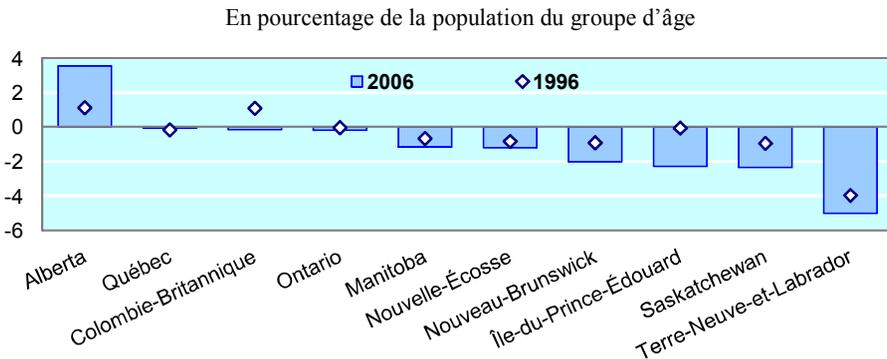
a) Moyenne non pondérée des pays de l'OCDE.

Source : Statistique Canada, et estimations du Secrétariat de l'OCDE basées sur les enquêtes nationales sur la population active.

La persistance, entre les provinces, des écarts de chômage chez les jeunes s'est accompagnée, au cours des dix années considérées, d'une mobilité géographique assez élevée (graphique 1.7). Les jeunes Canadiens ont

toujours été relativement mobiles. D'après Audas et McDonald (2003), 50 % des jeunes de 15 à 29 ans ont déménagé entre 1996 et 2001 et 5 % ont migré vers une autre province. Les jeunes déménagent souvent pour fréquenter un collège ou une université, pour intégrer le marché du travail ou pour se marier. Cela dit, les taux de migration diminuent après le début de l'âge adulte, car plus le temps passe, plus les liens familiaux se resserrent et plus les jeunes adultes développent des réseaux sociaux solides.

Graphique 1.7. **Solde migratoire interne des jeunes de 15 à 24 ans par province au Canada, 1996 et 2006**



Source : Statistique Canada, tableau Cansim 051-0011.

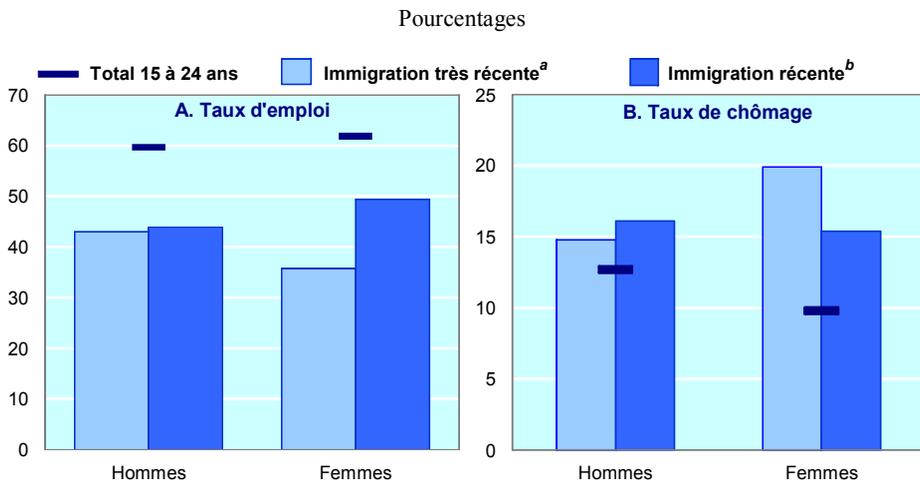
Les jeunes immigrants récents, les jeunes femmes surtout, font face à des obstacles à l'emploi

Selon de récentes données, les jeunes immigrants de 15 à 24 ans ont eu plus de difficulté à trouver du travail en 2006 que les jeunes nés au Canada (Zietsma, 2007)⁷. En 2006, le taux de chômage des jeunes immigrants qui vivaient au Canada depuis cinq ans ou moins était de 17.2 % et le taux d'emploi, de 39.5 % seulement, alors que chez les jeunes nés au Canada, les taux correspondants étaient de 11.2 et de 60.8 % respectivement. En 2006 toujours, le taux de chômage des immigrants établis au Canada depuis cinq à dix ans était de 15.8 % et le taux d'emploi, de 46.4 %, ce qui est mieux, mais quand même nettement moins bon que les taux correspondants pour les jeunes nés au Canada.

7. Pour mieux comprendre les schémas d'activité des immigrants, l'Enquête sur la population active (EPA) comprend, depuis janvier 2006, un ensemble de questions permettant d'identifier, dans la population visée, les immigrants en âge de travailler (les 15 ans et plus).

En 2006, les jeunes immigrants récents ont affiché de meilleurs résultats sur le marché du travail que les jeunes immigrantes récentes (graphique 1.8). Les résultats des jeunes immigrants récents sont moins bons que ceux des jeunes hommes nés au Canada, mais ils ne varient pas beaucoup selon la durée écoulée depuis leur établissement au pays. Par contre, chez les jeunes immigrantes, plus le temps passe, plus les résultats sont bons (meilleurs en fait que ceux des jeunes immigrants) et plus l'écart entre celles-ci et les jeunes femmes nées au Canada se réduit. Il convient de souligner que la plupart des jeunes immigrants vivent dans de grandes villes, à savoir à Toronto, à Vancouver ou à Montréal.

Graphique 1.8. **Taux d'emploi et de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans par sexe et type d'immigration, Canada, 2006**



a) Les données se réfèrent aux immigrants arrivés depuis cinq années ou moins.

b) Les données se réfèrent aux immigrants arrivés depuis plus de cinq années et moins de dix années.

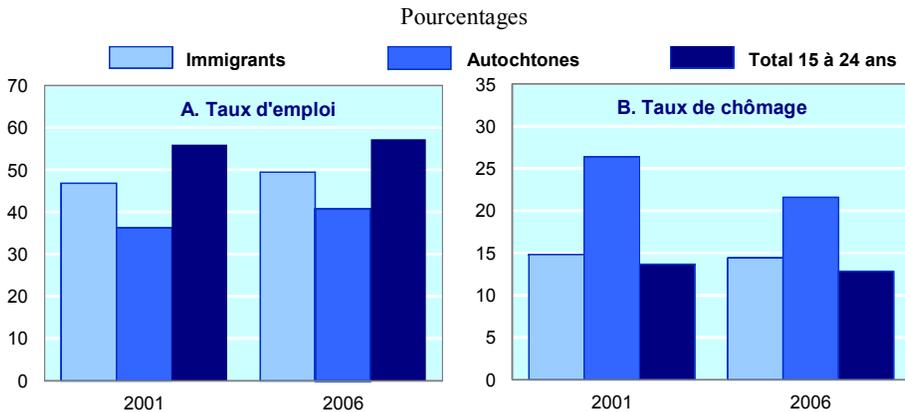
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA).

Le taux de chômage est particulièrement élevé chez les jeunes Autochtones

Les jeunes Autochtones, exception faite des diplômés universitaires, ont plus de difficultés que les autres Canadiens du même âge. D'après les résultats du recensement de 2006, les jeunes Autochtones, qui constituaient 5.1 % de la jeune population canadienne, enregistraient un taux de chômage de 21.6 %, alors que chez l'ensemble des jeunes Canadiens, le taux correspondant était de 12.8 % seulement (graphique 1.9). Cet écart peut être

attribuable à divers facteurs, au nombre desquels figurent la discrimination, le fait de vivre dans une réserve ou dans une région rurale éloignée et le fait d’être moins instruit que la moyenne des jeunes (Jackson, 2005). Quoi qu’il en soit, les jeunes Autochtones ont eux aussi bénéficié de l’amélioration de la performance du marché du travail canadien, leur taux d’emploi ayant augmenté entre 2001 et 2006.

Graphique 1.9. **Taux d’emploi et de chômage des jeunes de 15 à 24 ans par sexe, chez les immigrants et les Autochtones, Canada, 2001 et 2006**



Source : Statistique Canada, recensements de 2001 et de 2006.

D’après Beaujot et Kerr (2007), les jeunes Autochtones quittent l’école beaucoup plus tôt que les autres Canadiens, et plus tôt encore que les jeunes immigrants, qui constituent le groupe de jeunes ayant la scolarité la plus longue. Par exemple, en 2001, à l’âge de 18 ans, moins de la moitié des jeunes Autochtones étudiaient à temps plein (49,4 %), comparativement à 67,5 % de l’ensemble des jeunes Canadiens et à 78,9 % des jeunes immigrants. Et comme les jeunes Autochtones sont relativement plus nombreux à quitter l’école prématurément, ils sont également plus nombreux, ce qui n’a rien de surprenant, à travailler à temps plein pendant leur adolescence. Toutefois, lorsqu’arrive la vingtaine, ils sont moins nombreux à occuper un emploi à temps plein parce qu’une solide éducation de base leur fait défaut.

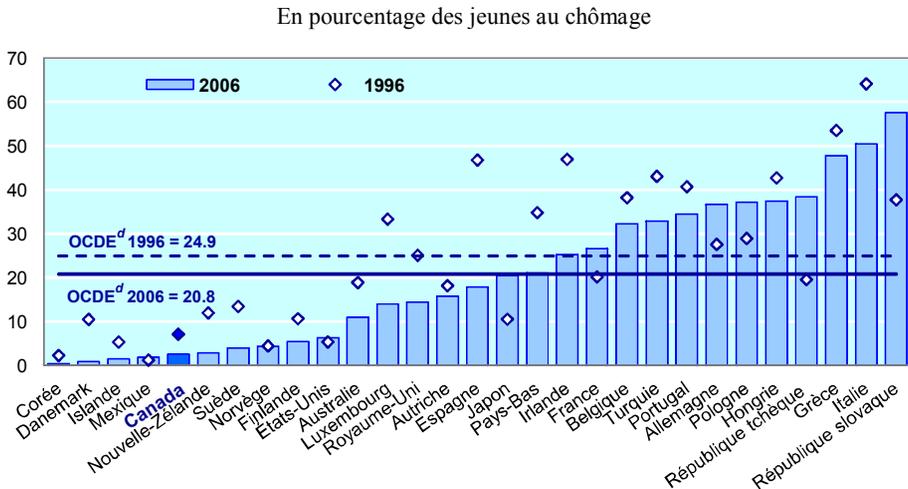
D’après de nouvelles données (Statistique Canada, 2005), entre 2001 et 2005, les jeunes Autochtones à l’extérieur des réserves ont fait des progrès sur le marché du travail. Malgré cela, le taux de chômage des jeunes Autochtones était plus de deux fois supérieur à celui des jeunes non-autochtones (20,8 % comparativement à 10 %). Si l’on considère les jeunes

Autochtones dans l'ensemble des provinces, on voit que c'est en Alberta qu'ils affichaient le taux de chômage le plus bas (16 %), mais encore là, ce taux était plus de deux fois supérieur à celui des non-autochtones (7.7 %).

La fréquence du chômage de long terme chez les jeunes figure parmi les plus faibles de l'OCDE

En 2006, moins de 3 % des jeunes chômeurs canadiens étaient en chômage depuis au moins 12 mois (graphique 1.10). Il s'agit d'une amélioration considérable par rapport à 1996, quand le taux de chômage de long terme (déjà peu élevé) était de 7.1 %. Le Canada figure parmi les pays les plus performants de l'OCDE pour cet indicateur.

Graphique 1.10. **Incidence du chômage de long terme^a parmi les jeunes^b dans les pays de l'OCDE, 1996 et 2006^c**



- a) 12 mois et plus.
 b) Jeunes de 16 à 24 ans pour l'Espagne, les États-Unis, l'Islande, la Norvège, la Suède et le Royaume-Uni, et de 15 à 24 ans pour les autres pays.
 c) Les données du Luxembourg se réfèrent à 2005.
 d) À l'exclusion de la Suisse. Moyenne non pondérée des pays figurant sur le graphique.

Source : Enquêtes nationales sur la population active.

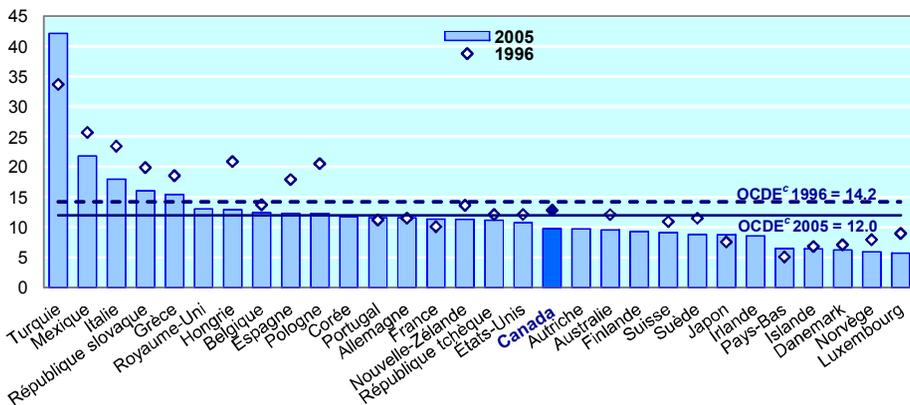
En 2005, moins d'un jeune sur dix n'était ni en emploi, ni aux études, ni en formation

Bien que le taux de chômage des jeunes reste un indicateur utile, les jeunes qui ont des difficultés d'insertion dans l'emploi risquent davantage d'être inactifs que chômeurs. L'augmentation du taux d'inactivité est en

partie attribuable à la part croissante de jeunes qui poursuivent leurs études. La proportion de jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation est un autre indicateur important de la performance des jeunes sur le marché du travail. En 2005, au Canada, 9,8 % des jeunes n'étaient ni en emploi, ni aux études, ni en formation (graphique 1.11), ce qui est inférieur à la moyenne de l'OCDE (12 %). La baisse de cet indicateur au Canada entre 1996 et 2005 d'environ trois points de pourcentage est un peu plus importante que celle dans l'ensemble des pays de l'OCDE.

Graphique 1.11. **Proportion de jeunes^a ni en emploi, ni aux études, ni en formation, dans les pays de l'OCDE, 1996 et 2005^b**

En pourcentage de la population des jeunes



- a) Jeunes de 16 à 24 ans pour l'Espagne, les États-Unis, l'Islande, la Norvège, la Suède et le Royaume-Uni, et de 15 à 24 ans pour les autres pays.
- b) Les données se réfèrent à 2004 au lieu de 2005 pour le Mexique et la Norvège ; 2003 au lieu de 2005 pour le Japon ; 1997 au lieu de 1996 pour l'Allemagne, la Finlande et les Pays-Bas ; et 1998 au lieu de 1996 pour l'Italie.
- c) Moyenne non pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE de l'éducation.

D'après Quintini et Martin (2006), dans les pays de l'OCDE, le taux des jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation est généralement plus bas chez les adolescents (les 15-19 ans) que chez les jeunes adultes (les 20-24 ans). Cet état de choses est attribuable à l'obligation scolaire. Au Canada, en 2003, ce taux était de 6,7 % seulement chez les adolescents mais de 13,2 % chez les jeunes adultes. Pour les 15-24 ans titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires, ce taux est beaucoup plus bas (7,3 %) que celui des décrocheurs et des titulaires de diplôme d'études secondaires (supérieur à 10 %). Au Canada, à niveau d'instruction égal, il n'y a que peu de

différence entre le taux des jeunes hommes et des jeunes femmes ni en emploi, ni aux études ou en formation, ce qui n'est pas généralement le cas dans les autres pays de l'OCDE.

2. Transition études-travail au Canada

Au Canada, il n'y a pas de frontière étanche entre l'école et le travail. De nombreux jeunes cumulent études et travail ou alternent entre formation et travail. De plus, comme l'a montré Andres (2006), les jeunes s'autorisent souvent un temps d'arrêt ou une pause à la fin du secondaire, le plus souvent pour exercer une activité rémunérée, avant de poursuivre des études collégiales ou universitaires. D'après Finnie (2004), la transition études-travail se fait progressivement au Canada plutôt qu'à un moment précis. Les jeunes en général, mais plus spécialement les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires, auront exercé une activité rémunérée durant leurs études et, de deux à cinq ans après l'obtention du diplôme, leur situation professionnelle se sera améliorée sensiblement. Ainsi, au Canada, contrairement à ce que l'on observe dans certains pays européens (par exemple la Belgique), la transition de l'école à l'emploi n'est pas abrupte (OCDE, 2007e).

La transition études-travail n'est plus, de nos jours, aussi linéaire que dans les années 70. À partir des données du recensement qui permettent de comparer les transitions études-travail des jeunes en 1971 et en 2001, Clark (2007) montre que les transitions des jeunes adultes d'aujourd'hui sont différées et allongées : différées parce que ces derniers prennent plus de temps pour achever leur première grande transition (terminer leurs études), repoussant ainsi les transitions suivantes, et allongées parce que la deuxième transition et les transitions ultérieures sont plus longues, étirant ainsi le processus de la fin de l'adolescence jusqu'au début de la trentaine. Par contre, en 1971, les jeunes accumulaient plus de transitions de la fin de l'adolescence à la mi-vingtaine et moins vers la fin de la vingtaine. De nos jours, les jeunes sont relativement plus nombreux à attendre de terminer leurs études et d'être financièrement autonomes avant de quitter le foyer familial. Par exemple, en 2001, 40 % des Canadiens et 27 % des Canadiennes de 25 ans vivaient chez leurs parents, comparativement à 22 % des Canadiens et 11 % des Canadiennes du même âge en 1971. Cependant, le pourcentage de jeunes vivant chez leurs parents reste beaucoup plus bas au Canada que dans certains pays de l'OCDE. En Italie, par exemple, 60 % des jeunes de 25 à 29 ans vivaient encore chez leurs parents en 2002, comparativement à 18 % seulement au Canada (OCDE et RCRPP, 2005).

A. *En général, les jeunes femmes finissent leurs études à un âge plus avancé que les jeunes hommes*

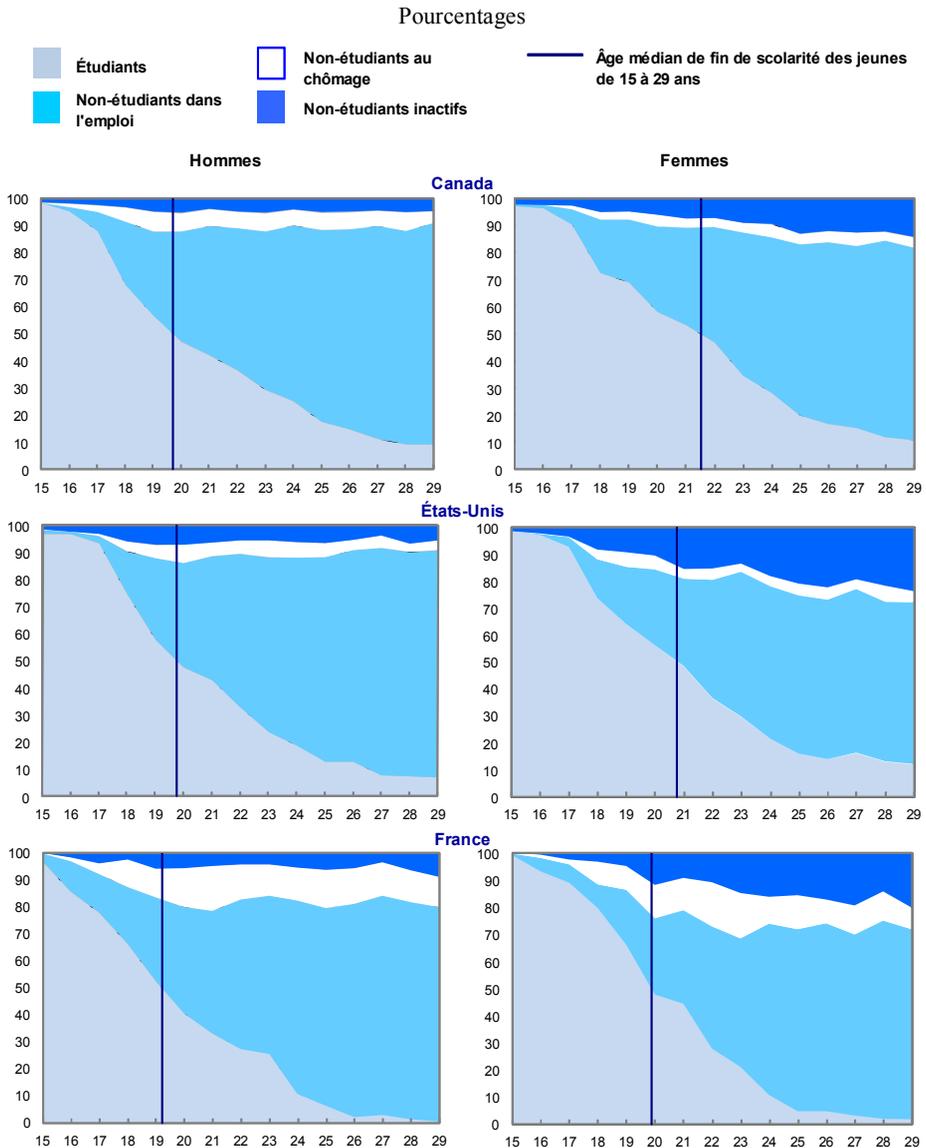
Au Canada, la transition de l'école à l'emploi est assez fluide. Le graphique 1.12 montre la situation d'activité des jeunes par sexe et année d'âge en 2006. La proportion de jeunes aux études diminue avec l'âge, lentement chez les jeunes femmes, mais beaucoup plus rapidement chez les jeunes hommes. À 19 ans et demi, la moitié environ des jeunes Canadiens ne sont plus aux études, ce qui est relativement tôt par rapport aux jeunes Canadiennes qui, elles, terminent leurs études environ deux ans plus tard en moyenne. L'âge médian de fin de scolarité des jeunes Américains, des jeunes Français et des jeunes Françaises est également inférieur à 20 ans. Les jeunes Canadiennes terminent leurs études presque deux ans après les Françaises et un an après les Américaines. En outre, le graphique fait voir la proportion de jeunes sortis des études selon leur situation d'activité. Il est intéressant de souligner que la proportion de jeunes sortis des études qui sont inactifs tend à augmenter avec l'âge chez les femmes, mais pas chez les hommes.

B. *Les particularités de la transition études-travail au Canada au début des années 2000*

Le graphique 1.12 montre les différences *agrégées* entre la transition études-travail au Canada et dans d'autres pays de l'OCDE. Il ne nous éclaire pas, toutefois, sur les changements de situation professionnelle et sur la trajectoire des *individus* au terme de leur scolarité. Pour examiner cette question, il faut soit demander aux répondants leurs antécédents dans l'emploi, soit suivre les répondants pendant un certain nombre d'années. Au Canada, diverses enquêtes longitudinales ont été conduites pour suivre le cheminement de diplômés ou d'autres personnes sur le marché du travail (voir encadré 1.1). Les résultats de ces enquêtes peuvent utilement servir à mieux analyser la transition études-travail.

L'Enquête auprès des jeunes en transition (EJET), dans laquelle on a suivi une cohorte de jeunes entre 1999 et 2003, a montré que la fréquentation scolaire diminuait avec l'âge, passant de 58 % aux âges de 18 à 20 ans à 32 % aux âges de 22 à 24 ans (Shaienks *et al.*, 2006). Cependant, les étudiants acquièrent parallèlement une expérience professionnelle à leurs études. Non moins de 66 % des étudiants de 22 à 24 ans ayant entrepris une scolarité postsecondaire travaillent, à temps partiel la plupart du temps (64 %).

Graphique 1.12. Profil des jeunes de 15 à 29 ans selon le statut dans l'activité et le sexe, Canada, États-Unis et France, 2006^a



a) Les données se réfèrent à l'année 2005 pour les États-Unis.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active pour le Canada ; Department of Labor des États-Unis, Bureau of Labor Statistics, supplément du mois d'octobre de la Current Population Survey pour les États-Unis ; et Eurostat, Enquête communautaire sur les forces de travail pour la France.

Encadré 1.1. **Enquêtes longitudinales sur la transition études-travail au Canada**

Les résultats de trois enquêtes de Statistique Canada sont examinés dans ce rapport : l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), l'Enquête nationale auprès des diplômés (END) et l'Enquête auprès des jeunes en transition (EJET).

L'EDTR, créée en janvier 1993, est une enquête longitudinale annuelle sur le niveau de vie des particuliers et de leur famille. L'EDTR comporte donc une dimension que les enquêtes classiques sur l'activité et le revenu n'ont pas : elle permet de suivre l'évolution d'une cohorte pendant une période donnée (six ans) et d'examiner ainsi les changements survenus eu égard aux différents thèmes étudiés de même que la cause de ces changements. Enfin, chaque année, les enquêtés prennent part à une interview au cours de laquelle ils répondent à des questions sur le travail et le revenu (personnes de 16 ans ou plus).

L'END, qui remonte à 1982, permet de fournir tous les quatre ou cinq ans, des données sur l'expérience sur le marché du travail des diplômés des écoles professionnelles ou techniques, des collèges et des universités. Chaque promotion est interrogée deux fois, à savoir deux et cinq ans après l'obtention du diplôme. Les résultats de l'enquête ont abondamment servi dans les recherches sur les transitions études-travail. Les résultats de l'END sont particulièrement utiles dans les analyses comparatives de la performance sur le marché du travail de différentes catégories de diplômés collégiaux ou universitaires. Le dernier passage de l'END, dans le cadre duquel les diplômés de 2000 ont été interviewés, remonte à 2005 et très peu de résultats en ont été publiés jusqu'à maintenant.

L'EJET, enquête longitudinale créée à la fin des années 90, porte sur les grandes transitions que vivent les jeunes (en particulier, la transition études ou formation-travail). Dans le cadre de cette enquête, on communique, tous les deux ans en décembre, avec les mêmes répondants pour leur poser des questions sur les études et le travail. Deux cohortes ont été interrogées au premier cycle de l'enquête en décembre 1999 (jeunes de 15 ans et jeunes de 18 à 20 ans). Les répondants de 15 ans ont également participé à l'enquête réalisée dans le cadre du Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA). Les résultats disponibles les plus utiles pour l'examen de la transition de l'école à l'emploi sont ceux recueillis en 2006 pour la période de référence de décembre 2005, lorsque les membres de la cohorte la plus âgée avaient entre 24 et 26 ans. Ces résultats donnent une vue d'ensemble des parcours scolaires et professionnels des jeunes Canadiens entre décembre 1999 et décembre 2005. Les résultats de leur participation aux études postsecondaires ont été publiés récemment (Shaienks et Gluszynski, 2007), mais les résultats de leurs schémas d'emploi ne sont pas encore disponibles.

La population des jeunes de 18 à 20 ans visée par l'EJET réside dans les dix provinces canadiennes et sont nés entre 1979 et 1981. Quelque 29 164 personnes ont été échantillonnées et 23 594 ont répondu au questionnaire en décembre 1999 (taux de réponse de 81 %). Les personnes ayant refusé de prendre part à l'enquête ont été supprimées de l'échantillon. Pour les cycles suivants, les taux de réponse étaient de 84 % en décembre 2001, de 79 % en décembre 2003 et de 84 % en décembre 2005. Dans le prochain cycle, l'échantillon de l'EJET comptera 12 360 jeunes adultes. Le taux d'érosion de l'échantillon entre 1999 et 2005 est donc proche de 50 %.

La transition études-travail est particulièrement floue entre 18 et 24 ans

Le tableau 1.1, construit à partir des résultats de l'EJET, donne une idée des transitions études-travail des jeunes au début de la vingtaine entre décembre 1999 et décembre 2003. La transition études-travail à temps plein est la plus fréquente : 25 % des jeunes aux études en décembre 1999 étaient sortis des études et travaillaient à temps plein quatre ans plus tard. Cependant, tandis que 21 % des membres de la cohorte fréquentaient un établissement d'enseignement en 1999 et en 2003, 11 % de ceux ayant cessé de fréquenter un tel établissement en décembre 1999 avaient repris des études en décembre 2003 (parmi ceux-ci, les jeunes qui occupaient un emploi en 1999 étaient particulièrement nombreux). Seulement 2 % de la cohorte n'était ni en emploi, ni aux études, ni en formation en décembre 1999 et en décembre 2003⁸.

Tableau 1.1. **Situation des jeunes de 22-24 ans par rapport à l'éducation et au travail^a en décembre 2003 selon leur statut en décembre 1999 à l'âge de 18-20 ans, Canada**

Pourcentages

	Situation en décembre 2003			
	À l'école	Pas à l'école		
		Travaille à temps plein	Travaille à temps partiel	Ne travaille pas
Situation en décembre 1999				
À l'école	21	25	5	7
Pas à l'école				
Travaille à temps plein	4	13	1	3
Travaille à temps partiel	4	4	1	2
Ne travaille pas	3	4	1	2

a) Le total des situations par rapport à l'éducation et au travail est égal à 100.

Source : Shaienks *et al.* (2006), à partir de l'EJET (Enquête auprès des jeunes en transition), tableau 5.1.

De plus, Shaienks *et al.* (2006) ont constaté que, même si très peu de jeunes Canadiens se trouvaient de façon persistante hors de l'emploi, des

8. Sur la base de trois observations, moins de 1 % des jeunes n'étaient ni en emploi, ni aux études, ni en formation en décembre 1999, en décembre 2001 et en décembre 2003.

études ou d'une formation, la part des 22-24 ans dans cette situation en décembre 2003 était relativement élevée (14 %). Cette part varie selon la province, allant de 12 % en Ontario à 24 % à Terre-Neuve-et-Labrador, la part en Alberta se situant au-dessus de la moyenne canadienne (16 %).

La majorité des jeunes de 16 à 29 ans passent d'abord par différentes situations d'activité avant d'occuper un emploi toute l'année

D'après les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) pour la période entre 2002 et 2004, 56.1 % des jeunes de 16 à 29 ans ont eu une situation d'activité mixte en 2002, en ce qu'ils ont été occupés une partie de l'année et inactifs ou en chômage le reste de l'année⁹. Pour ce qui est des autres jeunes, 1.8 % (ce qui est très faible) ont été en chômage toute l'année, alors que 24.4 et 17.7 % respectivement ont été soit occupés, soit inactifs toute l'année. La proportion des transitions vers un emploi toute l'année a été basse entre 2002 et 2003 : moins de 10 % pour les inactifs et quasi nulle pour les chômeurs. Par contre, entre 2002 et 2003 toujours, la proportion des transitions vers une situation d'activité mixte était beaucoup plus élevée : 40.2 % pour les jeunes ayant été inactifs toute l'année et 52 % pour les jeunes ayant été en chômage toute l'année. Fait intéressant, la proportion des transitions d'une situation d'activité mixte vers un emploi toute l'année était relativement élevée entre 2003 et 2004 (30.2 %).

Beaucoup de parcours scolaires sont loin d'être simples

Dans le cadre d'une récente étude effectuée à partir des résultats de l'EJET, Hango et de Broucker (2007) ont utilisé l'information rétrospective sur les jeunes de 22 à 24 ans qui n'étaient plus aux études en décembre 2003 et ont établi jusqu'à dix parcours scolaires différents allant du décrochage à l'achèvement des études universitaires (tableau 1.2)¹⁰. Les chercheurs ont

-
9. Estimation des jeunes âgés de 16 à 29 ans entre 2002 et 2004 établie par Statistique Canada en jumelant les panels 3 et 4 de l'EDTR et en se fondant sur les données annuelles sur la situation d'activité.
 10. Cette étude s'inscrit dans le programme de recherche « Pathways for Youth to the Labour Market » lancé en 2006 par les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCPRR). Au départ, les RCPRR ont isolé 20 parcours de transition études-travail au Canada. Dans le cadre de ce projet, les RCPRR ont fait un examen approfondi des politiques relevant des pouvoirs publics et des options pouvant être envisagées, du côté des établissements d'enseignement, pour offrir aux jeunes un enseignement et un soutien adapté à leurs besoins, et, du côté des services dans la collectivité, pour aider les jeunes à réussir leur transition études-travail.

par ailleurs fait une distinction entre les personnes s'étant donné un temps d'arrêt (« stoppeurs ») et les personnes ne s'étant pas donné un temps d'arrêt (« non-stoppeurs ») entre la fin de leur scolarité secondaire et le début de leurs études postsecondaires. Enfin, les « raccrocheurs » sont les décrocheurs qui sont retournés au secondaire et/ou ont reçu une formation postsecondaire.

Tableau 1.2. **Parcours scolaires des jeunes âgés de 22 à 24 ans sortis des études, Canada, décembre 2003**

Pourcentages

	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Nés hors du Canada	Sans emploi dans l'enseignement secondaire	Emploi d'au moins 20 heures hebdomadaires dans l'enseignement secondaire
1. Décrocheurs du secondaire	13.3	16.9	9.3	23.4	17.1	15.5	15.7
2. Raccrocheurs – École secondaire ou plus ^a	10.4	10.0	10.9	20.3	12.7	10.4	12.9
3. Diplômés de l'école secondaire seulement	17.9	20.4	15.0	21.4	13.1	16.3	21.2
Non-stoppeurs^b	31.2	26.5	36.5	6.5	30.0	34.4	21.8
4. Abandonneurs du postsecondaire ^c	7.4	7.7	7.0	..	4.8	7.5	7.1
5. Collège	12.7	10.2	15.6	6.5	9.2	13.6	9.6
6. Université	11.1	8.6	13.9	..	16.0	13.3	5.1
7. Métiers/autre ^d	4.6	4.4	4.9	3.9	5.4
Stoppeurs^e	22.6	22.0	23.5	3.6	24.6	19.4	23.0
8. Abandonneurs du postsecondaire ^c	7.5	8.6	6.3	3.6	7.7	7.3	7.4
9. Collège	10.9	10.1	11.9	..	10.0	8.2	12.0
10. Université	4.2	3.3	5.3	..	6.9	3.9	3.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

.. Données non disponibles.

- Jeunes qui ont abandonné leurs études secondaires, mais qui les ont reprises pour obtenir un diplôme d'études secondaires ou entreprendre une formation postsecondaire.
- Les *non-stoppeurs* se réfèrent aux jeunes qui ont dans les quatre mois entrepris des études postsecondaires après avoir obtenu leur diplôme d'études secondaires.
- Jeunes ayant abandonné le programme d'études postsecondaires dans lequel ils étaient inscrits.
- Jeunes détenant un certificat professionnel ou technique, ou tout autre diplôme d'études postsecondaires.
- Les *stoppeurs* se réfèrent aux jeunes qui ont pris un temps d'arrêt de plus de quatre mois après avoir obtenu leur diplôme d'études secondaires.

Source : Hango et de Broucker (2007), à partir de l'EJET (Enquête auprès des jeunes en transition).

Le tableau 1.2 révèle que le tiers environ des jeunes de 22 à 24 ans qui n'étaient plus aux études en décembre 2003 sont passés du secondaire au postsecondaire directement, tandis que 22 % environ ont pris un temps d'arrêt. Les deux parcours les plus fréquents chez les jeunes hommes sont : 1) fin de la scolarité après l'obtention d'un diplôme d'études secondaires (20.4 %) et 2) fin de la scolarité après l'obtention d'un diplôme d'études collégiales, avec ou sans temps d'arrêt d'au moins quatre mois à la fin du

secondaire (20.3 %). Chez les 22-24 ans toujours, le décrochage est beaucoup plus fréquent chez les hommes que chez les femmes (16.9 contre 9.3 %). En fait, chez les jeunes femmes, les parcours les plus fréquents à la fin de la scolarité incluent l'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires, la plupart du temps sans temps d'arrêt à la fin des études secondaires (15.6 % ont obtenu diplôme d'études collégiales et 13.9 %, un diplôme universitaire, sans temps d'arrêt à la fin du secondaire). Certains parcours comme l'obtention d'un certificat professionnel ou d'un diplôme universitaire après un temps d'arrêt ne sont fréquents ni chez les hommes ni chez les femmes de 22 à 24 ans. Cependant, les parcours observés à partir des résultats de l'EJET en décembre 2003 portent sur une période courte et l'on sait qu'il faut bien des années pour mener à terme un programme postsecondaire long, surtout si l'on s'est accordé un temps d'arrêt à la fin du secondaire.

Les jeunes Autochtones sont assez rarement titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires. En fait, ils sont plus souvent décrocheurs (23.4 %) ou titulaires d'un diplôme d'études secondaires seulement (21.4 %). Par contre, les raccrocheurs y représentent une proportion importante. Les jeunes nés à l'étranger ont des parcours plus contrastés : 17 % des jeunes immigrants sont des décrocheurs et 16 % mènent leur scolarité tout d'une traite, sans temps d'arrêt (il s'agit là de la proportion la plus élevée, quelle que soit la catégorie de jeunes considérée).

Le tableau 1.2 présente également deux indicateurs de l'intensité du travail pendant les études secondaires. Les jeunes décrocheurs, les jeunes raccrocheurs et les jeunes sortis des études après l'obtention d'un diplôme d'études secondaires sont plus nombreux à avoir travaillé plus de 20 heures par semaine durant le secondaire. Les étudiants qui ont un parcours rectiligne (les non-stoppeurs, c'est-à-dire les diplômés collégiaux ou universitaires n'ayant pas pris de temps d'arrêt) sont beaucoup moins nombreux à avoir exercé une activité rémunérée pendant leurs études secondaires. Cependant, les jeunes qui n'ont pas travaillé du tout pendant leurs études secondaires sont relativement plus nombreux à avoir décroché. D'après Hango et de Broucker (2007), le cumul emploi-études au secondaire peut être bénéfique, dans la mesure où le nombre d'heures travaillées est de moins de 20 heures par semaine. Par exemple, près de 16 % des jeunes ayant travaillé entre 10 et 20 heures par semaine en moyenne n'ont pas pris de temps d'arrêt avant d'entreprendre des études postsecondaires et ont obtenu un diplôme d'études collégiales entre 22 et 24 ans.

La performance sur le marché du travail des raccrocheurs et des décrocheurs est faible

Pour chaque parcours scolaire, Hango et de Broucker (2007) analysent en outre plusieurs indicateurs des résultats à court terme sur le marché du travail des jeunes âgés de 22 à 24 ans sortis des études en décembre 2003. Le tableau 1.3 contient deux de ces indicateurs : le taux d'emploi et les gains horaires médians¹¹. Près de 80 % des jeunes de 22 à 24 ans sortis des études occupaient un emploi en décembre 2003. Par contre, lorsqu'on compare le taux d'emploi des jeunes selon les parcours empruntés, on voit que ce sont les décrocheurs qui affichent le taux le plus bas (71.4 %), suivis par les raccrocheurs (72 %) et les jeunes ayant abandonné leurs études postsecondaires après un temps d'arrêt à la fin de leur scolarité secondaire (73.3 %). Les taux d'emploi les plus élevés s'observent chez les diplômés collégiaux et universitaires ayant pris un temps d'arrêt à la fin du secondaire et chez les diplômés collégiaux n'ayant pas pris de temps d'arrêt à la fin du secondaire.

En moyenne, les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires (que ces derniers aient pris ou non un temps d'arrêt à la fin du secondaire) affichaient des revenus supérieurs aux gains médians. Les jeunes décrocheurs (qu'ils aient ou non repris leurs études) et ceux ayant entrepris un programme d'études postsecondaires mais ne l'ayant pas terminé avaient des revenus inférieurs. Les gains des jeunes ayant pris un temps d'arrêt à la fin du secondaire n'étaient pas supérieurs à ceux des jeunes entrés directement au postsecondaire, ce qui donne à penser que le fait de s'autoriser un temps d'arrêt n'a pas d'effet positif sur les gains des jeunes entre les âges de 22 et 24 ans.

Une autre étude, portant elle aussi sur les résultats de l'EJET de 2003, a été faite sur la situation des décrocheurs sur le marché du travail (Campolieti *et al.*, 2007). L'étude en question compare la performance des décrocheurs et des jeunes ayant obtenu le diplôme d'études secondaires (à l'exclusion des jeunes ayant entrepris des études postsecondaires). Le décrochage a généralement un effet négatif sur l'emploi et le salaire, après neutralisation des autres facteurs qui peuvent avoir une incidence sur ces indicateurs. Pour un décrocheur, la probabilité de travailler ou d'occuper un emploi stable est inférieure de 0.18 à la probabilité pour les jeunes possédant un diplôme d'études secondaires. Les décrocheurs ont par ailleurs moins de chances, lorsqu'ils intègrent le marché du travail, d'occuper un emploi à temps plein. Pour ce qui est du salaire gagné dans le dernier emploi, il est inférieur de

11. Ces indicateurs ne sont disponibles que pour le total de jeunes qui suivent chaque parcours.

18 % chez les décrocheurs. Ces mêmes auteurs ont par ailleurs constaté que les décrocheurs n'arrivent pas à compenser les lacunes de leur éducation de base en entreprenant ultérieurement une formation.

Tableau 1.3. **Résultats sur le marché du travail des jeunes âgés de 22 à 24 ans sortis des études selon leur parcours scolaire, Canada, décembre 2003**

Pourcentages

	Taux d'emploi (pourcentage de non-étudiants de 22 à 24 ans)	Salaires horaires médians Total = 100
1. Décrocheurs du secondaire	71.4	95.3
2. Raccrocheurs – École secondaire ou plus ^a	72.0	95.3
3. Diplômés de l'école secondaire seulement	79.6	99.4
Non-stoppeurs^b		
4. Abandonneurs du postsecondaire ^c	78.9	99.4
5. Collège	85.1	116.0
6. Université	79.6	131.2
7. Métiers/autre ^d	82.8	112.7
Stoppeurs^e		
8. Abandonneurs du postsecondaire ^c	73.3	99.4
9. Collège	86.2	114.3
10. Université	87.5	121.6
Total	79.1	100.0

- a) Jeunes qui ont abandonné leurs études secondaires, mais qui les ont reprises pour obtenir un diplôme d'études secondaires ou entreprendre une formation postsecondaire.
- b) Les *non-stoppeurs* se réfèrent aux jeunes qui ont dans les quatre mois entrepris des études postsecondaires après avoir obtenu leur diplôme d'études secondaires.
- c) Jeunes ayant abandonné le programme d'études postsecondaires dans lequel ils étaient inscrits.
- d) Jeunes détenant un certificat professionnel ou technique, ou tout autre diplôme d'études postsecondaires.
- e) Les *stoppeurs* se réfèrent aux jeunes qui ont pris un temps d'arrêt de plus de quatre mois après avoir obtenu leur diplôme d'études secondaires.

Source : Hango et de Broucker (2007), à partir de l'EJET (Enquête auprès des jeunes en transition).

Les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires ont de bons résultats sur le marché du travail

À la lumière des résultats du passage de 2000 de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END), Allen et Vaillancourt (2004a) ont eux aussi constaté que la plupart des jeunes Canadiens titulaires d'un diplôme d'études collégiales ou universitaires n'ont pas commencé directement leurs études postsecondaires après le secondaire. Aussi, à leur entrée sur le marché du travail, ces diplômés ont déjà à des degrés divers une certaine expérience de travail (ou de vie). Un nombre important de jeunes ayant pris

part à l'END avaient plus de 25 ans et un nombre important de jeunes dans la promotion de 2000 ont pris un temps d'arrêt à la fin du secondaire. Seulement 44 % des diplômés universitaires et 36 % des diplômés collégiaux dans la promotion de 2000 ont commencé leur programme d'études dans les 12 mois suivant la fin du secondaire. De plus, bon nombre des jeunes diplômés du secondaire en 2000 ont poursuivi d'autres études (41 % ayant obtenu un diplôme universitaire et 26 %, un diplôme d'études collégiales). Deux ans après l'obtention de leur diplôme collégial ou universitaire, 90 % environ des diplômés qui n'ont pas entrepris d'autres études occupaient un emploi et, parmi ceux-ci, pas moins de 81 % occupaient un emploi à temps plein. Le risque de chômage et d'inactivité est très faible tant chez les jeunes hommes que chez les jeunes femmes. Les diplômées étaient un peu plus nombreuses à occuper un emploi que les diplômés, mais moins nombreuses à occuper un emploi à temps plein.

3. Caractéristiques des emplois occupés par les jeunes

A. Le temps de recherche du premier emploi est court

Au Canada, à la fin de leur scolarité à temps plein, les jeunes trouvent rapidement le premier emploi. La mesure utilisée dans l'Enquête auprès des jeunes en transition (EJET) pour évaluer le temps de recherche est la suivante : temps moyen écoulé entre la fin de la scolarité à temps plein et le premier emploi enregistré. Le tableau 1.4 contient une estimation du temps de recherche d'emploi, en décembre 2005, dans les deux cohortes étudiées dans l'EJET (cohorte des 21 ans et cohorte des 24-26 ans). Dans les deux cohortes, le temps de recherche du premier emploi à la fin de la scolarité à temps plein est de quatre mois environ. Cela dit, 40 % environ des jeunes dans chaque cohorte occupaient déjà un emploi avant la fin de leur scolarité à temps plein.

B. Le premier emploi des jeunes ayant au moins terminé le second cycle du secondaire est le plus souvent à temps plein et permanent

D'après les résultats de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), le premier emploi des jeunes de 16 à 29 ans sortis des études au début des années 2000 était un emploi permanent dans une proportion de 78 % et, à temps plein, dans une proportion de 84 %. Ces résultats concernent les jeunes diplômés que ce soit du secondaire ou du postsecondaire. Chez les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires, le premier emploi était permanent et à temps plein dans une proportion de 86 % (tableau 1.5). Comparativement à la situation chez les hommes, le premier emploi chez les femmes est plus souvent permanent et moins souvent à temps plein.

Tableau 1.4. **Délai pour trouver un premier emploi à la sortie des études à temps plein, Canada, décembre 2005**

	Cohorte âgée de 21 ans ^a			Cohorte âgée de 24 à 26 ans ^b		
	Effectif	%	Mois	Effectif	%	Mois
Emploi trouvé avant la sortie des études à temps plein ^c	85 625	42.1	0.0	453 381	40.2	0.0
Emploi trouvé après la sortie des études à temps plein ^d	117 562	57.9	4.0	675 173	59.8	4.3
Total^e	203 187	100.0	..	1 128 554	100.0	..

.. Données non disponibles.

- a) Jeunes de 15 ans en décembre 1999 et de 21 ans en décembre 2005.
 b) Jeunes de 18 à 20 ans en décembre 1999 et de 24 à 26 ans en décembre 2005.
 c) Jeunes sortis des études à temps plein et qui continuent à occuper un emploi trouvé pendant leurs études.
 d) Jeunes accédant à leur premier emploi à la sortie des études à temps plein.
 e) En plus, 145 294 jeunes de 21 ans sont encore scolarisés (42 % de la cohorte âgée de 21 ans) et 91 678 de 24 à 26 ans (7.5 % de la cohorte âgée de 24 à 26 ans).

Source : Statistique Canada, cycle 4 de l'EJET (Enquête auprès des jeunes en transition).

Tableau 1.5. **Caractéristiques du premier emploi des jeunes de 16 à 29 ans après le 2^e cycle de l'enseignement secondaire entre 2002 et 2004, par sexe et niveau d'instruction au Canada**

Pourcentages

	2 ^e cycle de l'enseignement secondaire		Enseignement postsecondaire		2 ^e cycle de l'enseignement secondaire et enseignement postsecondaire	
	Permanent	À temps plein	Permanent	À temps plein	Permanent	À temps plein
Hommes	75.7	86.9	75.7	90.3	75.7	88.5
Femmes	80.6	75.6	78.4	83.2	79.3	80.1
Total	77.8	82.1	77.2	86.4	77.5	84.3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), panels 3 et 4.

Ces résultats surprennent étant donné que le travail à temps partiel et le travail temporaire représentaient, en 2006, environ 45 % et 29 % respectivement de l'emploi chez les jeunes Canadiens de 15 à 24 ans (voir le tableau 1.7). En fait, d'après les résultats de l'Enquête sur la population active où le travail à temps partiel est déterminé en dessous d'un seuil hebdomadaire de 30 heures de travail, en 2004 le travail à temps partiel concernait davantage les adolescents et le travail à temps plein, davantage les jeunes de 20 à 24 ans. Les premiers affichent un peu plus de 21.2 heures de travail par semaine en moyenne et les seconds, 32.4 heures par semaine

(Usalcas, 2005). Autrement dit, le nombre d'heures travaillées est très différent chez les adolescents (dont la plupart fréquentent l'école) et chez les jeunes adultes (dont bon nombre ont déjà mis fin à leur scolarité). Ainsi, le travail à temps partiel est caractéristique du marché du travail étudiant. De nombreux jeunes qui font des études à temps plein occupent un emploi à temps partiel durant l'année scolaire et un emploi saisonnier durant les vacances estivales. En général, après avoir obtenu leur diplôme et intégré le marché du travail, les jeunes tendent à travailler à temps plein toute l'année.

C. *Les emplois des étudiants sont plus souvent atypiques que les emplois des jeunes, en général*

Les étudiants tendent à occuper des emplois atypiques. D'après les résultats d'une enquête longitudinale menée auprès de jeunes Albertains sept ans après l'obtention du diplôme d'études secondaires (voir l'encadré 1.2), 21 % des jeunes de 25 ans qui étaient aux études occupaient un emploi à temps partiel en 2003, comparativement à 13 % ou moins chez les jeunes ayant fini leur scolarité (tableau 1.6). Les jeunes aux études étaient par ailleurs relativement plus nombreux que les jeunes ayant fini leur scolarité à occuper plus d'un emploi au moment de l'entrevue. L'emploi temporaire est toutefois plus fréquent chez les diplômés universitaires. Une explication possible, avancée par Krahn et Hudson (2006), est que l'emploi temporaire s'est généralisé dans certaines professions (par exemple, dans l'enseignement et les soins infirmiers), plus particulièrement chez les jeunes.

Encadré 1.2. Qu'ont fait les jeunes Albertains, entre 1996 et 2003, après leur sortie du secondaire ?

Quelque 2 700 jeunes Albertains, diplômés du secondaire, ont été interviewés en 1996, à l'âge moyen de 18 ans, puis sept ans plus tard en 2003, à l'âge moyen de 25 ans (Krahn et Hudson, 2006).

Entre 1996 et 2003 :

- 88 % s'étaient inscrits, à un moment quelconque, à un programme d'études postsecondaires.
- 60 % avaient au moins un diplôme d'études postsecondaires, à savoir : 32 %, un diplôme universitaire, 15 %, un diplôme d'un collège communautaire, 15 %, un diplôme d'une école technique et 4 %, un diplôme d'apprenti.
- Le nombre moyen d'emplois occupés par les répondants était de 5.6, pour moitié des emplois étudiants.
- 50 % des répondants ont connu au moins un épisode de chômage, d'une durée moyenne de six mois.

En 2003, alors qu'ils avaient en moyenne 25 ans :

- 34 % des répondants n'avaient toujours pas terminé leurs études.
- 71 % occupaient un seul emploi, 14 % occupaient plus d'un emploi, 6 % étaient en chômage et 9 % étaient inactifs.
- Les jeunes sortis des études après l'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires avaient un taux de chômage bien inférieur à celui des répondants ne possédant pas un tel diplôme (4.3 contre 7.6 %).
- S'agissant de l'emploi principal, la plupart des jeunes occupés (63 %) étaient concentrés dans les catégories gestion, professions, ou métiers spécialisés. Chez les jeunes occupés titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires, la proportion correspondante était de 70 % ou plus.

Tableau 1.6. **Emplois atypiques occupés sept ans après l'obtention du diplôme d'études secondaires, Alberta, 2003**

En pourcentage des personnes occupées

	Temps partiel ^a	Emplois multiples	Indépendant	Temporaire ^b
Total	12	16	7	17
Hommes	8	14	9	17
Femmes	16	18	5	17
Encore étudiants	21	21	7	27
Diplômés				
Du second cycle de l'enseignement secondaire	13	15	11	8
De l'enseignement postsecondaire non-universitaire	6	12	7	8
De l'enseignement postsecondaire universitaire	8	17	4	24

a) Occupant un emploi de moins de 30 heures hebdomadaires (dans l'emploi principal, le cas échéant).

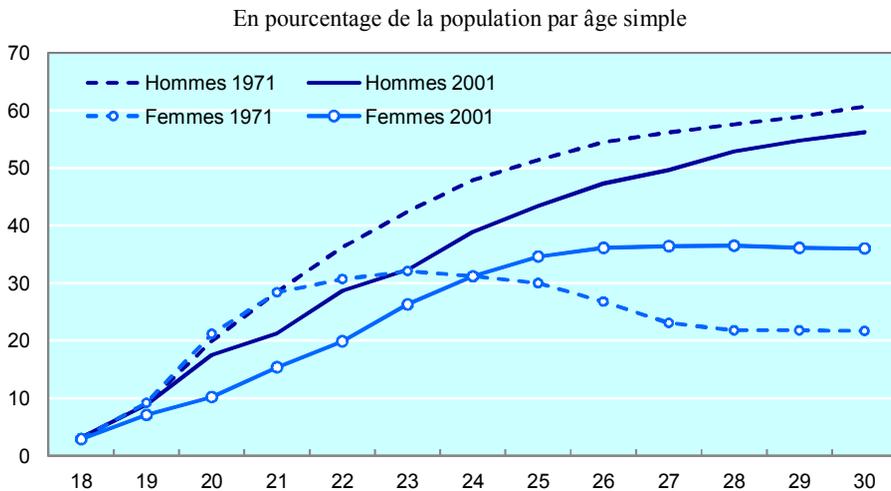
b) Emplois d'une durée déterminée.

Source : Krahn et Hudson (2006).

D. Par rapport à il y a 30 ans, plus de jeunes femmes et moins de jeunes hommes travaillent à temps plein toute l'année avant l'âge de 30 ans

D'après les données du recensement de 2001, les hommes, en moyenne, travaillent à temps plein toute l'année à un âge plus jeune que les femmes¹² (graphique 1.13). Cependant, par rapport à leurs homologues en 1971, les jeunes hommes sont relativement moins nombreux à travailler à temps plein toute l'année tandis que les jeunes femmes de 24 ans et plus sont relativement plus nombreuses à le faire. D'après Clark (2007), cet état de choses est largement dû à l'allongement des études qui, bien qu'il touche aussi bien les hommes que les femmes, a eu beaucoup plus d'effet chez femmes.

Graphique 1.13. **Travail à temps plein toute l'année par âge simple et sexe, Canada, 1971 et 2001**



Source : Clark (2007), à partir des données de recensement.

Ce schéma signifie qu'à l'heure actuelle, les femmes tendent à demeurer sur le marché du travail après avoir eu des enfants. En 1971, peu (9 %) de femmes ayant des enfants d'âge préscolaire travaillaient à temps plein toute l'année mais en 2001, cette proportion avait été multipliée par trois (Clark, 2007). Par contre, le schéma d'emploi des femmes sans enfants a peu changé. En 2001 tout comme en 1971, un tiers d'entre elles occupait un emploi à temps plein toute l'année.

12. Ont travaillé « toute l'année », les personnes ayant travaillé pendant au moins 49 semaines l'année précédant le recensement.

E. La « surqualification » concerne beaucoup de jeunes et sa persistance est perçue subjectivement

La « surqualification » s'entend de l'état d'un individu dont les compétences acquises dans le cadre de la formation initiale sont nettement supérieures aux compétences exigées dans l'emploi occupé. Un certain nombre d'études ont été faites, à partir des données de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END), pour mesurer l'ampleur du phénomène de la « surqualification » chez les Canadiens, deux et cinq ans après l'obtention du diplôme. Les mesures sur lesquelles s'appuient ces études sont l'auto-évaluation, c'est-à-dire qu'elles sont fondées sur la surqualification perçue par l'enquêté. Dans les enquêtes internationales, il n'est pas rare d'observer des taux élevés de surqualification chez les diplômés récents¹³. Au Canada, Frenette (2004) a constaté que 30 % environ des diplômés récents dans les années 80 et 90 étaient surqualifiés. Cette proportion a diminué légèrement depuis et cela, malgré la forte augmentation, au cours de ces deux décennies, de la proportion des jeunes ayant fait des études postsecondaires. Frenette (2004) s'est par ailleurs rendu compte que le sentiment d'être surqualifié persiste dans le temps : les travailleurs qui s'estimaient surqualifiés deux ans après l'obtention de leur diplôme avaient une très forte probabilité de le penser toujours cinq ans après l'obtention du diplôme.

Dans leur étude, faite à partir des données de l'EDTR, Li *et al.* (2006) définissent un travailleur surqualifié comme étant une personne « qui détient un grade universitaire et qui a occupé pendant au moins un mois entre 1993 et 2001 un poste exigeant tout au plus un diplôme d'études secondaires »¹⁴. Ils constatent que la surqualification ne persiste pas chez les diplômés universitaires canadiens, même si bon nombre d'entre eux ont été surqualifiés à un moment quelconque au cours de la période de référence. Près de la moitié (48 %) des jeunes de 30 ans au début de la période de suivi de six ans avaient été surqualifiés à un moment quelconque au cours de la période de référence. Les jeunes travailleurs étaient plus susceptibles d'être surqualifiés, de même que les immigrants et les personnes ayant fait des études en commerce, en arts ou en sciences humaines. Parmi les différents secteurs d'activité, les personnes surqualifiées étaient relativement plus nombreuses à travailler dans le commerce de gros et le commerce de détail. Si, entre 1993 et 2001, le nombre de diplômés universitaires surqualifiés a augmenté de près du tiers, les

13. Pour plus de précisions, voir Quintini et Martin (2006).

14. L'analyse ne porte que sur les personnes considérées comme ayant des « liens très forts avec le marché du travail », c'est-à-dire celles qui, durant la période de travail considérée dans l'enquête (0-72 mois), avaient travaillé plus de 54 mois (ou 4.5 années).

proportions, pour ces deux années, étaient à peu près les mêmes. Enfin, seuls 18 % des jeunes travailleurs surqualifiés à un moment quelconque au cours de la période de suivi de six ans ont été continuellement en état de surqualification pendant toute la « période de travail ».

4. Principaux constats

L'économie canadienne a connu une forte croissance depuis le milieu des années 90 et l'emploi des jeunes a bénéficié de la création générale d'emplois et de la souplesse du marché du travail. La part des jeunes qui ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation a diminué ces dix dernières années, de même que le taux de chômage des jeunes. Comme on peut le voir dans le tableau 1.7, ces deux indicateurs, s'ils sont inférieurs à la moyenne pour l'OCDE, sont restés tout de même autour de 10 % ou supérieurs à 10 % en 2006. Plus spécialement, le taux de chômage absolu des jeunes (soit le nombre de jeunes chômeurs rapporté à la population active jeune) demeure élevé (12 % en 2006) et, le taux de chômage relatif des jeunes (c'est-à-dire le rapport du taux de chômage des jeunes au taux de chômage des adultes) a augmenté par rapport à 1996. Toutefois, chez les jeunes Canadiens, les épisodes de chômage sont généralement courts, comme en témoigne la très faible fréquence de chômage de long terme chez ces derniers.

Tableau 1.7. Indicateurs clés pour les jeunes âgés de 15 à 24 ans^a, Canada, Europe et OCDE, 1996 et 2006

	1996			2006		
	Canada	UE ^b	OCDE ^b	Canada	UE ^b	OCDE ^b
Taux d'emploi (% du groupe d'âge)	52.7	38.8	43.5	58.7	37.9	43.0
Taux de chômage (TC) (% de la population active)	15.4	19.5	16.2	11.6	17.4	14.7
Ratio des TC [jeunes/adultes (25-54)]	1.8	2.4	2.4	2.2	2.7	2.7
Proportion de chômage (% du groupe d'âge)	9.6	8.7	7.8	7.7	7.2	6.6
Incidence du chômage de long terme (% du chômage)	7.1	32.3	24.9	2.6	27.2	20.8
Incidence du travail temporaire (% de l'emploi) ^c	25.1	29.8	27.9	29.2	35.5	32.4
Incidence du travail à temps partiel (% de l'emploi)	45.7	14.5	19.5	44.1	20.5	23.9
Part des jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (% du groupe d'âge) ^d	12.8	14.2	14.3	9.8	11.3	12.0
Sorties de l'école sans diplôme (% du groupe d'âge) ^e	9.6	13.9	16.7	8.7	11.0	12.9
Ratio des TC (non diplômés du secondaire supérieur)/(diplômés du supérieur) ^f	2.6	2.6	2.5	2.7	2.2	2.2

- a) 16 à 24 ans pour l'Espagne, les États-Unis, l'Islande, la Norvège, le Royaume-Uni et la Suède ; et 15 à 24 ans pour l'ensemble des autres pays.
- b) Moyennes non pondérées pour les 19 pays communs à l'Union européenne et à l'OCDE d'une part, et des 30 pays de l'OCDE d'autre part.
- c) 1997.
- d) 2005.
- e) Part des jeunes qui ne poursuivent pas d'études et ne sont pas diplômés du 2^e cycle de l'enseignement secondaire ; 2005 au lieu de 2006.
- f) 1997 et 2005.

Source : Enquêtes nationales sur la population active ; et base de données de l'OCDE de l'éducation.

Il n'y a pas au Canada de frontière étanche entre les études et le travail. Beaucoup de jeunes choisissent soit de cumuler études et travail, d'intégrer le marché du travail pendant un certain temps avant d'entreprendre des études postsecondaires ou d'alterner entre études et travail, pour enfin, au terme de leur scolarité, décrocher rapidement un emploi permanent à temps plein. Si elles sont plus complexes, les transitions entre les études et le travail sont assez fluides pour la plupart des jeunes Canadiens. Le fait que le premier emploi soit permanent et à temps plein pour une forte proportion de jeunes détenant au moins un diplôme du second cycle du secondaire témoigne bien du dynamisme et de la santé du marché du travail des jeunes au Canada. Par ailleurs, les schémas de transition varient aussi à l'intérieur de certaines sous-populations, par exemple, le passage anticipé à l'emploi de nombreux jeunes Autochtones peu instruits et les transitions tardives pour de nombreux jeunes immigrants très instruits.

Bien que globalement au Canada, les résultats des jeunes sur le marché du travail se soient améliorés ces dernières années, les jeunes les moins éduqués, les jeunes vivant en région rurale ou éloignée, et les jeunes Autochtones continuent, d'éprouver plus de difficultés que la moyenne. Dans les prochains chapitres, nous nous demanderons en quoi les politiques en place peuvent avoir contribué à de tels résultats et proposerons des mesures pour améliorer la situation.

CHAPITRE 2

FORMATION INITIALE ET FORMATION EN COURS D'EMPLOI

La qualité de la formation initiale est un déterminant clé de la facilité avec laquelle s'opère la transition études-travail et de la réussite du parcours professionnel que connaîtront les jeunes après leur insertion dans l'emploi. De même, la formation en cours d'emploi au début de la vie active permet de compléter les connaissances acquises durant la scolarité et d'acquérir les compétences exigées par les entreprises. Dans de nombreux pays de l'OCDE mais plus particulièrement au Canada, les jeunes commencent à exercer une activité rémunérée durant leur scolarité de sorte que pour eux, la transition études-travail est assez fluide.

Le présent chapitre porte sur la question fondamentale à savoir si, au Canada, le système d'éducation assure aux jeunes un bon départ pour leur insertion en emploi. La section 1 décrit la structure du système d'éducation et les grands principes de gouvernance sur lequel ce dernier est fondé. La section 2 présente différents indicateurs de rendement du système d'éducation. La section 3 porte sur les stratégies visant à réduire le décrochage. La section 4 décrit les outils dont disposent les jeunes pour acquérir une expérience concrète du travail pendant qu'ils sont aux études. Enfin, la dernière section examine la participation des jeunes à la formation en cours d'emploi.

1. Structure du système d'éducation

A. *Fédéralisme et gouvernance*

Au Canada, l'enseignement et la formation relèvent essentiellement de la compétence des provinces et des territoires. Cela dit, le gouvernement fédéral y a aussi un rôle à jouer du fait que le mandat de plusieurs de ses ministères touche à l'éducation, dans des domaines comme les langues officielles, le financement de l'enseignement postsecondaire et de la recherche et le développement des ressources humaines. De plus, le gouvernement fédéral a des responsabilités eu égard à l'enseignement

primaire et secondaire que reçoivent les enfants Indiens inscrits dans les écoles fédérales, dans les écoles administrées par les Autochtones dans les réserves et dans les écoles relevant des provinces hors des réserves. Le gouvernement fédéral accorde en outre une aide financière aux Autochtones qui poursuivent une scolarité postsecondaire (subventions ou prêts). Il convient aussi de souligner le rôle joué par le Conseil des ministres de l'Éducation (CMEC). Établi en 1967, le Conseil est un organisme intergouvernemental réunissant les ministres de l'Éducation des provinces. Il sert de forum où les ministres peuvent discuter de questions d'intérêt commun et est l'organe de communication et de collaboration par lequel ces derniers consultent les instances nationales de l'éducation et le gouvernement fédéral.

Les systèmes d'enseignement provinciaux et territoriaux ont des structures de base relativement semblables. Chaque système comporte trois niveaux – primaire, secondaire, postsecondaire, mais l'âge auquel on entre et on sort de chaque niveau varie légèrement. Dans toutes les provinces et tous les territoires, la scolarité primaire et secondaire est universelle et gratuite, et dure 12 ans (si ce n'est au Québec, où elle est de 11 ans). L'obligation scolaire dure jusqu'à l'âge de 15 ou de 16 ans dans la plupart des provinces. Au Manitoba, elle s'étend jusqu'à 17 ans et au Nouveau-Brunswick, jusqu'à 18 ans ou jusqu'à l'obtention du diplôme d'études secondaires. Dans sa lutte au décrochage, l'Ontario a adopté dernièrement (mai 2005) la *Loi sur l'apprentissage jusqu'à l'âge de 18 ans*, laquelle porte l'obligation de formation de 16 à 18 ans¹⁵. Cette mesure s'inscrit dans la Stratégie visant la réussite des élèves, mise en place en 2003-2004 et décrite dans l'encadré 2.5.

Par ailleurs, il y a au Canada de nombreuses écoles privées ou écoles indépendantes (dont certaines sont confessionnelles) et de collèges privés d'enseignement professionnel. Une école ou un collège privé peut ouvrir ses portes n'importe où au Canada, à la condition de satisfaire aux normes et exigences générales du gouvernement provincial ou territorial. Même lorsqu'elles suivent fidèlement le programme d'études du ministère de l'Éducation et se conforment aux critères établis en ce qui concerne la délivrance des diplômes, ces écoles fonctionnent indépendamment des réseaux éducatifs publics, et les études y sont payantes. Dans cinq provinces – Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, Québec et Saskatchewan – le gouvernement participe au financement des écoles privées.

15. Cette prolongation de l'obligation de formation est, semble-t-il, entrée en vigueur immédiatement. Elle n'a pas été échelonnée sur un certain nombre d'années, comme cela a été fait au Royaume-Uni.

B. Scolarité obligatoire

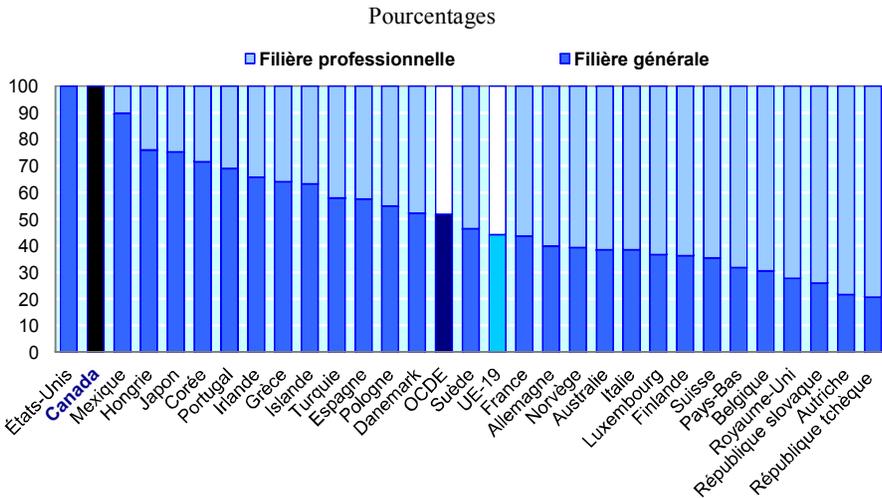
La scolarité, du primaire à la 12^e année (fin du second cycle du secondaire, 18 ans) est financée par l'État et elle est gratuite pour tous les citoyens canadiens et résidents permanents. Du côté de l'enseignement maternel, par contre, la situation varie considérablement d'une province à l'autre, par exemple pour ce qui est de l'âge d'admission, du financement public et de la part des frais assumés par les parents (voir la section F).

Chaque province ayant compétence en éducation, les politiques provinciales en la matière varient. Les provinces ont toutefois ceci en commun : la formation technique ou professionnelle au secondaire y est quasi-inexistante (graphique 2.1). Mais si on y regarde de plus près, on voit que, ces derniers temps, certaines provinces ont fait des efforts considérables pour diversifier leurs programmes au second cycle du secondaire en proposant différentes filières, dont certaines (par exemple, programme de formation de pré-apprenti) conduisent directement au marché du travail (voir l'encadré 2.5, dans lequel sont décrites les réformes entreprises en Ontario). Quoi qu'il en soit, le gros de l'enseignement technique ou professionnel continue d'être dispensé dans les établissements postsecondaires non universitaires (c'est-à-dire dans les collèges) et les jeunes qui fréquentent ces établissements ont déjà au moins 18 ans lorsqu'ils y entrent. Enfin, la quasi-absence, dans les établissements secondaires, de programmes de formation technique ou professionnelle ou de programmes « personnalisés » est, de nos jours, perçue¹⁶ comme étant un problème (DRHC, 2001).

Premièrement, le manque de compétences techniques peut faire en sorte que les étudiants auront plus de mal à accéder à des emplois intéressants et stimulants¹⁷. Deuxièmement, les programmes qui s'enseignent à l'heure actuelle dans les écoles secondaires sont plutôt théoriques ou abstraits, d'où les difficultés que peuvent connaître les enseignants ou éducateurs qui ont dans leurs classes des élèves devenus turbulents parce qu'ils ne sont pas réceptifs à la pensée abstraite. Par conséquent, ceci pourrait entraîner certains jeunes à risque à décrocher de l'école avant la fin du secondaire. Cela dit, le taux de décrochage au Canada (8.7 % en 2005) est bien inférieur à la moyenne de l'OCDE (13.2 %) et a diminué au cours des années 90 (voir section D).

-
16. La pensée en éducation a beaucoup évolué depuis les années 60 et 70 quand on s'employait, délibérément, à réduire la place occupée par l'enseignement technique et professionnel dans le système scolaire canadien.
 17. D'après certaines données, il semblerait que dans les pays où les filières techniques et professionnelles sont plus développées, les élèves sortis du secondaire peuvent obtenir un salaire ou une prime à l'emploi plus élevés (OCDE et RCRPP, 2005).

Graphique 2.1. **Inscriptions dans les filières générale et professionnelle du 2^e cycle de l'enseignement secondaire dans les pays de l'OCDE^a, 2005**



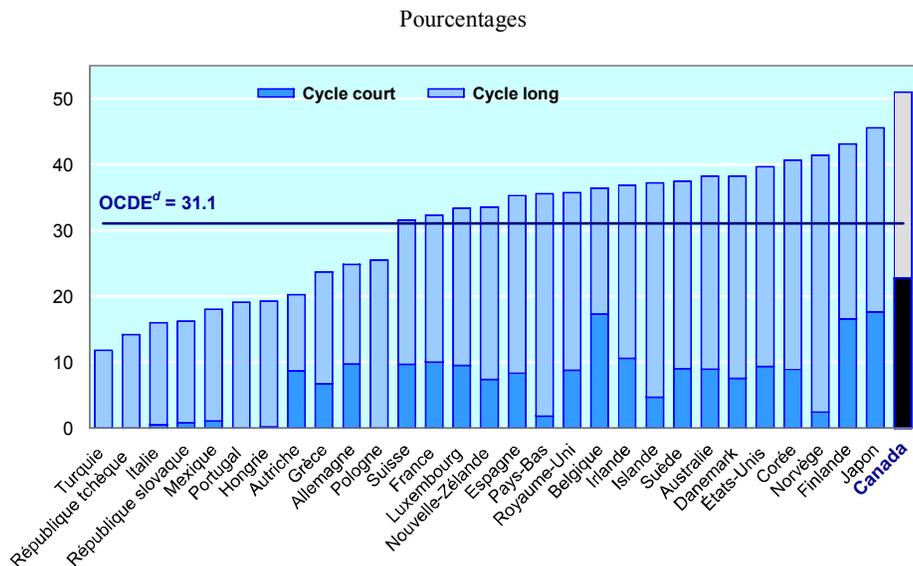
a) Les données pour l'UE-19 et l'OCDE se réfèrent à des moyennes non pondérées. À l'exclusion de la Nouvelle-Zélande pour l'OCDE.

Source : OCDE (2007d).

C. Enseignement postsecondaire

Le système d'éducation canadien est plus performant que les systèmes dans la plupart des pays de l'OCDE pour ce qui est de la fréquentation des établissements d'enseignement postsecondaire. Le pays mise beaucoup sur l'accessibilité de l'enseignement postsecondaire pour développer chez les jeunes les compétences dont ces derniers ont besoin pour s'insérer dans l'emploi et pour y réussir leur parcours professionnel. Parmi les pays de l'OCDE, le Canada est celui affichant la plus forte proportion de jeunes adultes titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires. En 2005, plus d'une personne sur deux entre 25 et 34 ans détenait un diplôme postsecondaire de formation générale (cycle long) ou de formation technique/professionnelle (cycle court)¹⁸.

18. À l'instar des autres pays de l'OCDE, le Canada se demande en ce moment comment appliquer la classification CITE (Classification internationale type de l'éducation) aux diplômes et aux certificats décernés au pays. De nombreux observateurs ne voient pas l'intérêt qu'il peut y avoir à classer un certain nombre de diplômes collégiaux (en particulier les diplômes des cégeps) au niveau CITE 5B et estiment qu'il conviendrait de les classer dans la catégorie CITE 3 (secondaire supérieur), comme on le fait dans un certain nombre de pays

Graphique 2.2. **Taux d'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires : cycles long^a et court^b pour les 25-34 ans dans les pays de l'OCDE, 2005^c**

- a) CITE 5A et CITE 6.
 b) CITE 5B.
 c) 2003 pour le Japon, la Pologne, le Portugal, la République tchèque et la Turquie.
 d) Moyenne non pondérée.

Source : OCDE (2007d).

Les universités, les collèges et les cégeps

Il y a 77 universités canadiennes réparties dans 46 villes (grandes et petites), à travers les dix provinces. Les 146 collèges (appelés cégeps au Québec) sont établis dans 115 villes (grandes et petites), et sont répartis dans les dix provinces et les trois territoires.

La quasi-totalité des établissements d'enseignement postsecondaire au Canada ont l'autorité de décerner des titres académiques. Les universités décernent des diplômes de premier cycle (baccalauréats, spécialisés ou non) et des diplômes de deuxième et de troisième cycles (maîtrises et doctorats). Pour leur part, les collèges décernent le plus souvent des certificats et des diplômes professionnels ou techniques et, dans une moindre mesure, des diplômes en

européens. L'adoption du niveau CITE 5B, qui est plus restrictif, aurait pour effet de réduire la proportion actuellement élevée de Canadiens classés au niveau CITE 5 ou 6 (enseignement supérieur, tertiaire).

arts appliqués ouvrant droit à l'université ou représentant l'équivalent d'un diplôme universitaire. Au Québec, l'enseignement postsecondaire commence après la 11^e année du secondaire et est dispensé dans les cégeps (collèges d'enseignement général et professionnel). Les étudiants doivent s'inscrire dans l'une de deux filières : programme de formation générale de deux ans, qui conduit à l'université, ou programme de formation professionnelle de trois ans, qui débouche sur le marché du travail.

Droits de scolarité et aide financière aux étudiants

Le Canada se distingue d'autres pays par l'importance de la contribution privée aux coûts de l'enseignement postsecondaire. Les droits de scolarité à l'université en donnent la confirmation (encadré 2.1). Au Québec, l'enseignement collégial (postsecondaire non universitaire) dispensé dans les cégeps est gratuit pour les résidents québécois, mais des droits sont exigés pour l'université. Dans toutes les autres provinces, les étudiants doivent acquitter des droits de scolarité pour fréquenter le collège ou l'université. À l'heure actuelle, le niveau des droits de scolarité exigés reflète la réduction du financement de l'enseignement postsecondaire par les pouvoirs publics, à la fin des années 80 et au début des années 90. D'après Ouellette (2006), les frais de scolarité au postsecondaire ont augmenté au cours des années 90 et au début des années 2000. Pour ce qui est des frais de scolarité à l'université, ils ont été haussés régulièrement et à un rythme plus rapide que l'inflation : entre 1990-1991 et 2002-2003, ils ont grimpé en moyenne de 8.1 % par année, soit à un rythme quatre fois supérieur au taux moyen d'inflation (1.9 %).

Encadré 2.1. Les frais de scolarité à l'université sont élevés et vont en augmentant

La hausse des frais de scolarité au premier cycle universitaire a été plus faible en 2007-2008 (+2.8 %) qu'en 2006-2007 (+3.2 %). À titre de comparaison, au cours des années 90, les frais de scolarité ont augmenté de 9.6 % en moyenne par année (Statistique Canada, 2007).

Entre 2006-2007 et 2007-2008 toujours, les frais de scolarité dans les programmes à temps plein aux deuxième et troisième cycles ont été haussés à un rythme plus lent (croissance de 1.1%) que ceux des programmes du premier cycle.

En 2007-2008, les frais de scolarité moyens dans les programmes d'études à temps plein étaient, au premier cycle, de 4 524 CAD, et aux deuxième et troisième cycles, de 5 447 CAD.

Les frais de scolarité ont baissé dans deux provinces : Île-du-Prince-Édouard et Nouvelle-Écosse. Ils ont à peine bougé à Terre-Neuve-et-Labrador et en Saskatchewan, et ils ont grimpé dans les six autres provinces. Ce sont dans les programmes menant à une profession libérale que les hausses ont été les plus considérables.

Contrairement à ce que l'on observe dans certains pays comme les Pays-Bas par exemple (OCDE, 2008a), les droits de scolarité au Canada varient. Ils varient modérément d'une université à une autre ou d'une province à l'autre et beaucoup d'un programme à un autre. Les diplômes décernés par les écoles professionnelles telles que les écoles de droit, de médecine et d'administration des affaires coûtent beaucoup plus cher que la moyenne. De la même façon, un diplôme du deuxième ou troisième cycle coûte, en général, plus cher qu'un diplôme de premier cycle, et un diplôme universitaire, plus cher qu'un diplôme d'études collégiales. D'un point de vue économique, il est logique que les droits de scolarité varient, et qu'ils soient élevés dans les programmes menant à une profession libérale. Par exemple, le coût des études en médecine excède le coût d'un baccalauréat en mathématiques. Le taux de rendement du diplôme peut aussi varier en fonction du domaine d'études choisi. Parce que les gains ou revenus varient d'une profession à l'autre, il est logique que les droits de scolarité varient, eux aussi, rendant compte de différences de coût, de qualité et de demande de main-d'œuvre, facteurs qui aideront l'étudiant à la recherche d'un programme d'études à faire un choix « judicieux ». Alors que les droits uniformes sont plus faciles à gérer, ils font croître le risque d'une mauvaise répartition des ressources dans le système d'enseignement postsecondaire.

Quel que soit le coût du programme, la plupart des étudiants au niveau postsecondaire ont recours à plus d'une source de financement pour payer leurs études (Ouellette, 2006). Certaines sommes, par exemple les prêts étudiants du gouvernement, les prêts bancaires et les prêts consentis par les parents, par des membres de la famille ou par des amis, doivent être remboursées. Les sommes provenant d'autres sources n'ont pas à être remboursées, par exemple, l'argent donné par les parents, les membres de la famille ou des amis. Il y a aussi une aide non financière, par exemple le logement et les repas dont bénéficient les étudiants qui vivent chez leurs parents, ce qui réduit le coût total des études. Les étudiants peuvent aussi utiliser les économies accumulées provenant des emplois qu'ils ont occupé avant de commencer leurs études postsecondaires, ou encore recourir au revenu d'investissement familial, par exemple l'argent investi en obligations d'épargne, dans un Régime enregistré d'épargne-études (REEE) ou dans un Régime enregistré d'épargne-retraite (REER). Il y a aussi les salaires touchés par les étudiants qui travaillent pendant leurs études. Enfin, les divers types de subventions et de bourses étudiantes sont d'autres formes de financement non remboursable.

En 2001-2002, les sources de financement auxquelles les étudiants du postsecondaire ont eu le plus souvent recours étaient les suivantes : *i)* économies personnelles, *ii)* revenu d'emploi occupé pendant la

scolarité ; *iii*) don d'un membre de la famille, du conjoint ou d'amis (Ouellette, 2006) ; et *iv*) prêts étudiants du gouvernement. Au moment de l'obtention de leur diplôme en 2000, 41 % des étudiants inscrits au niveau collégial et 45 % de ceux inscrits au premier cycle universitaire devaient de l'argent dans le cadre d'un programme public de prêts aux étudiants (Allen et Vaillancourt, 2004b).

Pour les étudiants canadiens, les prêts étudiants et les subventions accordés par le gouvernement fédéral, dans le cadre principalement, du Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) et de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire (subventions et bourses étudiantes), constituent la première source de financement. Pour leur part, la majorité des provinces ont des programmes de prêts et des programmes de remise de dette à l'intention des résidents canadiens qui ont besoin d'aide financière. De plus, les universités et divers organismes privés offrent des bourses d'études aux étudiants particulièrement brillants (c'est-à-dire les subventions « au mérite ») ou nécessiteux.

2. Rendement du système d'éducation

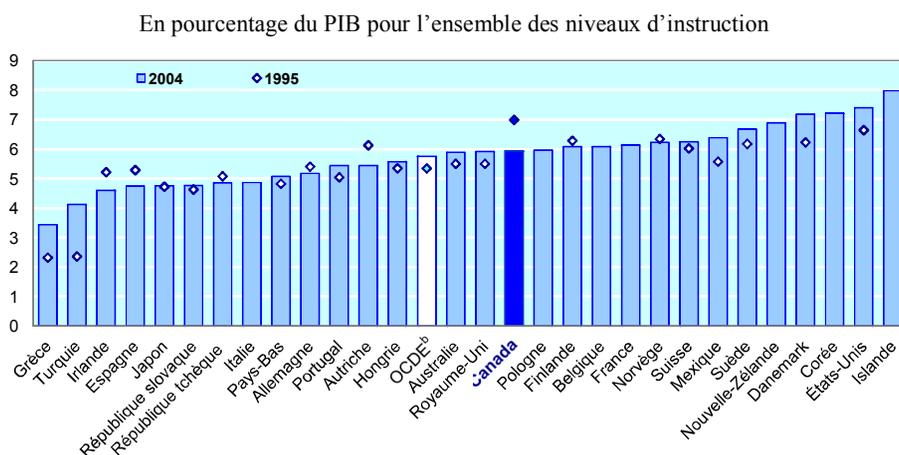
A. *Les scores obtenus à l'enquête PISA par les jeunes Canadiens de 15 ans sont supérieurs à la moyenne de l'OCDE*

Au Canada, les dépenses totales au titre de l'éducation représentaient 5.9 % du PIB en 2003, ce qui correspond à la moyenne de l'OCDE en 2004 (graphique 2.3). Mais lorsqu'on examine les scores des jeunes Canadiens de 15 ans ayant pris part à l'enquête PISA (Programme international pour le suivi des acquis des élèves) de l'OCDE en 2006, on voit que ces derniers sont nettement supérieurs à la moyenne de l'OCDE (graphique 2.4). C'est ce qu'a aussi révélé les résultats PISA en 2003. Cela dit, malgré des gains importants en sciences, les élèves canadiens n'ont pas amélioré leur position au classement (qui était tout de même assez élevée) en lecture et en mathématiques. Si l'on examine de plus près la *distribution* des jeunes Canadiens sur l'échelle des scores de l'enquête PISA 2006, on s'aperçoit que ces derniers font mieux que la moyenne de l'OCDE et cela, aux deux extrémités de l'échelle. La proportion des jeunes Canadiens ayant enregistré les scores les plus bas¹⁹ en numératie était environ la moitié de celle des pays de l'OCDE (10 % contre 21 %). Seule la Finlande comptait proportionnellement moins d'élèves que le Canada à l'extrémité inférieure

19. Niveau 1 ou inférieur sur l'échelle du PISA.

de l'échelle²⁰. Par contre, une proportion beaucoup plus élevée d'élèves canadiens se trouvait à l'extrémité supérieure de l'échelle en numératie²¹ ou au-dessus de la moyenne en mathématiques. En bref, les résultats du PISA témoignent de l'excellence soutenue du système d'éducation canadien.

Graphique 2.3. **Dépenses consacrées aux établissements d'enseignement dans les pays de l'OCDE, 1995 et 2004^a**



a) Les données du Canada se réfèrent à 2002.

b) À l'exclusion du Luxembourg.

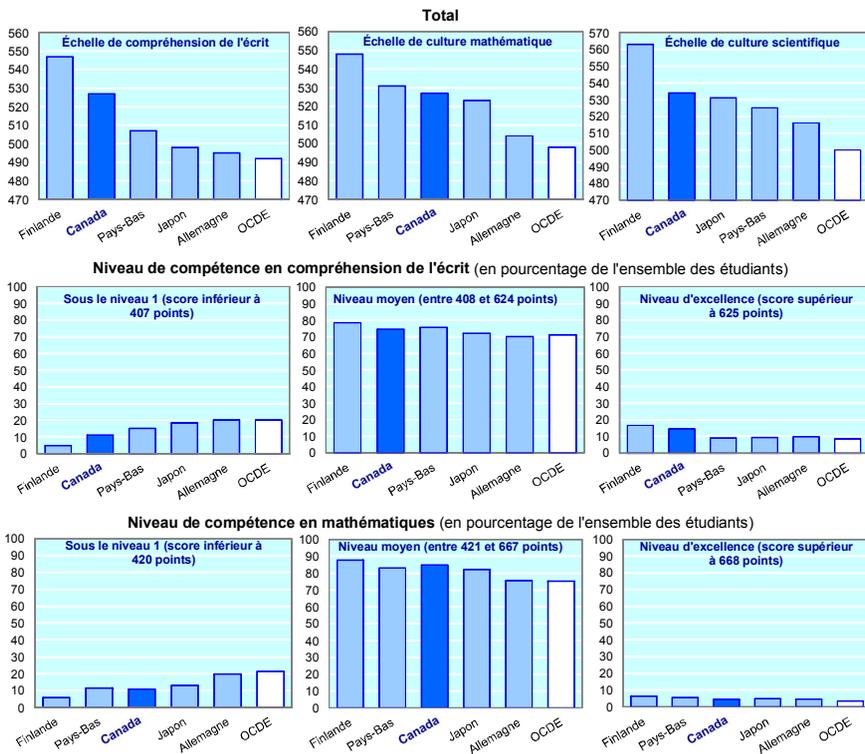
Source : OCDE (2007d).

La plupart des provinces enregistrent des bons résultats en sciences. En effet, les élèves de toutes les provinces ont enregistré, en sciences, des scores supérieurs à la moyenne de l'OCDE (tableau 2.1). Les élèves de certaines provinces arrivent presque à égalité avec les élèves des pays les mieux classés. Par exemple, les scores des élèves en Alberta étaient proches de ceux des élèves en Finlande, premier pays au classement de l'enquête PISA.

20. Il convient de souligner que les jeunes Autochtones qui fréquentent les écoles situées dans les réserves n'ont pas participé à l'enquête PISA. Même s'ils ne représentent qu'une fraction des jeunes Autochtones, leur non-participation peut donner lieu à une sous-estimation de la proportion réelle des élèves peu performants au Canada.

21. Niveau 5 sur l'échelle de l'enquête PISA.

Graphique 2.4. Performance des étudiants canadiens dans PISA, 2006



Source : Base de données PISA 2006 de l'OCDE.

Tableau 2.1. Performance des étudiants canadiens en culture scientifique (identification des questions d'ordre scientifique) par province au Canada, à partir des résultats PISA 2006

	Note moyenne estimée	Intervalle de confiance - 95% limite inférieure	Intervalle de confiance - 95% limite supérieure
Alberta*	546	538	553
Colombie-Britannique	536	526	546
Ontario	533	523	543
Canada	532	527	536
Québec	531	521	540
Terre-Neuve-et-Labrador	525	519	531
Manitoba**	519	512	525
Nouvelle-Écosse**	516	509	523
Saskatchewan**	515	507	523
Nouveau-Brunswick**	512	508	517
Île-du-Prince-Édouard**	505	500	510
Moyenne OCDE	500	499	501

* Résultats significativement plus élevés que sur l'ensemble du Canada.

** Résultats significativement moins élevés que sur l'ensemble du Canada.

Source : Bussière et al. (2007).

B. *La première et la seconde génération d'immigrants performant relativement bien*

Ce qui frappe à propos des récentes vagues d'immigrants au Canada est qu'ils sont très instruits. En 2001, pas moins de 42 % des « nouveaux »²² immigrants d'âge adulte détenaient un diplôme universitaire et 54 % – un sommet historique – ont été admis dans la catégorie économique (comparativement à 31 % seulement, dans la catégorie de la famille)²³. La situation était très différente 20 ans plus tôt. En effet, en 1981, 19 % seulement des nouveaux immigrants détenaient un diplôme universitaire et, au début des années 80, 37 % des immigrants étaient admis dans la catégorie économique et 43 %, dans la catégorie de la famille. Vers la fin des années 90, le choix des immigrants se faisait de plus en plus en fonction de leur contribution potentielle à l'économie canadienne.

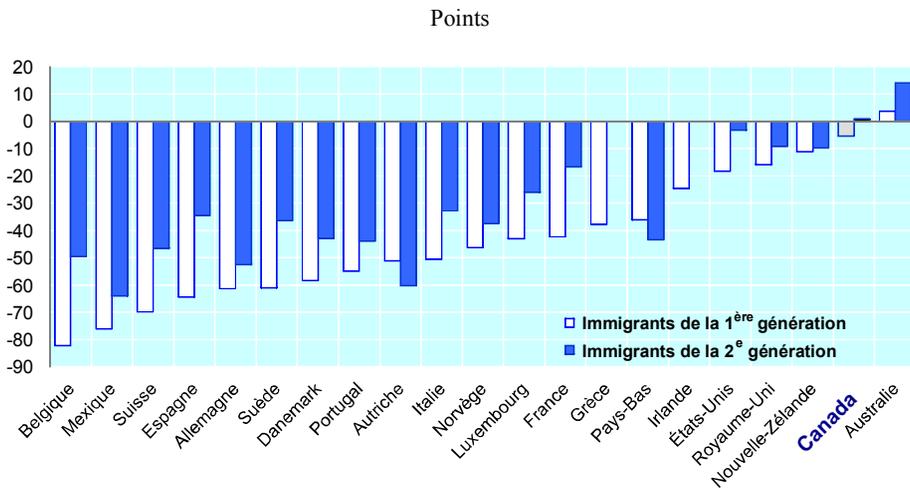
La performance des nouveaux immigrants sur le marché du travail est au cœur du débat sur les politiques et les propositions de réforme des politiques d'immigration. De nombreuses études semblent confirmer que malgré un niveau d'instruction élevé, les cohortes récentes d'immigrants prennent plus de temps à rattraper la moyenne canadienne et cela, tant en ce qui concerne le taux d'emploi que le taux de rémunération (Picot et Sweetman, 2005).

En revanche, le rendement scolaire des enfants des nouveaux immigrants est encourageant. Les jeunes Canadiens d'origine immigrante au Canada ont de très bons résultats scolaires, en fait nettement supérieurs à ceux des jeunes immigrants dans d'autres pays, en particulier ceux en Union européenne. Ce constat est confirmé par les scores PISA 2006. Les données présentées dans le graphique 2.5, qui fait voir les scores relatifs des

-
22. Ceux arrivés depuis cinq ans ou moins.
23. Les programmes d'immigration au Canada sont assez nombreux et ciblent différentes clientèles. Il s'agit des programmes suivants : *i*) Travailleurs qualifiés et professionnels ; *ii*) Investisseurs, entrepreneurs et travailleurs autonomes ; *iii*) Parrainer votre famille ; *iv*) Candidats des provinces et *v*) Travailleurs qualifiés sélectionnés par le Québec. Par rapport à d'autres pays, le système d'immigration canadien tend à favoriser l'accueil des « immigrants économiques ». Les programmes *i*), *iv*) et *v*) visent à attirer les travailleurs qui possèdent des compétences (diplômes, connaissance de l'anglais ou du français, ou expérience de travail), tandis que le programme *ii*) vise les personnes ayant suffisamment de capitaux pour démarrer une entreprise, et que le programme *iii*) vise la réunification des familles (voir Citoyenneté et Immigration Canada, site web : www.cic.gc.ca).

immigrants en mathématiques²⁴, permettent d'avancer qu'il n'y a virtuellement aucune différence entre les scores PISA des jeunes d'origine immigrante et des jeunes nés au Canada. Les scores sont particulièrement élevés chez les immigrants de deuxième génération. Calculées uniquement à partir de la variance des écarts des scores PISA «à l'intérieur de chaque catégorie d'instruction des parents», les estimations présentées dans le graphique 2.5 ont été corrigées de l'apport mécanique de l'instruction des parents²⁵. Autrement dit, les résultats neutralisent les différences structurelles dues à l'instruction des parents entre les nationaux et les immigrants. Le Canada se distingue de la quasi-totalité des pays de l'OCDE pour les scores des jeunes immigrants de première et de deuxième génération, ces derniers égalant ceux des jeunes nationaux. Seule l'Australie se classe mieux à cet égard.

Graphique 2.5. **Différence de performance^a en mathématiques entre les nationaux et les immigrants de première^b et deuxième^b génération âgés de 15 ans, pays de l'OCDE, 2006**



a) En corrigeant l'influence du niveau d'instruction des parents (voir l'annexe).

b) Dénombrés au Canada « les Canadiens de deuxième génération ».

Source : Base de données PISA 2006 de l'OCDE.

24. On peut poser, a priori, que les variables contextuelles pèsent moins sur les scores en mathématiques que sur ceux en lecture.

25. Voir l'annexe pour une présentation de la méthode appliquée.

C. *Mais les jeunes Autochtones arrivent loin derrière*

Contrairement à la situation qui prévaut chez les jeunes immigrants, le rendement scolaire des jeunes Autochtones est très préoccupant. En 2001, un peu plus du tiers (35 %) des Autochtones de 25 à 44 ans (comparativement à 17 % des non-autochtones du même âge) n'avaient pas terminé leurs études secondaires (Wotherspoon, 2006). De plus, d'après le rapport de la vérificatrice générale du Canada (Vérificatrice générale du Canada, 2004), les progrès pour réduire l'écart d'instruction entre les élèves dans les réserves et les autres jeunes Canadiens sont lents. Au rythme où vont les choses, il faudra 28 ans aux élèves autochtones pour atteindre la parité scolaire avec les autres jeunes Canadiens. Le rendement scolaire des jeunes Autochtones n'est clairement pas satisfaisant.

Les raisons de cet écart sont nombreuses. Par rapport aux autres collectivités et élèves au Canada, les jeunes Autochtones et collectivités autochtones font face à davantage de problèmes sociaux et de maladies.²⁶ De tels facteurs peuvent se répercuter sur le rendement scolaire. Même si la population autochtone augmente rapidement, de nombreuses collectivités demeurent très petites (moins de 500 personnes). Par conséquent, les écoles dans certaines collectivités peinent à offrir un large éventail de services éducatifs. Une grande majorité d'élèves vivant dans une réserve doivent, au secondaire, fréquenter une école publique hors de la réserve, tout simplement parce que la réserve n'est pas en mesure de dispenser d'enseignement secondaire.

L'enseignement primaire et secondaire dans les réserves est du ressort des Premières nations, mais est financé par le gouvernement fédéral. Ce dernier a cédé la responsabilité des programmes et services d'enseignement aux autorités scolaires des Premières nations, à la condition que les enseignants soient qualifiés et que les programmes soient approuvés par la province. Ce mécanisme de dévolution ne semble toutefois pas bien fonctionner (Vérificatrice générale du Canada, 2004) et cette situation pourrait expliquer, dans une certaine mesure, le rendement assez uniformément faible des jeunes Autochtones dans les réserves.

En principe, l'enseignement dispensé par les écoles situées dans les réserves se compare à celui dispensé hors des réserves par les provinces et, les élèves devraient être en mesure de passer d'une école dans une réserve à une école hors d'une réserve sans perte de scolarité. Or, diverses études autorisent à penser que de nombreux élèves n'ont pas acquis les

26. Logements surpeuplés, taux de criminalité et d'invalidité plus élevés, mauvais état de santé.

compétences correspondant à leur niveau scolaire de sorte qu'ils ne peuvent pas passer d'une école dans la réserve à une école dans le système d'éducation provincial, sans perte de scolarité et ne peuvent pas non plus s'attendre à ce que les employeurs considèrent sur un pied d'égalité leur diplôme et celui décerné par la province. Les examens de fin d'année ne sont pas établis en fonction des normes de rendement provinciales, et les mesures correctives ne sont pas suffisantes.

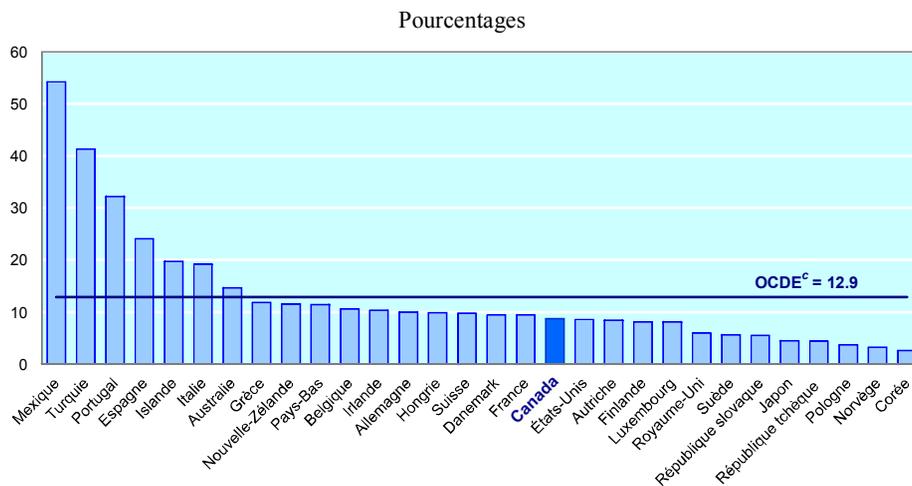
Si la dévolution et les programmes de cours différenciés sont tout à fait compréhensibles, il faut qu'ils soient accompagnés de rôles et de responsabilités clairement définis par l'ensemble des intervenants. Au minimum, il faut publier des indicateurs de rendement permettant de mesurer adéquatement les compétences acquises dans certaines matières (mathématiques, langue et sciences), compétences dont les jeunes ont besoin pour développer leur autonomie et réussir leur vie, que ce soit dans une réserve ou hors-réserve.

D. Le taux de décrochage est faible et diminue

Les jeunes qui sortent du secondaire sans avoir obtenu leur diplôme sont clairement désavantagés, tant sur le marché du travail que dans leurs activités quotidiennes.

En 2005, le taux de décrochage²⁷ au Canada demeurait élevé (8.7 %) par rapport aux pays les plus performants de l'OCDE tels que la Norvège (3.2 %) et la Corée (2.6 %) (graphique 2.6). Mais il était bien inférieur à la moyenne de l'OCDE (12.9 %). Un autre point très positif : le taux de décrochage a beaucoup diminué au Canada (Bowlby, 2005). Au cours de l'année scolaire 1990-1991, première année pour laquelle le taux de décrochage a pu être calculé à partir des résultats de l'Enquête sur la population active (EPA), 16.7 % des 20 à 24 ans étaient sortis du secondaire avant d'obtenir leur diplôme. Mais en 2004-2005, d'après les résultats de l'EPA toujours, le taux de décrochage était tombé à 9.8 % (tableau 2.2). La baisse du taux de décrochage concerne tant les jeunes hommes que les jeunes femmes.

27. Il s'agit ici du pourcentage des 15-24 ans sortis des études sans avoir obtenu de diplôme du niveau CITE 3.

Graphique 2.6. **Sorties des études sans diplôme^a dans les pays de l'OCDE, 2005^b**


- a) Pourcentage des jeunes de 15 à 24 ans sortis des études sans diplôme du 2^e cycle de l'enseignement secondaire (CITE 3). Il s'agit des jeunes âgés de 16 à 24 ans pour l'Espagne, les États-Unis, l'Islande, la Norvège, la Suède et le Royaume-Uni, et de 15 à 24 ans pour les autres pays.
- b) 2003 pour le Japon ; 2004 pour le Mexique et la Norvège.
- c) Moyenne non pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE de l'éducation.

 Tableau 2.2. **Taux de décrochage^a par province au Canada, début des années 90 et début des années 2000**

En pourcentage de la population du groupe d'âge concerné

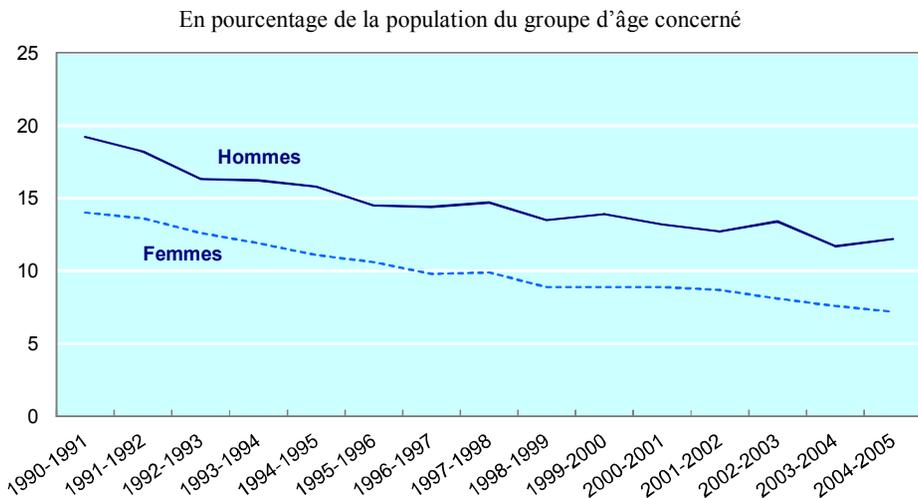
	Début des années 90 ^b	Début des années 2000 ^b
Canada	15.7	10.1
Terre-Neuve-et-Labrador	20.0	8.0
Île-du-Prince-Édouard	19.1	9.7
Nouvelle-Écosse	17.9	9.3
Nouveau-Brunswick	15.4	9.2
Québec	17.4	11.9
Ontario	14.7	9.1
Manitoba	16.1	13.0
Saskatchewan	16.3	10.7
Alberta	15.8	12.0
Colombie-Britannique	13.3	7.5

- a) Il s'agit de la proportion des jeunes de 20 à 24 ans sortis des études sans diplôme du 2^e cycle de l'enseignement secondaire.
- b) Moyenne sur des périodes de trois années, 1990 à 1993 et 2002 à 2005, respectivement.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA).

Il convient de souligner que le taux de décrochage chez les hommes (12.2 %) demeure nettement supérieur à celui chez les femmes (7.2 %) (graphique 2.7). En se fondant sur les résultats de l'Enquête auprès des jeunes en transition (EJET)²⁸, Shaienks *et al.* (2006) ont constaté que dans toutes les provinces, le taux de décrochage chez les hommes (13 %) était supérieur à celui des femmes (7 %). Ils se sont également aperçus que l'écart hommes-femmes s'observe aussi dans certaines sous-populations. Par exemple, chez les Autochtones, le taux d'obtention d'un diplôme du secondaire des jeunes hommes était de loin inférieur à celui de leurs homologues féminins entre 1981 et 2001 (Conseil canadien sur l'apprentissage, 2008).

Graphique 2.7. **Jeunes de 20 à 24 ans sortis des études sans avoir obtenu de diplôme de 2^e cycle du secondaire par sexe au Canada, 1990-2005**



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA).

L'Alberta était la province enregistrant le taux de décrochage le plus élevé et cela, tant chez les hommes que chez les femmes. La très forte demande de main-d'œuvre, attribuable à la vigueur du secteur des sables bitumineux en est la raison (voir l'encadré 2.2). Les provinces dans lesquelles le taux de chômage est beaucoup plus élevé, par exemple, Terre-Neuve-et-Labrador et le Nouveau-Brunswick (le taux de chômage des 20-24 ans était respectivement de 23 % et 15 % en 2003), ont un taux de décrochage inférieur à celui de l'Alberta.

28. L'EJET est décrite dans l'encadré 1.1, p. 54.

Encadré 2.2. Pourquoi le décrochage est-il si fréquent en Alberta ?

Pour expliquer le taux de décrochage relativement élevé de l'Alberta, il faut sans doute modifier quelque peu la grille d'analyse dont on se servirait pour l'examen du décrochage dans les autres provinces du Canada. L'Alberta connaît en ce moment une très forte croissance économique, laquelle est due principalement à l'exploitation de ses vastes gisements de sables bitumineux. Cette industrie en plein essor influe directement sur les secteurs de la construction et des transports, avec pour résultat qu'une main-d'œuvre relativement peu qualifiée est très demandée. Les salaires horaires des jeunes travailleurs non spécialisés augmentent rapidement et peuvent même dépasser ceux des diplômés universitaires dans d'autres régions du pays. Du point de vue économique, une telle situation signifie que le niveau d'instruction et les résultats du marché du travail ne sont plus étroitement corrélés. Par exemple, en Alberta, plus d'instruction ne réduit plus le risque de chômage. Même constat pour les salaires. Par conséquent, en Alberta, la poursuite des études s'accompagne d'un coût d'opportunité extrêmement élevé, surtout pour les jeunes hommes.

Bien qu'on ne dispose pas de données empiriques solides, il semble raisonnable de penser que les coûts d'opportunité croissants des études pourraient expliquer, dans une certaine mesure du moins, le taux de décrochage relativement élevé en Alberta. Les pouvoirs publics devront peut-être intervenir et modifier les politiques en vigueur. Si les jeunes ne considèrent pas que le décrochage soit un problème, ils peuvent néanmoins sous-estimer le handicap que pourrait engendrer leur manque d'instruction plus tard dans leur carrière. De plus, l'extraordinaire dynamisme que connaît le secteur des sables bitumineux, qui tire la demande de travailleurs peu qualifiés, pourrait ne pas durer éternellement.

L'Alberta, par ses programmes *Outreach* (Alberta Learning, 2003), s'attaque à ce problème. Les programmes en question diffèrent des programmes scolaires ordinaires. Les jeunes peuvent y suivre, à leur rythme, des cours adaptés. Ils ne se rendent à l'école qu'une heure ou deux par semaine pour que les enseignants évaluent leurs progrès. Les programmes *Outreach* s'adressent aux jeunes qui travaillent le jour. Par exemple, l'école peut ouvrir un soir par semaine et/ou l'été.

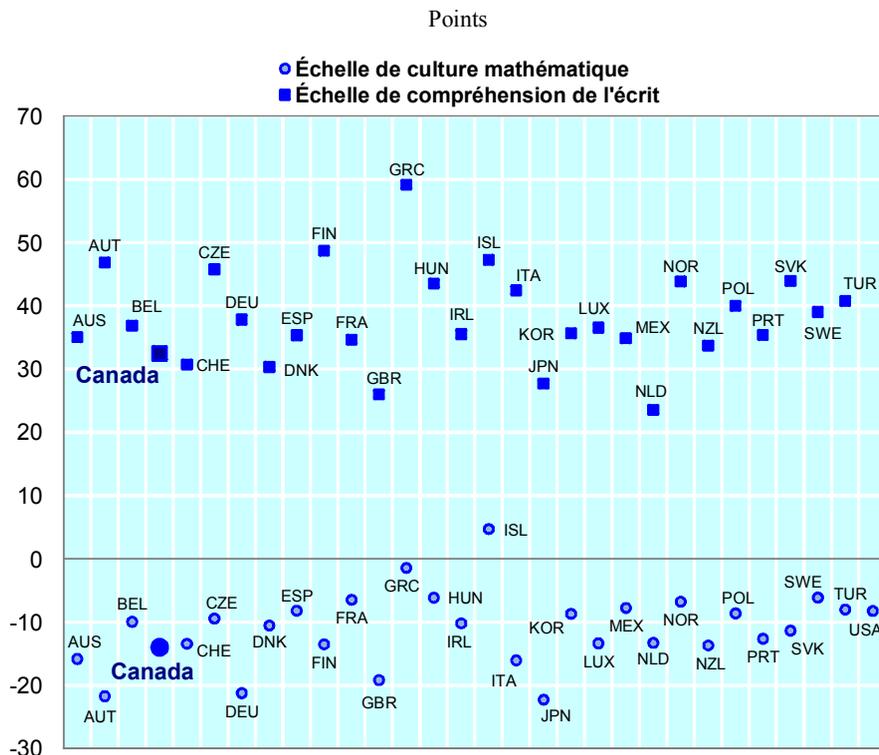
Mais comme on l'a déjà souligné, les résultats du Canada, eu égard au problème du décrochage, sont assez bons. Dans une certaine mesure, cela peut tenir au nombre de personnes qui retournent tardivement aux études et au système mis en place pour encourager le « raccrochage ». L'analyse longitudinale faite à partir des résultats de l'EJET révèle que jusqu'à 27 % des décrocheurs finissent par obtenir leur diplôme d'études secondaires. Un quart des décrocheurs ont tiré profit du système de « raccrochage » et ont poursuivi des études postsecondaires (Shaienks *et al.*, 2006).

E. Les jeunes filles ont un meilleur rendement scolaire que les jeunes hommes, mais sont moins fortes en calcul

De nombreuses études ont montré que de nos jours, les jeunes filles réussissent mieux que les jeunes hommes en termes d'années d'éducation achevées avec succès. Comme on l'a vu dans la section D, les jeunes filles ont un taux de décrochage beaucoup moins élevé que les jeunes hommes (graphique 2.7). D'après Ouellette (2006), en 2001, plus de femmes (55 %) que d'hommes poursuivaient des études postsecondaires. Selon les résultats PISA 2006, dans presque tous les pays de l'OCDE (dont le Canada), les filles ont de meilleurs scores que les garçons en lecture (graphique 2.8). Cela dit, les filles se font devancer par les garçons en mathématiques et en calcul en général. Au Canada, les garçons de 15 ans ont enregistré, en mathématiques, des scores supérieurs de 14 points à ceux des filles, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne de l'OCDE (11 points). Ce résultat tient même après neutralisation des effets possibles des caractéristiques socio-économiques. Dans le cadre de l'EACA²⁹ (National Centre for Educational Statistics, 2005), les hommes d'âge adulte font eux aussi, dans l'ensemble, mieux en calcul que leurs homologues féminines.

Il se peut que de petites différences dans les scores au test de mathématiques à l'âge de 15 ans influencent les matières et le domaine d'études que choisira l'élève plus tard dans sa vie³⁰. Les jeunes hommes pourraient s'orienter plus systématiquement vers les matières exigeant plus de capacités en mathématiques et donc choisir des programmes d'études leur permettant de développer encore ces capacités. L'exemple classique serait celui du génie et d'autres disciplines scientifiques où se concentrent plus d'hommes que de femmes (graphique 2.12) et où les examens d'entrée exigent des connaissances avancées en mathématiques.

-
29. L'Enquête sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EACA) est une étude comparative internationale conçue pour fournir aux pays participants, dont le Canada, des données sur les compétences de leur population adulte respective. L'EACA mesure les capacités de lecture et d'écriture et les capacités de calcul d'un échantillon national représentatif de chaque pays participant.
30. On dispose de certaines données, provenant principalement des États-Unis, montrant que l'élève ayant obtenu de bonnes notes en mathématiques au secondaire sera davantage porté de choisir les mathématiques ou les sciences comme concentration au postsecondaire (Maple et Stage, 1991).

Graphique 2.8. Différence de performance^a en compréhension de l'écrit et en culture mathématique^b entre filles et garçons dans les pays de l'OCDE, 2006

- a) Une valeur positive indique que les filles devancent les garçons ; une valeur négative, que les garçons sont les plus performants.
- b) En tenant compte de l'influence du niveau d'instruction des parents (voir l'annexe).

Source : Base de données PISA 2006 de l'OCDE.

F. L'accès aux programmes d'éducation de la petite enfance est plus limité au Canada qu'ailleurs dans le monde

Il est difficile d'évaluer le taux de participation à des services de garde et à des programmes d'éducation préscolaire au Canada. En effet, au Canada, c'est le secteur privé qui assure en grande partie la prestation des services de garde, d'où l'absence de données systématiques à ce sujet. Il semble que l'accès aux services soit conditionné par les facteurs suivants : disponibilité des places, admissibilité à une place de garde subventionnée, capacité des parents à assumer les frais exigés et possibilité de trouver un programme répondant aux besoins de l'enfant et de la famille. L'accès est

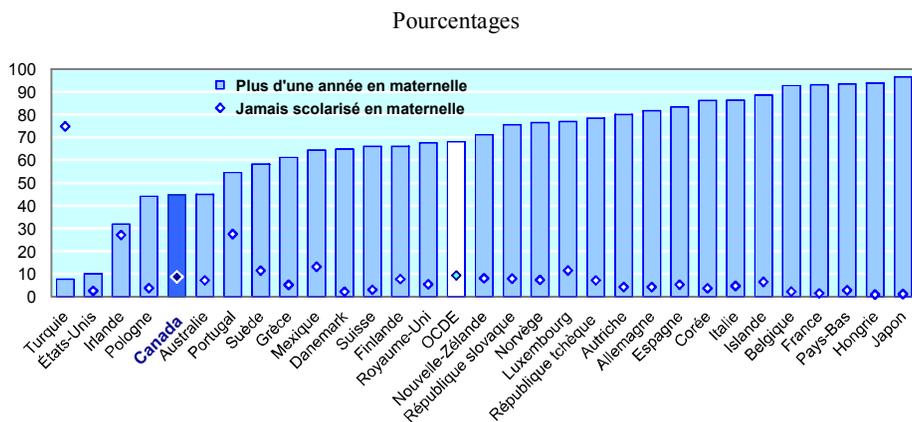
relativement faible et varie en fonction de la province ou du territoire. Environ 24 % des enfants entre 0 et 6 ans ont accès à des places réglementées de garde d'enfants, dont la plupart sont offertes par des organismes communautaires sans but lucratif. Ces services communautaires en établissements (qui englobent un petit nombre de services de garde publics) comptent pour 80 % des services de garde réglementés destinés aux enfants de moins de 12 ans. L'accès aux services de garde réglementés n'est pas considéré comme un droit dans les provinces et territoires du Canada, excepté au Québec (OCDE, 2006b).

Au Québec, 34 % des enfants entre 0 et 3 ans, 48 % des enfants de 3 à 4 ans et 50 % des enfants de 4 à 5 ans ont accès à des services de garde accrédités (OCDE, 2005b). En Ontario, presque tous les enfants de 4 ans et plus ont accès aux programmes de prématernelle et de maternelle financés par le gouvernement (OCDE, 2006b). Il existe, dans l'ensemble du pays, un réseau de programmes d'éducation préscolaire bien établi au sein du système scolaire primaire, lequel accueille les enfants de plus de 5 ans. Chaque province et territoire offre un programme public de maternelle aux enfants durant l'année précédant l'entrée au primaire. Il s'agit généralement d'un programme à temps partiel (à temps plein au Québec). Dans toutes les provinces canadiennes, on considère ce service comme une responsabilité publique. Environ 95 % des enfants canadiens fréquentent la maternelle à l'âge de 5 ou de 6 ans. Les maternelles peuvent compter sur un financement stable, des enseignants qualifiés et des programmes structurés. De plus, elles font régulièrement l'objet de suivis et d'évaluations. L'âge d'admission varie selon les services et les provinces. En Ontario et au Québec (48 % en 2003), la plupart des enfants de 4 ans fréquentent la prématernelle. Dans les autres provinces et territoires, l'accès à la prématernelle est limité à un petit nombre d'enfants dits « à risque ». De manière générale, l'obligation scolaire commence à 6 ans (OCDE, 2006b : annexe sur le Canada).

L'enquête conduite en 2003 dans le cadre de l'enquête PISA 2003 constitue la seule source de données disponible permettant d'établir des comparaisons internationales en ce qui concerne l'accès aux programmes d'éducation de la petite enfance. En effet, dans le cadre de cette enquête, on a demandé aux participants d'indiquer s'ils avaient pris part à un programme préscolaire avant d'entrer au primaire. Cette source révèle que plus de 80 % des enfants canadiens avaient fréquenté la prématernelle ou la maternelle avant d'entrer au primaire. Toutefois, le graphique 2.9 indique que le pourcentage des jeunes ayant suivi un programme d'éducation préscolaire pendant plus d'un an (39 %) est bien en deçà de la moyenne de l'OCDE (69 %). D'après ces données, à moins que les tendances aient changé du tout au tout au cours des 10 ou 15 dernières années, le Canada peut encore accroître et enrichir la participation aux programmes d'éducation de la petite

enfance. La participation à de tels programmes pourrait être bénéfique aux enfants défavorisés, car cela les habituerait, dès un très jeune âge, à fréquenter un établissement scolaire (ce qui, à l'adolescence, réduirait la propension au décrochage et, à plus long terme, faciliterait la transition études-travail).

Graphique 2.9. **Incidence de la scolarisation en école maternelle^a dans les pays de l'OCDE, 2003**



a) Pourcentage des jeunes de 15 ans déclarant soit *i*) avoir été scolarisé plus d'une année en école maternelle, soit *ii*) n'avoir jamais été scolarisé avant d'entrer en école primaire.

Source : Base de données PISA 2003 de l'OCDE.

En effet, il est de plus en plus largement admis qu'un programme d'éducation de la petite enfance de qualité permet aux jeunes enfants, en particulier à ceux issus de familles à faible revenu ou de milieux défavorisés, de partir du bon pied dans la vie (encadré 2.3). Au Québec, par contre, on est moins favorable à l'idée d'abaisser l'âge d'admission à de tels programmes, qui est de 5 ans (Lefebvre *et al.*, 2006, dans l'encadré 2.3). C'est du moins ce qui ressort des travaux d'évaluation de telles réformes. Il convient toutefois de souligner que, au Québec, le but recherché était de rendre les services de garde plus abordables, pas nécessairement de promouvoir les programmes éducatifs chez les jeunes enfants.

Encadré 2.3. Bienfaits de l'éducation préscolaire et des services de garde

Les bienfaits des programmes d'éducation préscolaire ont fait couler beaucoup d'encre et cela, plus particulièrement aux États-Unis où, depuis une vingtaine d'années, les programmes d'éducation préscolaire gérés par l'État se sont multipliés, grâce au succès du programme préscolaire fédéral *Head Start*, créé en 1965. Carneiro et Heckman (2003) se sont penchés sur plusieurs études d'évaluation des répercussions à long terme des programmes d'éducation préscolaire sur les enfants issus de familles à faible revenu. Ces études ont mis en évidence certaines données qui suggèrent que de tels programmes ont bel et bien des effets positifs à long terme importants, du point de vue des résultats scolaires et du redoublement. Les bienfaits de l'éducation préscolaire (c'est-à-dire moins d'échecs scolaires et de redoublements) apparaissent clairement en France, où la quasi-totalité des enfants de 3 à 5 ans sont inscrits à un programme d'éducation préscolaire (Caille et Rosenwald, 2006). Dans son étude sur l'école maternelle en Suède, Boocock (1995) a également conclu que la participation à un programme d'éducation préscolaire avait des effets bénéfiques sur le développement cognitif et la réussite scolaire des enfants, mais plus spécialement sur le développement des enfants issus de familles à faible revenu.

Dans les autres pays, de tels résultats d'enquêtes sont plus rares. Cela dit, en se fondant sur des données des Pays-Bas, Leuven *et al.* (2006) ont présenté des estimations quasi-expérimentales des effets, sur la réussite scolaire, d'un accroissement des taux de participation aux programmes d'éducation de la petite enfance. Ces chercheurs ont fondé leurs travaux sur deux caractéristiques du système néerlandais : 1) système d'inscription continue selon lequel les enfants peuvent entrer en prématernelle dès leur quatrième anniversaire (au lieu d'attendre le début de l'année scolaire) ; 2) les enfants dont l'anniversaire a lieu avant, pendant ou après les vacances estivales sont tous placés dans la même classe. Ces caractéristiques constituent une source de variation exogène suffisamment importante de la durée maximale des études chez les enfants pour déterminer l'effet de l'éducation sur leurs résultats aux examens. Chez les élèves défavorisés, un mois de plus d'encadrement préscolaire améliore les résultats en langues (0.06 d'écart-type) et en mathématiques (0.05 d'écart-type). Pour ce qui est des élèves qui ne sont pas défavorisés, aucun effet n'a été observé.

Au Canada, Lefebvre *et al.* (2006) ont évalué le programme de « garderies à 5 dollars par jour », instauré en 1997 par le gouvernement québécois. Cette année-là, les fournisseurs de services de garde ont commencé à offrir des places en garderie aux enfants de 4 ans, moyennant une contribution parentale de 5 CAD par jour par enfant. Dans les années qui ont suivi, le gouvernement a abaissé l'âge d'admissibilité et a accru les places en garderie, tout en maintenant la contribution parentale à 5 CAD par jour. En septembre 2000, ces places à prix modique étaient offertes à tous les enfants entre 0 et 59 mois. Parallèlement, entre 1998 et le milieu de 2003, on a assisté à un fort accroissement du nombre de places entièrement subventionnées : les 77 000 places qui n'étaient que partiellement subventionnées ont été converties en places subventionnées à 100 % et, à ce nombre sont venues s'ajouter 93 000 places entièrement subventionnées, pour un total de 170 000 places subventionnées à 100 %.

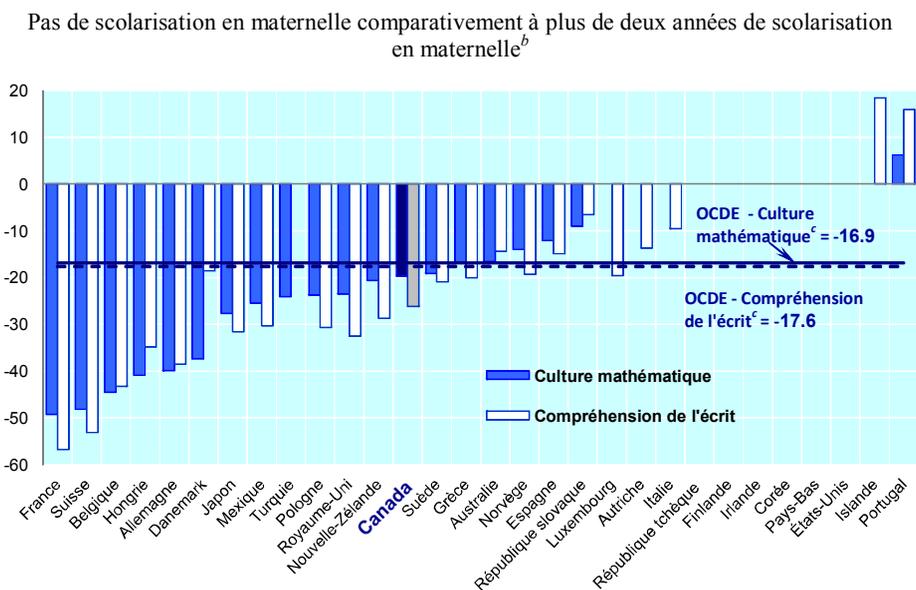
De plus, depuis septembre 1997, l'ensemble des écoles publiques offre un programme de maternelle à temps plein (journée complète) plutôt qu'à temps partiel (demi-journée) aux enfants de 5 ans. Au cours de la période 1994-2003, aucune autre province canadienne n'a modifié ses programmes à l'intention des enfants d'âge préscolaire (dont ceux à l'intention des enfants en âge de fréquenter la maternelle). En se fondant sur les données de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes (ELNEJ), qui est une enquête bisannuelle menée depuis 1994-1995 par Statistique Canada, Lefebvre *et al.* (2006) ont évalué les effets du programme préscolaire québécois sur les résultats des enfants d'âge préscolaire aux tests cognitifs effectués par la province. Voici le constat qu'ils ont posé : au Québec, la fréquentation de la maternelle et de la prématernelle ne nuit pas au développement cognitif des enfants de 4 ans, mais se répercute très négativement sur les enfants de 5 ans.

À ce constat s'ajoute celui de Baker *et al.* (2005), à savoir que le programme a eu des répercussions négatives sur plusieurs dimensions non cognitives [par exemple, comportement (agressivité) et santé (habiletés motrices, maladies)].

Ces résultats ont de quoi surprendre. Mais on peut avancer, comme explication, que les enfants québécois, particulièrement ceux âgés de moins de 3 ans, passent tout simplement trop de temps en garderie pour que le programme ait des effets bénéfiques. Ajoutons à cela que le programme québécois est structuré de manière à inciter fortement les familles à laisser les enfants passer de nombreuses heures en garderie, et qui plus est, dès un très jeune âge. Par ailleurs, on peut supposer que les « garderies » n'offrent pas, à proprement parler, d'activités s'inscrivant dans un programme « d'éducation de la petite enfance ». Il se peut tout simplement que le volet éducatif n'y soit pas suffisant. Enfin, le personnel des garderies n'a peut-être pas reçu la formation voulue en enseignement préscolaire.

Un aspect peu connu de l'enquête PISA 2003 est qu'elle peut servir à mesurer la *corrélation* entre l'éducation de la petite enfance et les compétences cognitives à l'âge de 15 ans. Les résultats (graphique 2.10) pour le Canada, ainsi que pour la plupart des autres pays membres de l'OCDE, confirment l'importance du rôle joué par l'éducation de la petite enfance. Les écarts en termes de résultats entre les jeunes ayant passé deux ans ou plus au préscolaire et les jeunes n'ayant pas participé à un tel programme se situent entre 14 et 22 points sur l'échelle PISA (ou l'équivalent de 0.14 à 0.20 d'écart-type). Il convient de souligner que les coefficients sont *nets*, c'est-à-dire qu'on en a déduit tout élément logiquement attribuable aux variables de base qui ne relèvent pas du système d'éducation ni des politiques sociales. Parmi les variables en question figurent le niveau d'instruction des parents (mère et père), le statut d'immigrant ainsi que la situation socio-économique et culturelle des parents.

Graphique 2.10. **Non-fréquentation de la maternelle et écart de performance^a à 15 ans, à partir des résultats PISA, 2003**



MCO : Moindres carrés ordinaires.

- a) Des valeurs nulles sont attribuées aux coefficients MCO non significatifs statistiquement au seuil de 5 %. Régression par la méthode des MCO avec les variables de contrôle suivantes : niveau d'instruction de la mère, niveau d'instruction du père, statut d'immigrant, indice du statut socio-économique et culturel.
- b) Groupe de référence.
- c) Moyenne non pondérée.

Source : Base de données PISA 2003 de l'OCDE.

G. Les études postsecondaires : au-delà de l'universalisation

Comme nous l'avons déjà souligné, parmi les pays membres de l'OCDE, le Canada est celui qui affiche les taux de réussite les plus élevés au postsecondaire. Le succès du Canada est en grande partie attribuable aux collèges communautaires et aux cégeps, lesquels offrent des programmes d'études postsecondaires de courte durée (Drewes, 2006). Si l'on compare le Canada à son principal concurrent, les États-Unis, on voit que la proportion de diplômés universitaires est plus faible au Canada, comme le nombre de maîtrises et de doctorats par habitant. Cela pourrait poser problème si les industries en haute technologie et où les exigences en termes de compétences sont élevées en venaient à avoir un poids accru dans

l'économie³¹. En revanche, vu l'importance des collèges, le système d'éducation canadien est probablement plus souple et plus axé sur les besoins que ce n'est le cas dans les pays où la filière universitaire domine (OCDE, 2007d). Il ne faudrait cependant pas conclure que système canadien d'enseignement postsecondaire est sans lacunes.

Comment rendre l'accès aux études universitaires plus équitable ?

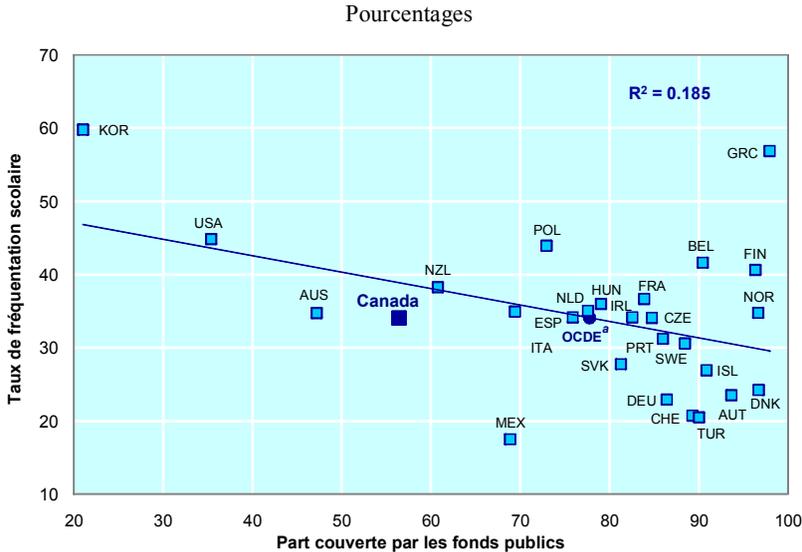
Frenette (2007) souligne qu'au Canada, les étudiants issus de milieux économiquement défavorisés sont moins portés à faire des études universitaires que les étudiants issus d'un milieu relativement aisé. Il affirme que 50 % des jeunes issus de familles dont le revenu se situe dans le quartile supérieur fréquentent l'université à l'âge de 19 ans, contre seulement 31 % des jeunes ayant grandi dans une famille dont le revenu se situe dans le quartile inférieur. Cet écart important de la fréquentation universitaire selon le statut socio-économique, qui existe également dans d'autres pays, inquiète les analystes des politiques et les planificateurs en éducation, car il peut avoir des conséquences très lourdes sur la transmission intergénérationnelle du revenu.

Au Canada, les contributions privées aux coûts des études sont supérieures à celles dans la plupart des autres pays membres de l'OCDE du fait que les droits de scolarité y sont élevés (encadré 2.1). Toutefois, elles sont inférieures à celles observées en Asie (Corée) et aux États-Unis (graphique 2.11). On pourrait être tenté de réduire les droits de scolarité ou d'augmenter les subventions pour stimuler davantage la demande et rendre l'accès plus équitable. Toutefois, Frenette (2007) a constaté qu'au Canada, 96 % de l'écart total dans la fréquentation universitaire chez les jeunes dans les quartiles de revenu inférieur et supérieur pouvait être attribuable à des différences constatées pour des caractéristiques observables (par exemple, les résultats antérieurs et le niveau d'instruction des parents). Il conclut que 12 % seulement de la cohorte ne dispose pas des liquidités nécessaires pour

-
31. Le Canada, comme beaucoup d'autres pays membres de l'OCDE, s'est efforcé d'accroître son effectif de chercheurs hautement qualifiés (OCDE, 2006a). Cependant, le taux de rendement d'une maîtrise ès sciences (par rapport à celui d'un baccalauréat) est à peine positif et nettement plus faible que ce que l'on observe dans les domaines non scientifiques. De plus, le taux de rendement d'un doctorat par rapport à celui d'une maîtrise est encore plus faible. Cela suggère qu'à l'heure actuelle, il n'y a pas de demande excédentaire de diplômés universitaires. Si tel est le cas, une augmentation de l'offre de diplômés pourrait tout simplement entraîner une intensification de l'exode des travailleurs hautement qualifiés, vers les États-Unis en particulier, où les taux de rendement des diplômes sont beaucoup plus élevés.

fréquenter l'université. Ce constat confirme d'autres résultats pour le Canada (Finnie, Laporte et Lascelles, 2004) et va dans le sens de ce qui est observé internationalement (encadré 2.4).

Graphique 2.11. **Fréquentation d'un établissement d'enseignement postsecondaire à l'âge de 21 ans, et part des droits de scolarité financée publiquement dans les pays de l'OCDE, 2005**



a) À l'exclusion du Japon, du Luxembourg et du Royaume-Uni. Moyenne non pondérée des pays figurant sur le graphique.

Source : Base de données de l'OCDE de l'éducation ; et OCDE (2007d).

Encadré 2.4. Importance restreinte des facteurs financiers comme déterminants de la fréquentation d'un établissement d'enseignement postsecondaire

Les résultats d'études empiriques montrent que la participation à des études postsecondaires dépend essentiellement de facteurs non financiers, par exemple les notes, dans chaque matière, à la fin des études secondaires (en sciences par exemple), la rigueur des exigences d'admission ou, tout simplement, l'organisation de l'offre historiquement. Les données américaines sur lesquelles se sont penchés Carneiro et Heckman (2002) suggèrent que les facteurs opérant dès les premières années de l'enfance (encadré 2.3), qui atteignent leur plein épanouissement pendant l'adolescence (à la fois sur le plan des aptitudes sociales, des capacités cognitives et des comportements), ont beaucoup plus de poids que les droits de scolarité au niveau universitaire ou le manque de moyens des familles lorsqu'il s'agit d'expliquer les écarts de rendements en termes d'éducation selon le statut socio-économique. Ce constat en appelle un autre : la baisse ou l'élimination des droits de scolarité n'est pas forcément un moyen très efficace d'accroître la participation à des études postsecondaires.

Carneiro et Heckman (2002) soutiennent n'avoir pas vraiment trouvé d'éléments probants qui les autoriseraient à conclure que le fait d'appartenir à une famille dans les quartiles de revenu inférieurs (et qui n'a donc pas les moyens de participer au financement d'études postsecondaires) expliquerait, dans une large mesure, l'écart de fréquentation d'établissements d'enseignement postsecondaire au niveau préuniversitaire. Voici les résultats que Carneiro et Heckman ont obtenus : écart de 0 à 1 % chez les femmes de race blanche, aucun écart chez les femmes hispaniques ou de race noire et écart de 0 à 5 % chez les hommes hispaniques. Dearden et al. (2004) ont conclu que, dans le cas du Royaume-Uni, le pourcentage d'hommes aux prises avec des contraintes financières demeure assez faible (de 2 à 3 %). Ce pourcentage est légèrement plus élevé chez les femmes (de 3 à 6 %).

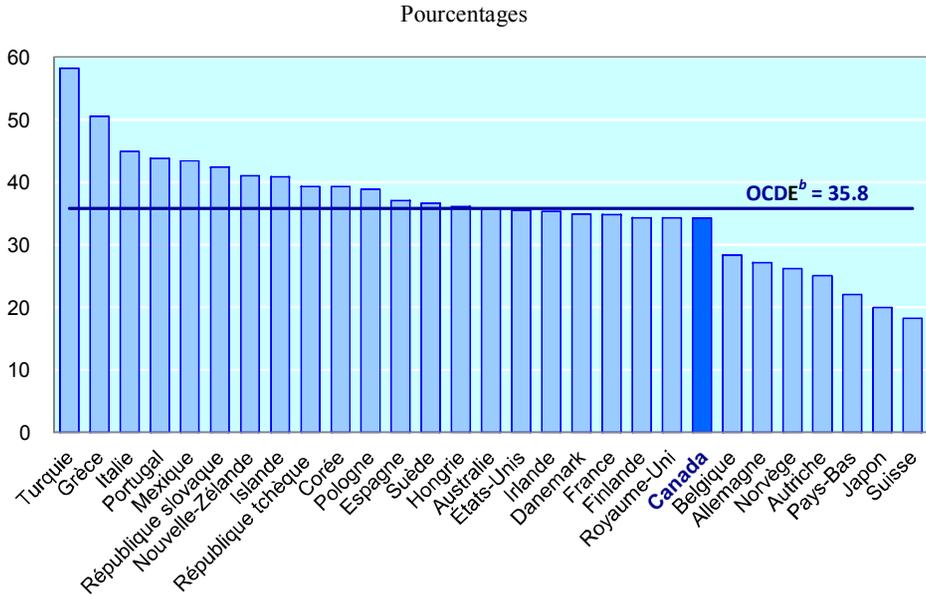
Si le manque d'argent est un obstacle à l'accès aux études postsecondaires, il faudrait probablement maintenir, voire améliorer, les mesures en place (crédits d'impôt et autres incitatifs financiers) pour encourager les jeunes à entreprendre des études supérieures, plus spécialement les jeunes faisant partie de groupes défavorisés. Si, au contraire, de tels obstacles n'existent pas, une aide financière aux familles ou aux étudiants devient alors parfaitement inutile.

Écarts persistants entre les sexes en ce qui concerne le domaine d'études et le revenu des diplômés

Malgré les progrès énormes des Canadiennes sur le front de la fréquentation d'universités et de l'obtention de diplômes universitaires, l'amélioration de la performance sur le marché du travail de ces dernières n'a pas suivi le rythme de celui de leurs homologues masculins (Andres et Adamuti-Trache, 2007). Les statistiques sur l'effectif du premier cycle universitaire révèlent que, depuis la fin des années 80, les femmes y sont beaucoup plus nombreuses que les hommes. De plus, le taux d'obtention de diplômes de premier cycle des femmes est supérieur à celui des hommes. Mais, comme l'ont souligné Betts *et al.* (2007, annexe statistique), le revenu des femmes ainsi diplômées ne représente que 85 % de celui de leur contrepartie masculine et cela, cinq ans après la fin des études.

Cet état de choses peut être attribuable, en partie, aux profils d'inscription selon le sexe, qui restent, encore de nos jours, biaisés. Dans le passé, les programmes (ou domaine d'études) dans lesquels les hommes et les femmes choisissaient de faire leurs études et d'obtenir un diplôme étaient passablement différents. Dans une large mesure, la situation n'a guère changé. Les données de l'OCDE révèlent que les femmes dans la tranche 25-34 ans sont sous-représentées parmi les détenteurs d'au moins un baccalauréat (graphique 2.12), où elles ne forment que 34,2 % de l'effectif. Les données canadiennes présentées en annexe du document de Betts *et al.* (2007) (graphique 2.13) confirment que, chez les détenteurs de baccalauréat, les femmes sont sous-représentées en génie et en administration (commerce/gestion) et surreprésentées dans les programmes liés à l'éducation.

Graphique 2.12. Femmes de 25 à 34 ans parmi les diplômés en science^a dans les pays de l'OCDE, 2004

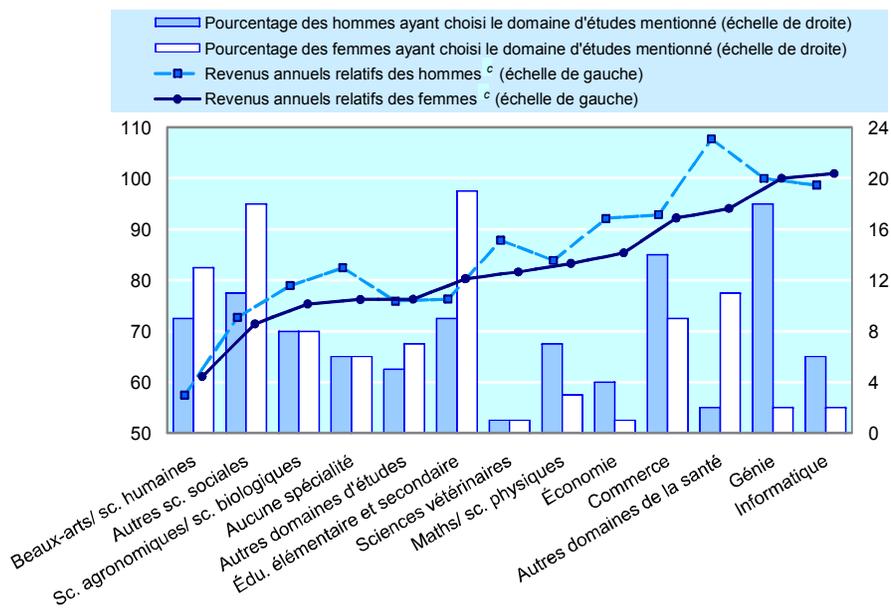


- a) Le domaine de la science inclut : les sciences de la vie ; les sciences physiques, les mathématiques et statistiques ; les sciences informatiques ; l'ingénierie et techniques apparentées, les industries de transformation et de traitement ; et l'architecture et bâtiment.
- b) À l'exclusion du Luxembourg. Moyenne non pondérée des pays figurant sur le graphique.

Source : OCDE (2006c).

Mais comme l'illustre également le graphique 2.13, le revenu varie aussi, et considérablement, selon le programme d'études choisi. Globalement, les projections de revenu établies au Canada nous disent qu'il existe un écart de revenu entre les domaines les plus rémunérateurs (génie, sciences informatiques) et les moins rémunérateurs (arts et sciences humaines). Cet écart se situe entre 40 % et 50 % autant chez les hommes que chez les femmes. En outre, les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans la partie gauche du graphique 2.13, ce qui signifie qu'elles occupent des emplois moins rémunérateurs.

Graphique 2.13. **Domaine d'études à l'université et revenus annuels relatifs^a, cinq ans après l'obtention du diplôme^b, par sexe, Canada**



Sc. agronomiques/ sc. biologiques : Sciences agronomiques et sciences biologiques
Commerce : Commerce
Informatique : Informatique
Économie : Économie
Édu. élémentaire et secondaire : Éducation élémentaire et secondaire
Génie : Génie
Beaux-arts/ sc. humaines : Beaux-arts, lettres et sciences humaines
Maths/ sc. physiques : Mathématiques et sciences physiques
Aucune spécialité : Aucune spécialité
Autres domaines d'études : Autres domaines d'études
Autres domaines de la santé : Autres domaines de la santé (non médical)
Autres sc. sociales : Autres domaines des sciences sociales
Sciences vétérinaires : Sciences vétérinaires

- a) Les revenus relatifs sont calculés à l'aide des valeurs estimées des coefficients correspondant aux variables indicatrices du domaine d'études (le génie étant la référence) d'un modèle logarithme linéaire estimant le niveau des revenus annuels cinq ans après l'obtention du diplôme. Les variables de contrôle tiennent compte des effets fixes universitaires, de l'âge, du carré de l'âge, de l'expérience sur le marché du travail avant l'obtention du diplôme, de la province de résidence, du statut matrimonial, de la langue parlée, du niveau d'instruction des parents, et de la variable indicatrice année d'obtention du diplôme. Les pourcentages de domaine d'études correspondent aux fréquences de l'échantillon de régression.
- b) Sont concernés les diplômés de 1982, 1986 et 1990.
- c) Génie = 100.

Source : Betts *et al.* (2007), annexe statistique.

3. Stratégies pour réduire le décrochage

A. *Porter l'obligation de formation de 16 à 18 ans*

Les provinces et territoires du Canada pourraient peut-être s'inspirer des récentes réformes mises en place par l'Ontario. La province a décidé de porter l'obligation de formation de 16 à 18 ans. Ainsi, les jeunes doivent recevoir une formation en classe ou en milieu de travail jusqu'à l'âge de 18 ans (encadré 2.5). La question déterminante du point de vue de la recherche et des politiques est de savoir si une mesure semblable a des chances d'améliorer les perspectives d'emploi des jeunes, à moyen et à long terme. D'après les résultats d'études faites à partir de données canadiennes, les bienfaits sont réels. En s'appuyant sur des données historiques de recensements entre les années 1900 et 2000, Oreopoulos (2006) a examiné les effets, sur le niveau d'éducation et la situation socio-économique qui s'ensuit, des modifications législatives apportées d'une province à l'autre, au fil des ans, à la durée de la scolarité obligatoire. L'auteur a conclu que la scolarité obligatoire permet d'accroître le revenu des adultes, de même que de réduire le risque de pauvreté, d'être chômeur ou d'exercer une profession manuelle. Autrement dit, la législation apporte des bienfaits durables aux personnes qui terminent leur scolarité et qui, en l'absence de l'obligation scolaire, auraient peut-être mis fin hâtivement à leur études.

Encadré 2.5. Principales caractéristiques des réformes mises en place en Ontario pour favoriser l'insertion professionnelle des diplômés du secondaire : Stratégie visant la réussite des élèves et Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario

En 2005, l'Ontario s'est fixé un objectif ambitieux : porter le taux d'obtention de diplôme au secondaire à 85 % en 2010-2011 (alors que ce dernier n'était que de 68 % en 2003-2004). Afin d'atteindre cet objectif, le gouvernement provincial a mis en place de nombreuses réformes dans le cadre de sa Stratégie visant la réussite des élèves. Outre l'adoption, en décembre 2006, d'une mesure législative portant l'obligation de formation à 18 ans, le gouvernement ontarien a instauré, en 2006, des programmes novateurs pour diversifier les programmes d'études secondaires. Parallèlement, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) s'employait à développer de nouveaux programmes d'apprenti à l'intention des jeunes inscrits au service public de l'emploi (Emploi Ontario).

Diversification du programme de cours et création d'une filière technique et professionnelle au secondaire

Les écoles secondaires ontariennes, qui se sont vu allouer des ressources enseignantes et financières supplémentaires, vont s'adapter pour appliquer des mesures tenant mieux compte des aspirations professionnelles et des besoins d'apprentissage des élèves, et cela, pour mieux les préparer au marché du travail.

- Modification des exigences relatives à l'obtention du diplôme d'études secondaires de l'Ontario (DESO), c'est-à-dire reconnaissance des crédits obtenus dans le cadre d'un programme d'enseignement coopératif (les crédits en question

sont comptabilisés comme crédits de cours obligatoires) et reconnaissance éventuelle des cours approuvés hors programme secondaire, par exemple double reconnaissance des crédits obtenus au niveau collégial. Depuis 2005, les élèves du secondaire peuvent accumuler jusqu'à quatre crédits de cours à option, lesquels sont comptabilisés en vue de l'obtention du DESO, en suivant, en classe, et en réussissant des cours approuvés aux fins de la double reconnaissance de crédit ou dans le cadre d'un programme de formation d'apprenti.

- Mise en place d'une « majeure haute spécialisation », soit d'un programme spécialisé établi et approuvé par le ministère de l'Éducation qui permet aux élèves d'acquérir des connaissances et des compétences propres à certains secteurs économiques et d'obtenir des « certifications reconnues » dans ces secteurs, tout en poursuivant leurs études en vue du DESO. Pour l'instant, la majeure est offerte dans 12 secteurs, à savoir : arts ; loisirs et bien-être ; transports ; horticulture ; aménagement paysager ; foresterie ; exploitation minière ; agriculture ; tourisme ; hébergement ; restauration ; environnement. D'autres secteurs viendront s'ajouter au programme.
- Offre de programmes sans cesse plus variés pour mieux tenir compte des intérêts et aspirations des élèves, et cela, quelle que soit la filière envisagée à la fin du secondaire (études collégiales ou universitaires, programme d'apprenti, marché du travail, intégration à la vie communautaire). Conformément à la politique provinciale actuelle en matière d'enseignement secondaire, les commissions scolaires doivent offrir des programmes de transition études-travail aux élèves désireux de travailler immédiatement après le secondaire.

Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario

Parallèlement, le MFCU a créé le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO). Il s'agit d'un programme d'enseignement coopératif à l'intention des élèves au deuxième cycle du secondaire dans le cadre duquel les participants acquièrent une expérience en milieu de travail dans des métiers spécialisés. Le MFCU a également créé le Programme de préapprentissage à l'intention des élèves aux prises avec des obstacles multiples à l'emploi. Il s'agit ici d'aider les élèves intéressés par un programme d'apprenti à parfaire leurs connaissances et compétences professionnelles, en vue d'œuvrer dans les filières techniques et professionnelles, et en fin de compte faciliter l'accès à un emploi en tant qu'apprenti.

L'Ontario a en outre établi des dispositions financières à l'appui des programmes d'apprenti. Le crédit d'impôt pour la formation en apprentissage est un crédit d'impôt remboursable offert aux entreprises qui emploient des apprentis dans certains métiers spécialisés au cours des trois premières années d'un programme d'apprenti. L'employeur peut réclamer jusqu'à 5 000 CAD par année, jusqu'à concurrence de 15 000 CAD par apprenti. Il existe également des Bourses d'études pour l'apprentissage ainsi que des Primes à la signature à l'intention des employeurs. L'Ontario offre des bourses de 1 000 CAD aux jeunes décrocheurs de 16 à 24 ans qui s'inscrivent à un programme de perfectionnement ouvrant sur un programme d'apprenti reconnu. Une prime à la signature de 2 000 CAD par apprenti est également offerte aux employeurs qui soutiennent les jeunes à risque et leur donnent une formation.

Source : Ministère de la Formation et des Collèges et Universités, Marché du travail et Formation et ministère de l'Éducation, Politiques stratégiques, mars 2007.

Par contre, les résultats d'une étude sur les bienfaits associés à la détention d'un diplôme d'études secondaires, portant sur la période 1981-1996, remettent en question le constat optimiste ci-dessus. Parent (1999) estime que l'avantage salarial assuré par un tel diplôme, qui était au départ à peu près égal à celui aux États-Unis en 1981, a stagné et s'est même amenuisé depuis. Les données de l'OCDE portant sur une période plus récente (tableau 2.3) viennent confirmer les résultats de Parent. En effet, l'avantage salarial semble plus grand aux États-Unis qu'au Canada, particulièrement chez les plus jeunes, les 15-24 ans. Le rendement assez faible du diplôme d'études secondaires pourrait donc faire obstacle aux efforts pour inciter les jeunes à terminer leurs études secondaires.

Tableau 2.3. **Prime salariale brute^a liée au diplôme du 2^e cycle de l'enseignement secondaire, Canada et États-Unis, 1997 et 2003**

Ratios			
	Année	15-24	25-29
Canada	1997	1.56	1.15
	2003	1.40	1.12
États-Unis	1997	2.64	1.44
	2003	2.27	1.36
	2004	2.29	1.41

- a) La prime est égale au salaire brut des titulaires d'un diplôme du 2^e cycle de l'enseignement secondaire divisé par le salaire brut des titulaires d'un diplôme inférieur au 2^e cycle de l'enseignement secondaire.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'éducation.

B. Mettre l'accent sur la formation professionnelle au secondaire

La question qu'il faut se poser est donc la suivante : d'un point de vue individuel, comment accroître le rendement lié à la détention du diplôme d'études secondaires. Une solution possible consisterait à mieux former les diplômés du secondaire, en leur inculquant davantage des compétences professionnelles spécifiques pour mieux les préparer à l'emploi. Il semble que de nombreuses initiatives provinciales aient été mises en place récemment à cette fin.

À l'heure actuelle, l'Alberta examine les moyens à prendre pour établir de meilleures passerelles entre apprentissage et travail (voir *Connecting Learning and Work*). Le projet intitulé *Common Credential Project* encourage les élèves à participer à des séances de formation non

traditionnelles (hors salle de classe) dans le cadre de leur programme d'études secondaires. Le gouvernement ontarien a, quant à lui, instauré des programmes novateurs en 2006 pour moderniser son système d'études considéré comme favorisant indûment la filière universitaire (voir l'encadré 2.5 pour un examen en profondeur des réformes mises en place en Ontario). Tous les décideurs s'entendent pour dire qu'il faut faire place à un contenu moins théorique, mieux adapté aux intérêts des étudiants et plus ancré dans la réalité. De plus en plus d'étudiants canadiens peuvent désormais choisir des cours hors salle de classe et accumuler des crédits en vue de l'obtention de leur diplôme (grâce à ce qu'on appelle la « double reconnaissance de crédits » ou le « diplôme combiné »).

Des efforts semblables sont faits au niveau postsecondaire pour accroître l'attrait de la filière collégiale (par opposition à la filière universitaire), laquelle est davantage axée sur les formations techniques et professionnelles. Au niveau universitaire, on veille aussi à ce que les étudiants entrent en contact avec les entreprises. Les programmes universitaires comportent un volet d'enseignement coopératif ou de stages. S'appuyant sur les données de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2000, Walters (2006) a comparé le revenu et la situation d'emploi des étudiants titulaires d'un diplôme postsecondaire classique aux étudiants titulaires d'un diplôme dans un programme d'enseignement coopératif. Les programmes d'enseignement coopératif, qui combinent études et stages rémunérés, existent dans presque chaque domaine d'études. Ils s'étendent généralement sur plus d'un an, et la portion rattachée aux stages représente habituellement entre 30 et 50 % du programme. Les diplômés collégiaux sont plus enclins que les diplômés universitaires à suivre un programme d'enseignement coopératif. Parmi les diplômés du niveau postsecondaire ayant suivi un programme d'enseignement coopératif, environ 58 % l'ont fait dans un collège communautaire et 42 %, dans une université. Cela dit, entre 1990 et 2000, le nombre d'étudiants qui, au niveau universitaire seulement, ont pris part à un programme coopératif a presque triplé. Enfin, étant donné que les programmes d'enseignement coopératif sont plus restreints et plus sélectifs que les autres programmes, l'écart observé entre les résultats des uns et des autres est peut-être dû, en partie, à un biais attribuable aux critères d'admission (Lacroix, 2007).

Pour ce qui est de la performance sur le marché du travail, on s'aperçoit que les diplômés collégiaux et universitaires ayant participé à un programme d'enseignement coopératif peuvent gagner environ 4 000 CAD de plus par année que leurs homologues ayant fait un programme conventionnel sans stages. Walters (2006) a rassemblé des données probantes qui supportent l'opinion largement répandue selon laquelle, dans la nouvelle économie, les programmes d'enseignement coopératif facilitent la transition école-travail des

diplômés du niveau postsecondaire. Mais lorsque l'on se penche sur les avantages relatifs dont jouissent les diplômés des programmes d'enseignement coopératif, on voit qu'ils varient selon la filière (études collégiales ou universitaires) et suivant que l'on considère le revenu ou la situation d'emploi. Par exemple, lorsque l'on examine l'obtention d'un emploi à temps plein, on constate qu'avoir achevé un programme d'enseignement coopératif confère le plus grand avantage chez les hommes ayant achevé un diplôme d'études collégiales et chez les femmes avec un diplôme d'études universitaires. Par ailleurs, lorsque l'on considère le revenu, on voit que ce sont les universitaires, plus particulièrement les hommes, auxquels les programmes d'enseignement coopératif profitent le plus³².

À l'origine, les programmes d'apprenti au Canada étaient une formation qui s'adressait surtout aux jeunes adultes ayant choisi d'exercer un *métier*. Les programmes étaient mis en place par les gouvernements provinciaux dans le but de contingenter l'accès à ces professions, mais aussi pour offrir aux jeunes, dans certains métiers, une formation d'apprenti. Au Canada, la grande mobilité de la main-d'œuvre soulève inévitablement la question suivante : comment fait-on pour que les certificats délivrés localement soient reconnus dans tout le Canada ? À cet égard, une initiative intéressante a vu le jour, il y a plus de 45 ans déjà, à savoir le Programme des normes interprovinciales « Sceau rouge ». Ce programme vise à favoriser la mobilité des travailleurs qualifiés dans l'ensemble du pays. Grâce à ce programme, les apprentis ayant terminé leur apprentissage obtiennent la certification Sceau rouge s'ils réussissent l'examen interprovincial normalisé. Le programme a pour but d'uniformiser les contenus des programmes et certificats provinciaux et territoriaux d'apprenti sur tout le territoire canadien. Grâce au programme Sceau rouge, les travailleurs qualifiés peuvent travailler dans toutes les provinces et tous les territoires du Canada dans lesquels leur métier est homologué, sans avoir à se soumettre à d'autres examens. Pour l'instant, le programme Sceau rouge compte 49 métiers désignés, lesquels rejoignent 88 % des apprentis inscrits au Canada ainsi qu'une part importante de la main-d'œuvre qualifiée dans les métiers. Le Gouvernement du Canada continue de collaborer avec les provinces et les territoires pour accroître la mobilité des travailleurs qualifiés dans les métiers, en augmentant le nombre de métiers désignés Sceau rouge et en

32. Lorsque les résultats du suivi quinquennal de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2000 seront diffusés dans les centres de données de recherche de Statistique Canada, les chercheurs en sciences sociales et en politiques publiques pourront alors déterminer si les jeunes, avec un diplôme dans un programme d'enseignement coopératif, sont en mesure de conserver leur avantage relatif sur le marché du travail dans les premières années suivant leur insertion professionnelle.

s'employant à éliminer les obstacles à la mobilité des travailleurs dans les métiers spécialisés restants.

Les décideurs se sont engagés à accroître l'accès aux programmes d'apprenti pour atteindre plus tôt dans leur vie des jeunes qui, autrement, risqueraient d'abandonner leurs études. Dans le budget de 2006, le gouvernement fédéral a adopté deux mesures pour inciter les jeunes à entreprendre une formation d'apprenti. Premièrement, en mai 2006, pour encourager les employeurs à embaucher de nouveaux apprentis, un crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis a été introduit. Les employeurs admissibles reçoivent un crédit d'impôt équivalant à 10 % du salaire versé aux apprentis qualifiés dans les deux premières années de leur contrat, jusqu'à concurrence de 2 000 CAD par année par apprenti. Les critères d'admissibilité au crédit d'impôt sont liés aux métiers désignés Sceau rouge, de manière à favoriser la mobilité interprovinciale. Pour ce qui est de la déduction pour outillage des gens de métier, elle prévoit une déduction allant jusqu'à 500 CAD visant les dépenses engagés, au-delà du seuil de 1 000 CAD, pour se procurer les outils exigés comme condition d'emploi.

Deuxièmement, toujours en mai 2006, le gouvernement fédéral a introduit la subvention incitative aux apprentis. Cette subvention se présente sous la forme d'une subvention imposable d'un montant de 1 000 CAD par année, jusqu'à 2 000 CAD par personne. La subvention est offerte aux apprentis inscrits une fois qu'ils ont terminé la première ou la deuxième année (ou le niveau équivalent) de leur programme d'apprenti dans l'un des métiers désignés Sceau rouge. Ensemble, ces mesures constituent un fort incitatif qui pousse de plus en plus de Canadiens à entreprendre un programme de formation d'apprenti.

Depuis quelques années, de nombreuses provinces et territoires ont également accru le financement de programmes dits de pré-apprentis au niveau secondaire. Terre-Neuve-et-Labrador est l'une des seules provinces (sinon la seule) à ne pas l'avoir fait, du moins à ne pas avoir créé officiellement un programme semblable (Taylor, 2007). Par exemple, en Alberta, le gouvernement a lancé les *Registered Apprenticeship Programmes* (RAP) en 1991. Ces programmes, qui s'adressent aux élèves du secondaire, permettent à ces derniers d'accumuler simultanément des crédits pour l'obtention de leur certificat d'apprenti et leur diplôme d'études secondaires. Malgré la hausse du nombre d'inscriptions au fil des ans (lesquelles sont passées de 92 en 1992 à 1 070 en 2004), ces programmes n'englobent toujours qu'un pourcentage infime de l'ensemble des élèves du secondaire, soit moins de 1 % des élèves albertains (Taylor, 2007).

Le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO), programme de transition études-travail offert dans les écoles secondaires (consulter l'encadré 2.5 pour plus de précisions à ce sujet), est un autre exemple intéressant. Les étudiants à temps plein en onzième et douzième années accumulent des crédits « d'enseignement coopératif » grâce à des stages dans des métiers spécialisés. Le PAJO est l'occasion pour les élèves du secondaire d'acquérir de l'expérience pratique et technique dans le cadre d'un métier particulier, de manière à assurer une transition harmonieuse entre l'école et un véritable programme d'apprenti, programme au terme duquel le jeune, possédant un métier reconnu, sera mieux à même d'intégrer une profession spécifique.

C. Au-delà du problème du décrochage : compétences en littératie et en numératie

Il ne fait aucun doute qu'il faut réduire le décrochage, mais ce n'est pas tout. Il faut aussi examiner de plus près les *compétences réelles* des jeunes au bas de la distribution selon le niveau d'éducation.

Dans une étude récente, Finnie et Meng (2006) se sont intéressés aux effets des compétences en littératie et en numératie, en faisant abstraction du nombre d'années d'études ou du diplôme obtenu, sur la performance sur le marché du travail des jeunes les plus à risque. Dans la plupart des études sur le lien entre l'éducation et les résultats sur le marché du travail, les chercheurs n'ont pas évalué ces compétences ou ont tout simplement supposé que les approximations sommaires (c'est-à-dire nombre d'années d'études et grandes catégories de scolarité) rendaient bien compte de ces compétences. Toutefois, plusieurs études ont montré que les écarts de résultats aux examens et les écarts salariaux étaient positivement corrélés et cela, au sein même de chacune des différentes catégories de scolarité (Nickell et Layard, 1999). Finnie et Meng (2006) se sont également rendu compte qu'une amélioration, même petite, en littératie et en numératie accroît les perspectives d'emploi des décrocheurs et leur assure un meilleur revenu.

Ces résultats suggèrent que les personnes au bas de l'échelle des revenus ne sont pas forcément condamnées au marché du travail secondaire qui leur offre très peu d'options. Les compétences qu'elles auront acquises revêtent beaucoup d'importance. Ainsi, en élaborant des mesures axées sur les compétences en littératie et en numératie, on pourrait accroître les perspectives d'emploi des jeunes les plus défavorisés. Autrement dit, il ne faut pas uniquement veiller à réduire le taux de décrochage. Il faut aussi concevoir des programmes d'études secondaires, d'éducation des adultes et de perfectionnement propres à permettre aux gens d'améliorer leurs compétences en littératie et en numératie.

En plus des programmes offerts dans les écoles, il pourrait s'avérer essentiel de mettre sur pied une structure et des programmes spéciaux pour atteindre les jeunes les plus défavorisés et leur donner la chance d'acquérir les compétences de base, de même que des comportements appropriés et des aptitudes sociales. Le programme *Youth-at-Promise Challenge*, lancé à Terre-Neuve-et-Labrador en 2004, est un exemple de programme phare dans ce domaine (encadré 2.6).

Encadré 2.6. Terre-Neuve-et-Labrador : programme *Youth-at-Promise Challenge*

Le programme *Youth-at-Promise Challenge* a été lancé en 2004 par *Choices for Youth*, un organisme communautaire sans but lucratif qui offre du soutien aux jeunes de la région métropolitaine de St. John's pour ce qui touche au logement, à la santé et au mieux-être. Le ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi de Terre-Neuve-et-Labrador a apporté son appui financier au programme.

Youth-at-Promise Challenge s'adresse aux jeunes de la région métropolitaine de St. John's qui, en l'absence du programme, n'auraient pas la chance de terminer leurs études ou de trouver du travail. Il s'agit de jeunes aux prises avec de graves difficultés (études interrompues possiblement à plusieurs reprises, alcoolisme ou toxicomanie, éclatement de la famille, problèmes de logement, faibles compétences en littératie, possibilités scolaires limitées).

Grâce à ce programme, ces jeunes sont évalués par des professionnels (acquis scolaires, dépendance à l'alcool et aux drogues), prennent part à des séances de formation où ils acquièrent, par exemple, des compétences de base en littératie, et apprennent à rédiger un curriculum vitae. Ces professionnels peuvent en outre aider ces jeunes à obtenir d'autres services dont ils ont besoin, entre autres des services de conseil et guidance, et une aide au logement. Le programme présente donc aux jeunes les outils dont ils ont besoin pour aller de l'avant, c'est-à-dire pour poursuivre leurs études et entamer le processus de planification de carrière et d'emploi.

Les principaux volets du programme sont les suivants :

- *Compétences en littératie et en numératie.* Deux heures de cours particuliers (élève-enseignant) par semaine, soit une heure de lecture/écriture et une heure de mathématiques.
- *Mesures d'incitation et alimentation.* On accorde une allocation d'encouragement de 10 CAD l'heure aux participants qui sont des clients de l'organisme *Choices for Youth* (l'ONG ayant lancé le programme) ou de la division responsable des services aux jeunes (*Youth Services*), laquelle relève du ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi. Les élèves enrôlés dans un autre organisme ne reçoivent pas cette allocation. On fournit également des laissez-passer d'autobus pour faciliter le transport. Dès le départ, on a jugé indispensable d'offrir des collations nutritives. La nourriture, comme chacun sait, est réconfortante. De plus, les jeunes ont souvent faim lorsqu'ils arrivent en classe. Ceci est le reflet de leur âge, de leur niveau de pauvreté et d'un mode de vie souvent chaotique.

- *Services aux groupes en difficulté, souplesse et engagement.* Le programme reconnaît d'emblée la nécessité de rencontrer les jeunes à risque qui sont littéralement au bord du gouffre. Ces jeunes ont rarement appris à se plier à un horaire et, d'ailleurs, ils n'en voient pas l'intérêt. Lorsqu'un jeune ne se présente pas à un rendez-vous, les membres du personnel tentent d'entrer en contact avec lui. Si un jeune abandonne, on lui fait savoir que la porte est ouverte s'il souhaite revenir.

Source : Boland et Buchan (2005); communiqués de presse diffusés sur Internet par le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador (2004).

4. Entre les études et le travail

A. *Les services d'orientation, d'assistance et de placement offerts dans le système scolaire*

Dans la littérature, il est largement admis que la prestation de services d'éducation et d'orientation professionnelle de qualité, préalablement à l'entrée sur le marché du travail, constituent l'un des éléments favorisant une transition études-travail sans heurt (Ryan, 2001 ; OCDE, 2004b). La théorie économique stipule qu'une information de qualité aisément accessible soutient l'efficacité des marchés. En effet, pour obtenir la meilleure adéquation possible de l'offre à la demande de main-d'œuvre, les agents économiques doivent être assez bien informés des débouchés sur le marché du travail. Une façon d'informer les agents consiste à mettre sur pied des services d'information et d'orientation ainsi que des services de développement de carrière.

À quel moment faut-il offrir des services d'orientation professionnelle ? Des pays comme l'Allemagne, l'Autriche et le Danemark, qui tablent sur une forte participation des jeunes aux programmes d'apprentissage, consacrent énormément de ressources aux services d'orientation et d'information dans les écoles et cela, très tôt dans le parcours scolaire. Ces services prévoient, entre autres, des visites d'usines et des stages. Les pays qui favorisent la formation générale, par exemple les États-Unis, le Japon et le Canada (graphique 2.1), sont dans une position qui leur permettent de repousser le choix de carrière et le besoin d'orientation professionnelle vers le deuxième cycle du secondaire, voire même au niveau postsecondaire, quand les jeunes sont en âge de faire des choix éclairés.

Toujours sur la question du choix de carrière, il convient de se demander si les programmes d'orientation professionnelle se substituent adéquatement à l'acquisition d'expériences de travail variées après les études. Cette question suscite bien des débats. Or, une façon intéressante de les clore

serait de familiariser les jeunes avec le travail dans le cadre même du programme d'enseignement, par exemple, par des stages, par le jumelage élève-employeur et des cours de simulation d'entreprise en classe.

Si l'on se penche sur la situation au Canada, on constate, premièrement, que les jeunes amorcent généralement leur réflexion sur leurs possibilités d'emploi et choix de carrière lorsqu'ils sont au collège ou à l'université (Bell et Bezanson, 2006). Deuxièmement, on s'aperçoit que les outils proposés pour cette réflexion sont différents aux niveaux secondaire et postsecondaire et varient d'une province à l'autre. Il n'est pas rare de voir une ONG offrir des services d'orientation professionnelle, lesquels sont financés par les trois ordres de gouvernement et assujettis aux directives de ces derniers, de même qu'à celles émanant du conseil d'administration ou des partenaires de l'ONG en question (DRHC, 2002).

Dans de plus en plus d'écoles secondaires, l'orientation professionnelle fait partie intégrante du programme d'enseignement. Cette idée, quoique mal accueillie dans certaines provinces, continue néanmoins de faire son chemin. D'après les renseignements dont on dispose, plusieurs provinces se proposent d'imposer l'intégration des services d'orientation professionnelle au programme d'études secondaires si ce n'est pas déjà fait. Dans le cadre de ces services, les élèves font des exercices et des tests qui leur permettent de définir leurs intérêts, leurs aptitudes, leurs ambitions, de même que de déterminer ce qui les passionne et le style de vie qu'ils aimeraient avoir (DRHC, 2002).

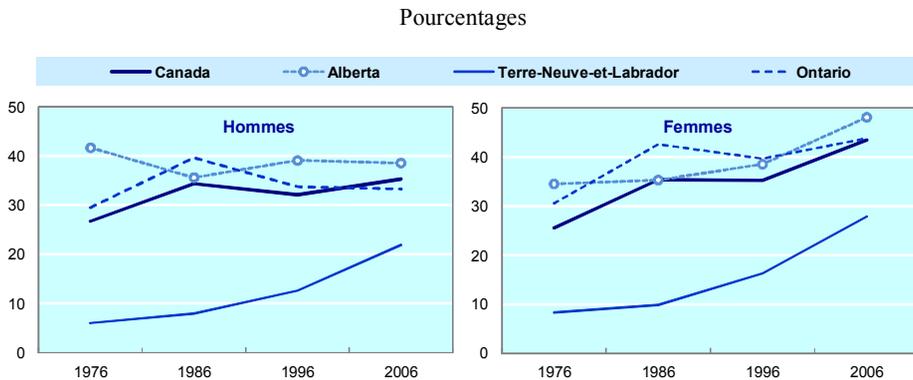
À Terre-Neuve-et-Labrador, chaque élève de deuxième cycle du secondaire doit suivre un cours de développement de carrière. Dans la documentation officielle, le développement de carrière est défini comme suit : Il s'agit d'un processus continu, qui s'étend sur toute la vie, par lequel les apprenants s'appuient sur leurs expériences d'apprentissage personnelles, familiales, scolaires et communautaires, pour faciliter leurs choix, à travers le temps, en termes de carrière et de style de vie et ce, à chacune des étapes charnières entre ces deux pôles. De manière similaire, en Alberta, les élèves de deuxième cycle du secondaire (11^e et 12^e années) doivent suivre le cours *Career and Life Management*.

B. L'emploi étudiant conditionne-t-il l'emploi ultérieur ?

Est-ce vrai que les jeunes Canadiens manquent d'information de qualité sur les débouchés existant sur le marché du travail, sur les défis qu'ils auront à y relever et sur les exigences auxquelles ils devront satisfaire ? D'après les données agrégées de l'Enquête sur la population active (graphique 2.14), les jeunes hommes et les jeunes femmes sont très nombreux à exercer une activité rémunérée en cours d'études. Cela dit, l'emploi étudiant est plus

fréquent dans certaines provinces (en Ontario et en Alberta, en l'occurrence) que dans d'autres. Que ce soit par nécessité, pour avoir de l'argent de poche ou pour acquérir une expérience de travail, beaucoup de jeunes Canadiens combinent études à temps plein et activité rémunérée (Marshall, 2007). En 2006, presque 40 % des jeunes entre 15 et 24 ans inscrits à temps plein dans un établissement d'enseignement avaient un travail. Mais l'emploi étudiant comporte une composante procyclique. Pendant la récession du début des années 90, la proportion de jeunes combinant études et emploi rémunéré a baissé par rapport à son niveau des années 80. Quoiqu'il soit, le travail étudiant tend à devenir de plus en plus fréquent, et cela, dans toutes les provinces.

Graphique 2.14. **Taux d'emploi pendant l'année scolaire des élèves et étudiants à temps plein de 15 à 24 ans, par sexe, Canada, Alberta, Terre-Neuve-et-Labrador et Ontario, 1976-2006**



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA).

Quels sont les avantages et les inconvénients des emplois étudiants ? Dans le cadre de sa recherche d'emploi, en tant qu'étudiant le jeune peut découvrir ce qu'il veut faire plus tard (ce qui réduira les coûts de recherche d'emploi et d'adéquation). De plus, il se peut que les compétences acquises dans le cadre de l'emploi étudiant soient « transférables » d'un employeur à l'autre, ce qui, plus tard, permettra à l'intéressé de négocier une rémunération plus élevée. En revanche, les emplois étudiants sont rarement exigeants en termes de compétences requises. En 2003, 57 % des jeunes Canadiens qui avaient un emploi se retrouvaient dans les occupations suivantes : commis vendeur ou caissier dans un magasin, serveur dans un comptoir alimentaire, aide cuisinier, standardiste ou préposé de bureau, préposé de station-service et serveur dans un établissement de restauration (Usalcas et Bowlby, 2006).

Les données recueillies concernant l'effet du cumul emploi-études sur le rendement scolaire et la performance sur le marché du travail sont partagées. Parent (2006) a constaté que le fait de travailler pendant les études secondaires avait un fort effet négatif sur la probabilité d'obtenir un diplôme d'études secondaires, mais peu d'effet sur la rémunération ultérieure, hormis, peut-être, un léger effet négatif chez les hommes. En revanche, Bowlby et McMullen (2002) ont constaté que les diplômés du secondaire étaient proportionnellement plus nombreux que les décrocheurs à avoir occupé un emploi rémunéré au cours de leur dernière année du secondaire. Parmi les élèves du secondaire ayant occupé un emploi rémunéré, les taux de décrochage les plus bas s'observaient chez ceux dont le travail représentait un investissement hebdomadaire en temps modéré, et les taux les plus élevés, chez ceux dont le travail représentait un investissement correspondant à un horaire à temps plein. Pour ce qui est des jeunes n'ayant pas exercé d'activité rémunérée, leur taux de décrochage se situait à mi-chemin. Enfin, les décrocheurs de sexe masculin, qui travaillaient durant leurs études secondaires, étaient le plus souvent ceux dont le nombre d'heures travaillées était le plus élevé.

Le travail étudiant est très fréquent au postsecondaire. Un peu moins de 45 % des étudiants universitaires à temps plein ont travaillé au moins un mois de l'année scolaire 2006, ce qui représente une hausse par rapport au pourcentage observé en 1979, qui était sous les 30 %. D'après Neill (2006), bien que l'on ait observé une stabilité relative dans la fréquence du travail d'été au cours des deux dernières décennies, il en va tout autrement de la fréquence des emplois occupés pendant l'année scolaire, laquelle a enregistré une hausse notable. Neill présente également des données selon lesquelles la hausse des coûts directs des études (droits de scolarité) serait étroitement liée à l'augmentation du nombre d'heures travaillées et au taux d'emploi chez les étudiants, particulièrement durant l'année scolaire.

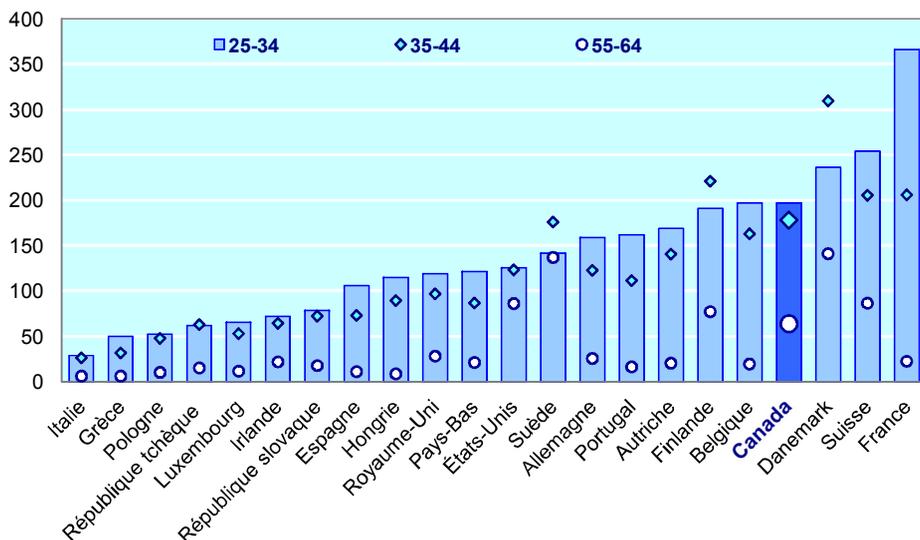
5. Formation en cours d'emploi/éducation liée à l'emploi

La formation liée à l'emploi est relativement importante au Canada par rapport à d'autres pays de l'OCDE, surtout en ce qui concerne le nombre d'heures prévues en enseignement et en formation non conventionnels liés à l'emploi (graphique 2.15) (OCDE, 2007d). En 2003, la participation à de la formation conventionnelle liée à l'emploi était légèrement plus élevée chez les jeunes travailleurs (25 à 34 ans)³³ que chez leurs aînés.

33. Le groupe d'âge le plus jeune pour lequel des données internationales existent.

Graphique 2.15. **Incidence^a de la formation en cours d'emploi par groupe d'âge dans certains pays de l'OCDE, 2003^b**

Nombre moyen d'heures



- a) L'incidence se réfère au nombre moyen d'heures au cours d'une carrière professionnelle classique qu'une personne peut s'attendre à consacrer à une formation non conventionnelle liée à l'emploi (c'est-à-dire principalement des cours n'ayant pas l'obtention d'un diplôme comme objectif). Elle est calculée en utilisant la répartition des heures de formation renseignées par les enquêtes sur la population active.
- b) Les données du Canada se réfèrent à 2002.

Source : OCDE (2007d).

En 2002, les travailleurs âgés de 25 à 34 ans avaient plus d'heures de formation à leur actif (197 heures par participant) que ceux des autres groupes d'âge. Le nombre d'heures diminuait graduellement pour chaque groupe d'âge subséquent et s'établissait à 64 heures pour les travailleurs les plus âgés. Les données d'autres enquêtes menées au Canada et ailleurs ont aussi montré cette corrélation négative entre l'âge et la formation (Peters, 2004). Pour les travailleurs plus âgés, qui sont près de la retraite, les avantages cumulatifs à long terme de la formation sont évidemment moins importants.

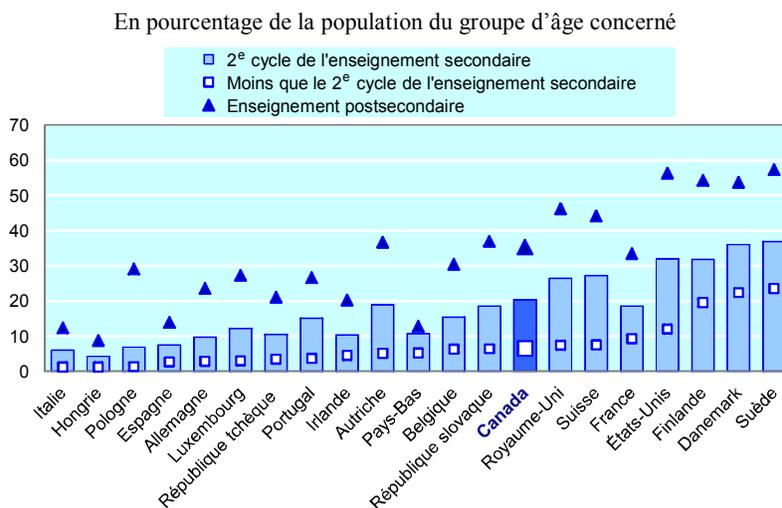
Au Canada, les collèges et cégeps sont les principaux établissements qui offrent des programmes d'éducation des adultes et d'éducation permanente, les universités jouant un rôle moins important à ce chapitre. Les organismes communautaires, en grande partie financés par le gouvernement fédéral et les administrations provinciales et territoriales, répondent à des besoins particuliers, dont l'alphabétisation, et servent des populations comme les

gens défavorisés des communautés rurales, les Autochtones, les immigrants, les travailleurs déplacés et les personnes dont les niveaux d'alphabétisation ou d'éducation sont faibles.

Les divers types de formation en cours d'emploi ou d'enseignement lié à l'emploi sont de plus en plus nombreux, mais certains analystes soutiennent qu'il n'y en a pas assez (Myers et de Broucker, 2006). Selon eux, bien qu'il soit admis qu'en moyenne, le niveau de scolarité est élevé au Canada, le taux de participation à l'éducation des adultes âgés de 25 à 64 ans les moins scolarisés reste peu intense en comparaison internationale (graphique 2.16) et s'est à peine amélioré depuis cinq ans. Ces analystes imputent ce problème aux systèmes d'éducation des adultes, qui sont compliqués, incohérents et incomplets.

Les programmes de formation d'apprenti constituent une autre forme d'éducation complémentaire. En 2004, le nombre d'inscriptions à ces programmes atteignait presque 270 000 (Skof, 2006), soit une augmentation de 58 % par rapport au niveau de 1993 (tableau 2.4). La plus forte augmentation (485 %) a été observée chez les adolescents, ce qui peut être attribuable aux initiatives provinciales lancées dans le but d'encourager les élèves du secondaire à considérer une formation d'apprenti pour leurs études postsecondaires. Néanmoins, l'âge moyen des apprentis était de 30.1 ans en 2003, en hausse par rapport à l'âge moyen de 29.4 ans enregistré en 1993 (Skof, 2006).

Graphique 2.16. **Incidence^a de la formation en cours d'emploi par niveau d'instruction des travailleurs de 25 à 64 ans dans certains pays de l'OCDE, 2003**



a) L'incidence se réfère à la participation à une formation pendant une période d'une année.

Source : OCDE (2007d).

Tableau 2.4. Répartition des apprentis enregistrés par âge, Canada, 1993 et 2004

Âge	1993	2004	Évolution 1993 = 100
Moins de 20 ans	3 677	17 845	485.3
20-24 ans	41 467	72 135	174.0
25-29 ans	45 854	61 880	135.0
30-34 ans	31 514	39 655	125.8
35-39 ans	17 087	28 035	164.1
40-44 ans	8 441	21 870	259.1
Plus de 45 ans	7 172	23 615	329.3
Non déclaré	13 771	2 735	19.9
Total	168 983	267 770	158.5

Source : Skof (2006) ; et Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis enregistrés (SIAE).

6. Principaux constats

Le système d'éducation du Canada fonctionne très bien, en particulier quand on l'évalue d'après les résultats qu'ont obtenus les élèves de 15 ans au test PISA ou d'après l'accès à des programmes menant à un diplôme postsecondaire. L'accès généralisé au collège et à l'université a pour corollaire un important « biais académique » lié à l'éducation postsecondaire. Il y a dix ans, l'OCDE avait déjà constaté ce biais au cours d'une analyse de la transition école-travail au Canada (OCDE, 1999). En apparence, les diplômés ne risquent pas de se retrouver au chômage. À long terme, l'économie sera de plus en plus axée sur le savoir, ce qui aura pour effet d'accroître la demande de travailleurs titulaires d'un diplôme collégial ou universitaire. Le problème est qu'il n'y a simplement pas assez de jeunes qui suivent une formation professionnelle, alors que l'immigration ne suffit pas à doter le marché de travailleurs qualifiés. Actuellement, de nombreux secteurs d'activités professionnelles manquent de travailleurs qualifiés. En outre, cette tendance devrait se poursuivre en raison de la résurgence de l'économie primaire et de la croissance connexe dans le secteur de la construction.

Le taux de décrochage au Canada (8.7 % en 2005) constitue une autre source de préoccupation. Même s'il se situe bien en-dessous de la moyenne des pays de l'OCDE (12.9 %), il reste élevé par rapport à ceux des pays qui enregistrent les meilleurs résultats à cet égard, comme la Norvège (3.2 %) ou la Corée (2.6 %).

Une autre particularité canadienne est que les étudiants qui travaillent sont proportionnellement plus nombreux que dans bon nombre de pays de l'OCDE. Selon certaines données, la plupart du temps, les étudiants de niveau postsecondaire travaillent afin de gagner un revenu qui sert notamment à payer leurs frais de scolarité. Néanmoins, les adolescents commencent à travailler très jeunes. Cette situation pourrait nuire à leurs études s'ils travaillent de trop nombreuses heures pendant les jours de classe.

Enfin, les jeunes Autochtones, qui forment un des plus jeunes segments de la population canadienne et dont la croissance est une des plus rapides, représentent une ressource inexploitée qui pourrait être mise à profit actuellement et dans l'avenir. Le rendement scolaire des jeunes Autochtones et des jeunes des Premières nations accuse un retard par rapport à celui d'autres jeunes Canadiens. Les étudiants autochtones sont sous-représentés dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Dans les écoles qui relèvent de la compétence des Premières nations, il faudrait, d'une part, déployer plus d'efforts afin de parvenir à un meilleur équilibre entre le financement fédéral et l'autonomie locale et, d'autre part, se consacrer davantage à l'amélioration du rendement dans les matières de base du programme d'enseignement.

CHAPITRE 3

OBSTACLES À L'EMPLOI DES JEUNES LIÉS À LA DEMANDE

De la même manière qu'il est important d'améliorer les systèmes d'éducation et de formation, on devrait porter une attention particulière aux facteurs qui influencent les employeurs lorsqu'ils décident d'embaucher et de garder des jeunes travailleurs. Ces décisions reposent sur l'idée que se font les employeurs de la productivité et de la motivation au travail des jeunes travailleurs par rapport aux autres travailleurs. Les pénuries de main-d'œuvre qualifiée actuelles et futures dans certains secteurs et dans certaines provinces peuvent également influencer sur les perspectives d'emploi des jeunes. Le présent chapitre porte sur les obstacles liés à la demande et dégage les éléments susceptibles d'être améliorés.

1. Points de vue des employeurs concernant le recrutement et le maintien en fonction des jeunes travailleurs

A. Les employeurs et les provinces se heurtent à de la concurrence pour l'embauche et le maintien en fonction des jeunes travailleurs qualifiés

Même les provinces aux prises avec des taux de chômage élevés peuvent souffrir de pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs. Dans la plupart des provinces, le manque de travailleurs permet même aux jeunes les moins qualifiés de se trouver facilement un emploi. Cette situation se traduit, comme l'indique le chapitre 2, par un taux relativement élevé de décrochage. Les décrocheurs remplissent ainsi les postes vacants et permettent de régler dans l'immédiat les problèmes de pénurie de main-d'œuvre. Tel que mentionné précédemment, ce problème se fait particulièrement sentir en Alberta.

Les emplois hautement spécialisés qui nécessitent au moins des compétences de niveau postsecondaire, acquises au collège ou à l'université, ou encore par une formation d'apprenti, devraient représenter environ 70 %

de tous les nouveaux emplois créés pendant la période 2006-2015, par rapport à 60 % au cours des dix dernières années (RHDSC, 2006a). Le manque de travailleurs qualifiés à court terme et à long terme inquiète grandement et de plus en plus les employeurs canadiens, tout comme le vieillissement de leur personnel. Toutefois, selon Denhez (2007), il n'y aura pas de pénurie de main-d'œuvre généralisée au Canada d'ici à 2017, grâce notamment à la participation accrue des femmes sur le marché du travail et au niveau de scolarité élevé des jeunes qui entrent sur le marché du travail, ce qui accroît leurs chances de se trouver un emploi et de le garder plus longtemps. Les étudiants qui sortent du système d'éducation continueront d'être la principale source de nouveaux travailleurs, loin devant l'immigration. RHDSC (2006a) estime que les sortants du système d'éducation représenteront les quatre cinquièmes de toutes les arrivées annuelles projetées sur le marché du travail canadien d'ici 2015. La concurrence sera donc très forte entre les différents employeurs et secteurs pour recruter et maintenir en fonction des travailleurs, surtout pour ce qui est des nouveaux diplômés.

La plupart des provinces sont aux prises avec un taux net d'exode de jeunes, mise à part l'Alberta qui a été la seule à enregistrer une migration positive nette de jeunes âgés de 15 à 24 ans (graphique 1.7). La question d'attirer les jeunes et de les garder est particulièrement importante à Terre-Neuve-et-Labrador. Au printemps 2006, le gouvernement de cette province a créé un groupe de travail sur les compétences provinciales, qui réunit des représentants des secteurs public et privé, du milieu syndical et du monde de l'enseignement ainsi que des dirigeants communautaires afin de définir les besoins en compétences de l'industrie, en particulier pour ce qui est de la réalisation de grands projets, et de déterminer les mesures que devra prendre le système d'enseignement postsecondaire. Ce groupe devra notamment s'employer à renverser la tendance persistante de l'exode provincial et à supprimer les obstacles géographiques et financiers auxquels se heurtent les jeunes qui désirent prendre part à des activités d'apprentissage et de formation. Le sous-comité du marché du travail, établi dans le cadre de l'Initiative de partenariat stratégique de Terre-Neuve-et-Labrador³⁴, vise à prioriser, sur l'agenda politique, la nécessité d'attirer les jeunes ruraux et les jeunes travailleurs qualifiés (Labour Market Sub-Committee, 2007). Par exemple, le sous-comité appuie des partenaires qui conçoivent des méthodes d'enseignement non conventionnelles destinées aux jeunes ruraux ainsi que l'organisme jeunesse *Finally!*. Cet organisme

34. Il s'agit d'un partenariat de haut niveau entre le gouvernement, les entreprises et les syndicats créé en 2002 dans le but d'offrir un forum permettant le dialogue social sur les principales questions de compétitivité auxquelles la province doit faire face.

lancé par des jeunes veut donner aux jeunes les moyens nécessaires pour participer activement aux décisions et à leur mise en œuvre, afin de bâtir un avenir viable dans la province.

Comme le mentionne le guide *Now Hiring Youth*, les employeurs de l'Alberta ont la difficile tâche d'aider les jeunes travailleurs très convoités de la génération Y³⁵ à perfectionner leurs compétences (Venture Research & Development, 2006). Dans ce but, les employeurs devraient adopter davantage de mesures d'incitation à la formation afin d'encourager leurs jeunes travailleurs à poursuivre leurs études. Le remboursement des frais de scolarité ou d'une partie du prêt étudiant, l'octroi de bourses d'études et l'aménagement d'horaires flexibles qui laissent du temps pour étudier et se présenter aux examens figurent parmi les mesures incitatives les plus efficaces, sans compter qu'elles contribuent à renforcer la loyauté des travailleurs envers l'entreprise. En Alberta, les jeunes Autochtones représentent l'une des populations les plus jeunes et dont la croissance est la plus rapide. Parmi les stratégies efficaces à l'égard des travailleurs autochtones, mentionnons les séances de formation et de sensibilisation destinées aux salariés actuels et le jumelage des salariés autochtones avec des mentors.

B. Les besoins en recrutement des employeurs sont très variés

Les membres de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), organisme d'action politique pour les PME, auraient un grand besoin de travailleurs spécialisés dans les métiers moyennement qualifiés. Selon les PME, les emplois pour lesquels les candidats doivent habituellement avoir une formation d'apprenti ou un diplôme d'études collégiales sont à l'origine de 43 % de la pénurie en Ontario (FCEI, 2007). Une des difficultés souvent mentionnées par les PME ontariennes est liée aux ratios rigides que fixe le gouvernement provincial dans le domaine de la formation d'apprenti. Les règlements exigent des employeurs qu'ils embauchent un certain nombre de compagnons d'apprentis avant de pouvoir former des apprentis. Par exemple, une société d'appareils électriques doit veiller à ce qu'au moins trois compagnons d'apprentis soient sur place avant de pouvoir former un apprenti. Presque un tiers des PME indique qu'un tel ratio constitue un obstacle majeur à la formation d'apprentis. La FCEI (2007) recommande donc que le ministère de la Formation et des Collèges et Universités trouve des solutions de rechange aux ratios actuels d'apprentis.

-
35. Les Canadiens répartissent les travailleurs de la population active en quatre générations : les vétérans (nés avant 1945) ; les baby-boomers (nés entre 1946 et 1964) ; les membres de la génération X (nés entre 1965 et 1981) ; les membres de la génération Y – parfois appelée génération écho-boom (nés depuis 1982).

En attendant, le ministère devrait abolir cette exigence ou changer le ratio afin de remédier à la pénurie actuelle de personnes de métier, tout en maintenant des programmes de formation de qualité.

Le gouvernement fédéral, employeur important aux prises avec le vieillissement rapide de ses effectifs dans tout le pays, a lancé en 2003 un sondage intitulé « Le gouvernement se branche sur les jeunes ». Selon les résultats de celui-ci, seulement 9 % des jeunes âgés de 16 à 30 ans pensent que le gouvernement fédéral offre les meilleures possibilités d'emploi, alors que 25 % des jeunes se tournent plutôt vers Internet et la haute technologie. Les programmes fédéraux de recrutement postsecondaire (RPS), qui visent l'embauche de nouveaux diplômés postsecondaires pour combler des postes de niveau intermédiaire, ont suscité un certain intérêt auprès des jeunes, mais peu de nominations s'en sont suivies (CFP, 2007). En 2005-2006, près de 24 000 demandes d'emploi ont été reçues pendant les campagnes de recrutement postsecondaire. Après examen des demandes, 8 777 diplômés ont été convoqués, mais seulement 550 d'entre eux ont finalement été embauchés. La Commission de la fonction publique du Canada (2007) recommande l'embauche de gestionnaires pour mieux étudier comment les programmes de recrutement postsecondaire et d'autres programmes peuvent répondre aux besoins en ressources humaines à court et à long terme.

Le gouvernement fédéral recrute également des étudiants pour des emplois temporaires par l'intermédiaire de trois programmes : *i*) Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat (Coop) ; *ii*) Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE), destiné aux étudiants des établissements d'enseignement secondaire, collégial et universitaire ; *iii*) Programme des adjoints de recherche (PAR), qui vise à embaucher à temps partiel des étudiants de niveau postsecondaire qui font de la recherche dans le but de soutenir les programmes de recherches appliquées. En 2005-2006, 12 068 étudiants ont été embauchés grâce à ces programmes, ce qui représente, pour cette période, 27 % de l'ensemble du recrutement fédéral et 6.5 % de tous les employés fédéraux.

Fondé en 1976, le Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE) est composé de 150 dirigeants d'entreprises canadiennes et d'entrepreneurs de premier plan de tout le Canada. Le CCCE appuie le plan *Avantage Canada* présenté à l'automne 2006 par le Gouvernement du Canada. Ce plan comporte un vaste éventail d'engagements fondamentaux centrés sur l'amélioration de l'avantage du savoir du Canada (encadré 3.1). Le CCCE appuie particulièrement les initiatives destinées à éliminer les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre, à améliorer la qualité de l'éducation, à accroître le nombre de stages de recherche dans le secteur privé et à contribuer davantage aux bourses d'études afin d'encourager un plus grand nombre de jeunes à poursuivre des études supérieures.

Encadré 3.1. **Avantage du savoir : plus de possibilités pour les jeunes**

En novembre 2006, le Gouvernement du Canada a présenté Avantage Canada, son plan de croissance à long terme axé sur cinq avantages, soit l'avantage fiscal, l'avantage financier, l'avantage entrepreneurial, l'avantage infrastructurel et l'avantage du savoir. L'avantage du savoir a pour objectif de former la main-d'œuvre la plus scolarisée, la plus qualifiée et la plus souple au monde.

Les mesures qui aideront les jeunes à acquérir des connaissances et des compétences consistent à :

- renforcer le système d'éducation postsecondaire en assurant aux provinces un financement stable et prévisible ;
- collaborer avec les provinces en vue de fixer des objectifs communs, de clarifier les rôles et responsabilités ainsi que de renforcer l'obligation de rendre des comptes au public ;
- moderniser le service d'aide financière aux étudiants pour le rendre plus efficace ;
- encourager les meilleurs étudiants étrangers à venir étudier dans les collèges et universités du Canada en mettant en valeur l'excellence du système canadien d'éducation postsecondaire ;
- investir dans le matériel et les installations de recherche dans les collèges et universités afin de concurrencer les meilleurs établissements du monde ;
- investir davantage dans les programmes de bourses d'études supérieures, notamment dans le domaine des sciences et de l'ingénierie ;
- familiariser davantage d'étudiants avec les possibilités de recherche dans le secteur privé au moyen de stages et de projets de recherche concertée ciblée ;
- soutenir la formation en milieu de travail.

2. Salaires et coûts de la main-d'œuvre

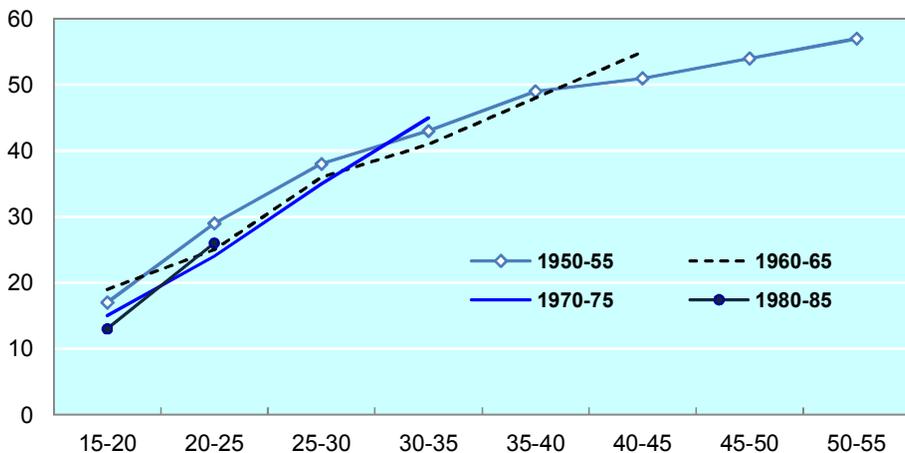
Le dynamisme du marché du travail et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ont exercé une pression à la hausse sur les salaires au Canada au cours des cinq dernières années. Fort d'une croissance annuelle moyenne de 1 % du salaire réel entre 2000 et 2005, le Canada se classe devant la moyenne correspondante des pays de l'OCDE, qui est de 0.7 % (OCDE, 2007c). Parallèlement, les salaires bas sont plus communs au Canada : en 2005, 22 % des Canadiens ont gagné moins que les deux tiers du salaire médian, en comparaison d'une moyenne de 17 % pour les pays de l'OCDE. En fait, la majorité des travailleurs faiblement rémunérés sont des jeunes, dont bon nombre sont aussi aux études, qui ont tendance à passer à des emplois mieux rémunérés au fil du temps. Néanmoins, il pourrait y avoir un nombre non négligeable de jeunes moins scolarisés pour qui les emplois peu rémunérateurs seraient plus permanents.

A. *Le revenu des jeunes rattrape rapidement celui des autres groupes d'âge*

Denhez (2007) suggère que les jeunes rattrapent le retard salarial qu'ils accusent au début de leur carrière et qu'à un certain moment, leurs revenus dépassent même celui de travailleurs plus âgés, comme l'illustrent les différentes cohortes d'hommes du graphique 3.1. Par exemple, les hommes nés entre 1970 et 1975 gagnaient moins que ceux des cohortes de 1950-1955 et 1960-1965, jusqu'à ce qu'ils atteignent de 30 à 35 ans d'âge, moment où leur revenu commençait à augmenter un peu plus rapidement. Selon des analyses préliminaires, le déclin s'explique principalement par une détérioration marquée des conditions salariales chez les personnes peu scolarisées. En fait, les jeunes très scolarisés jouissent même de salaires plus élevés à l'embauche.

Graphique 3.1. **Revenus de quatre cohortes masculines, Canada, 1970-2005**

En milliers de dollars canadiens de 2001, par personne-année employée



Source : Denhez (2007) à partir du modèle de microsimulation *LifePaths* de Statistique Canada.

B. *Le salaire des jeunes adultes de 20 à 24 ans a légèrement augmenté au début des années 2000, mais celui des adolescents n'a pas suivi*

Selon les résultats de l'enquête sur la population active, le salaire horaire réel a augmenté de 1.7 % entre 1997 et 2004 pour les jeunes de 15 à 24 ans, par rapport à 3.5 % pour les travailleurs de 25 ans et plus (tableau 3.1). Les jeunes âgés de plus de 20 ans ont connu une hausse plus importante que

ceux âgés de moins de 20 ans : le salaire horaire réel des 20-24 ans a progressé de près de 5 %, alors que celui des 15-19 ans n'a même pas suivi l'inflation (-2.2 %). Selon Usalcas (2005), la hausse plus importante du revenu des jeunes adultes n'est pas surprenante, car une bonne partie de la croissance de l'emploi pour ce groupe d'âge provient de secteurs ou d'emplois plus rémunérateurs, et surtout d'emplois à temps plein. Les adolescents, en particulier les filles, occupaient plus souvent des emplois dans le commerce de détail et dans l'hébergement et la restauration, où de nombreux emplois sont à temps partiel et moins bien rémunérés.

Tableau 3.1. **Évolution des salaires horaires réels moyens par âge et sexe, Canada, 1997-2004**

Pourcentages

	Hommes	Femmes	Total
15-24 ans	2.1	1.4	1.7
15-19 ans	-0.6	-3.6	-2.2
20-24 ans	4.3	5.1	4.6
Plus de 25 ans	2.5	5.6	3.5

Source : Usalcas (2005), à partir de Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA).

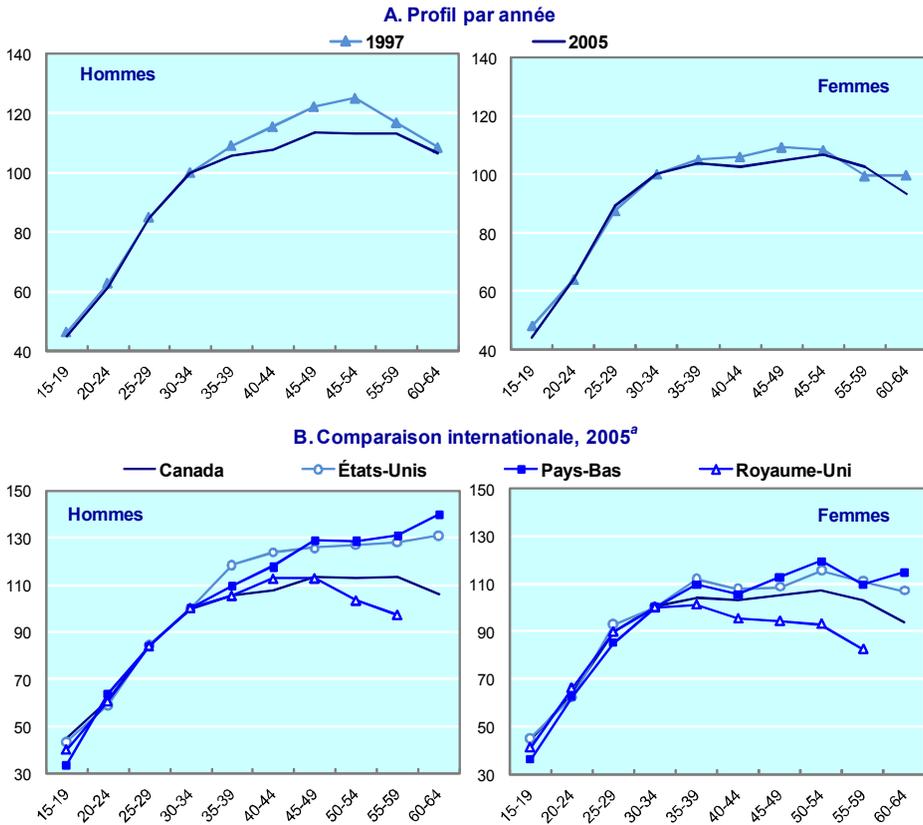
C. Le profil salarial des jeunes travailleurs à temps plein reste stable

Le graphique 3.2 confirme la faible croissance du salaire horaire moyen des jeunes au Canada. Le profil salarial des jeunes hommes qui travaillent à temps plein, par rapport aux travailleurs de 30 à 34 ans, n'a presque pas changé entre 1997 et 2004 (panel A). Par ailleurs, le salaire des femmes de 15 à 24 ans a légèrement baissé par rapport à celles de 30 à 34 ans.

Le salaire moyen des adolescents des deux sexes par rapport à celui des travailleurs de 30 à 34 ans est plus élevé au Canada qu'aux Pays-Bas et qu'au Royaume-Uni, mais se rapproche de celui des États-Unis (panel B). Par contre, le salaire des hommes plus âgés qui travaillent à temps plein est plus élevé au Canada qu'au Royaume-Uni, mais il stagne par rapport à celui que l'on retrouve aux Pays-Bas et aux États-Unis dès que les travailleurs dépassent l'âge de 30 ans.

Graphique 3.2. Profils de salaire des travailleurs à temps plein par sexe, Canada et certains pays de l'OCDE, 1997 et 2005

Salaires horaires moyens des travailleurs de 30 à 34 ans = 100



a) Les données se réfèrent à 2002 pour les Pays-Bas.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), 1997 et 2005 pour le Canada ; Central Bureau of Statistics, Nationale Loonstructuuronderzoeken (LSO), 2002 pour les Pays-Bas ; National Statistics, Labour Force Survey, 2005 pour le Royaume-Uni ; et Department of Labor des États-Unis, Bureau of Labor Statistics, Current Population Survey, 2005 pour les États-Unis.

D. Emploi et salaire minimum des jeunes au Canada

Le salaire minimum diffère selon la province et le territoire

Le salaire des jeunes, en particulier celui des jeunes peu qualifiés et de ceux qui sont encore aux études, est influencé par les lois sur le salaire minimum. Au Canada, le salaire minimum est fixé par les provinces et les

territoires (encadré 3.2). Depuis 1996, le salaire minimum des salariés qui relèvent du gouvernement fédéral est fixé d'après le taux en vigueur dans la province où l'employé fédéral travaille³⁶.

Encadré 3.2. Salaire minimum au Canada

Chaque province et territoire fixe un salaire minimum dans sa législation en matière de normes d'emploi. L'employeur qui paie aux salariés admissibles un salaire inférieur au taux fixé, peu importe le mode de calcul de la rémunération (à l'heure, à la journée, à la semaine, au mois, à la pièce) commet une infraction. De la même manière, il est interdit aux salariés d'accepter une rémunération inférieure au minimum applicable.

Le salaire minimum varie d'une province à l'autre (RHDSC, 2007a). En 2007, le salaire horaire minimum était de 8 CAD en Alberta et en Ontario, mais de 7.50 CAD à Terre-Neuve-et-Labrador. La fréquence et l'importance des augmentations diffèrent aussi selon la province et ne dépendent pas du taux d'inflation. Par exemple, en Ontario, le salaire horaire minimum augmentera graduellement au cours des trois prochaines années pour atteindre 10.25 CAD le 31 mars 2010, ce qui représente une hausse de 28 %. À Terre-Neuve-et-Labrador, le salaire minimum atteindra 8 CAD en avril 2008, après avoir augmenté en octobre 2007, tandis qu'en Alberta, il a progressé de 1 CAD en septembre 2007.

Un certain nombre de provinces et de territoires ont établi des taux de salaire minimum différents pour diverses catégories de travailleurs. En Nouvelle-Écosse, les travailleurs sans expérience peuvent être payés à un taux moindre (7.15 CAD au lieu de 7.60 CAD) au cours des trois premiers mois de leur emploi, tandis qu'en Colombie-Britannique, le Règlement sur le salaire pour un premier emploi (*First Job/Entry Level Wage Regulation*) a modifié le Règlement sur les normes d'emploi afin de créer un salaire minimum spécial (6 CAD au lieu de 8 CAD) pour les salariés ne possédant pas ou presque pas d'expérience d'emploi rémunéré. Les salariés ont droit au taux régulier de salaire minimum une fois qu'ils ont accumulé 500 heures de travail auprès d'un ou de plusieurs employeurs.

Dans la plupart des provinces et des territoires, les dispositions sur le salaire minimum (et d'autres dispositions) excluent complètement certaines catégories de jeunes travailleurs. Parmi les jeunes travailleurs habituellement exclus, on compte les étudiants en formation, les participants à une expérience de travail ou à un programme de réhabilitation ainsi que les apprentis inscrits.

36. Le code du travail fédéral régit approximativement 10 % de la main-d'œuvre canadienne, soit environ 1.3 million de travailleurs. Quelque 2 % seulement des employés fédéraux travaillent pour moins de 10 CAD de l'heure et l'on pourrait penser que seule une petite partie de ces derniers (à supposer qu'il y en ait) travaille au salaire minimum.

Le salaire minimum brut légal au Canada dépasse la moyenne de celui des pays de l'OCDE. La moyenne pondérée des salaires minimums provinciaux au Canada s'élevait à 6.70 USD de l'heure en 2006 (au taux de change de 2006), en comparaison de la moyenne des pays de l'OCDE, soit 5.6 USD, alors que le salaire minimum des États-Unis était de 5.15 USD et celui du Royaume-Uni, de 9.47 USD (Immervoll, 2007). Toutefois, en termes relatifs, le salaire minimum au Canada est inférieur à la moyenne établie pour l'OCDE : il correspond à 40 % du salaire médian en 2005, comparativement à 43 % pour l'OCDE, en moyenne, à 32 % pour les États-Unis et à 45 % pour le Royaume-Uni.

Parmi les 21 pays de l'OCDE qui ont mis en place un salaire minimum légal, dix pays³⁷ ont fixé le salaire minimum à un niveau moins élevé pour les jeunes que pour leurs collègues plus âgés (voir le tableau 3.2, OCDE, 2007d). Cette situation était très fréquente au Canada dans le passé mais depuis le début des années 1980, la tendance a été à l'abolition d'un salaire minimum moins élevé pour les jeunes travailleurs pour motif de discrimination fondée sur l'âge. Ainsi, en Alberta, le taux salarial plus bas fixé pour les travailleurs de moins de 18 ans a été éliminé en 1998. Des différences de rémunération des jeunes subsistent encore uniquement en Ontario, où un salaire minimum minoré s'applique aux étudiants de moins de 18 ans, mais l'écart salarial est minime (encadré 3.3).

Encadré 3.3. Salaire minimum des étudiants en Ontario

En Ontario, le salaire minimum des étudiants s'élève à 7.50 CAD de l'heure, alors qu'il est de 8.00 CAD pour les adultes, ce qui représente un écart salarial d'à peine 6 % (Gouvernement de l'Ontario, 2006). Parallèlement au salaire minimum général, le salaire minimum des étudiants augmentera pour atteindre 9.60 CAD en mars 2010, ce qui maintiendra ce léger écart.

Un salaire minimum des étudiants à 94 % de celui des adultes représente un écart salarial minime par rapport à celui qui existe dans d'autres pays. Aux Pays-Bas, par exemple, le salaire minimum des jeunes va de 30 % de celui des adultes, pour les jeunes de 15 ans, à 85 % pour les jeunes de 22 ans (OCDE, 2008a). Dans les pays de l'OCDE où existe un salaire minimum minoré pour les jeunes, l'écart entre celui-ci et le salaire minimum général s'élève en moyenne à 25 %.

37. Ces pays sont : la Belgique, la France, l'Irlande, le Luxembourg, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque et le Royaume-Uni. La Nouvelle-Zélande a décidé d'abolir le salaire minimum minoré pour les jeunes de 16 à 18 ans à partir d'avril 2008.

Le salaire minimum des étudiants s'applique aux étudiants ontariens de moins de 18 ans qui travaillent un maximum de 28 heures par semaine pendant l'année scolaire ou qui travaillent pendant les vacances scolaires. Les étudiants qui travaillent plus de 28 heures par semaine pendant l'année scolaire ont droit au salaire minimum général. À moins qu'ils ne soient salariés dans une industrie ou une catégorie d'emploi non assujettie au droit au salaire minimum ou assujettie à un taux salarial minimum spécial (par exemple, le salaire minimum des personnes qui servent des boissons alcoolisées est de 6.95 CAD de l'heure, compte tenu du fait que ces personnes reçoivent un revenu additionnel sous forme de pourboires), la plupart des étudiants ontariens de moins de 18 ans ont droit au salaire minimum des étudiants.

La disposition sur le salaire minimum de la Loi sur les normes d'emploi (2000) ne s'applique pas à tous les jeunes travailleurs. Un individu qui travaille alors qu'il est étudiant, quel que soit son âge, n'a pas droit au salaire minimum s'il :

- suit une formation dans certains domaines, comme l'architecture, le droit, le génie, la médecine, l'optométrie ;
- travaille dans le cadre d'un programme approuvé par un collège d'arts appliqués et de technologie ou une université ;
- étudie dans une école secondaire et travaille dans le cadre d'un programme d'expérience professionnelle autorisé par le conseil scolaire qui administre l'école fréquentée ;
- est employé comme étudiant pour instruire ou superviser des enfants et comme conseiller dans un camp pour enfants.

Plus de 60 % de tous les travailleurs au salaire minimum ont moins de 25 ans

En moyenne, 4.3 % des salariés touchaient le salaire minimum au Canada en 2005, mais ce taux varie d'une région à l'autre du pays (Sussman, 2006). Dans la prospère Alberta, seulement 1.5 % des salariés gagnaient le salaire minimum en 2005, comparativement à 4.3 % en Ontario et à 6.8 % à Terre-Neuve-et-Labrador (le taux le plus élevé). La majorité des travailleurs au salaire minimum sont jeunes : 63 % d'entre eux ont moins de 25 ans, selon les données sur la population active de 2005. Le Canada se compare aux pays de l'OCDE comme les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande et les États-Unis, où moins de 5 % des travailleurs touchent le salaire minimum et où la plupart d'entre eux sont jeunes. Par contre, à cet égard, le Canada est bien différent de la France, où 14.5 % des travailleurs touchaient le salaire minimum en 2002, mais où seulement 15 % d'entre eux étaient âgés de 16 à 24 ans (Seguin, 2006).

Pour Sussman et Tabi (2004), les étudiants qui occupent un emploi d'été sont généralement plus nombreux à toucher le salaire minimum que d'autres du même âge. En effet, bien que seulement 45 % des 15-24 ans travaillant en

été étaient des étudiants en 2003, ils représentaient néanmoins 71 % des jeunes travailleurs au salaire minimum durant cette période. La prédominance des adolescents et des jeunes adultes parmi les travailleurs au salaire minimum reflète les caractéristiques associées au travail rémunéré au salaire minimum : niveau de scolarité moins élevé, emplois dans le secteur des services, travail à temps partiel et durée d'emploi plus courte, par exemple.

En outre, Murray et Mackenzie (2007) font remarquer que les travailleurs au salaire minimum au Canada ne sont pas vraiment autonomes financièrement. En 2003, un peu plus de 80 % des jeunes âgés de 15 à 24 ans qui touchaient le salaire minimum habitaient encore chez leurs parents (81 % des femmes et 86 % des hommes). Même pour la cohorte des 20-24 ans, c'est plus de la moitié qui vivaient toujours chez leurs parents (55 % des femmes et 63 % des hommes). Ces données donnent à penser que le salaire minimum est souvent insuffisant pour permettre aux jeunes de devenir autonomes financièrement.

Une hausse du salaire minimum touche d'abord les étudiants qui travaillent au Canada

L'influence éventuelle du salaire minimum sur les taux d'emploi et de chômage des jeunes a été examinée dans plusieurs études internationales (pour une synthèse, voir Quintini et Martin, 2006). Les effets sur l'emploi des jeunes des lois sur le salaire minimum sont théoriquement ambigus. D'une part, un salaire minimum élevé peut augmenter le taux de décrochage et ainsi accroître la participation des jeunes au marché du travail ; d'autre part, il peut également creuser un fossé entre le coût de la main-d'œuvre des jeunes et la productivité que l'on attend d'eux, et de la sorte, accentuer le chômage et décourager certains jeunes d'entrer sur le marché du travail. Les données empiriques internationales semblent indiquer qu'un salaire minimum trop élevé a une incidence négative sur l'emploi des jeunes.

Les données sont également ambiguës pour le Canada. Campolieti *et al.* (2005) ont utilisé des microdonnées sur divers travailleurs tirées de l'EDTR afin d'évaluer l'incidence du salaire minimum sur les probabilités de transition en matière d'emploi pour la période 1993-1999. Durant cette période, un total de 24 majorations du salaire minimum a eu lieu dans les provinces. Les chercheurs ont comparé l'emploi entre un groupe touché par les modifications apportées au salaire minimum – jeunes à faible revenu âgés de 16 à 24 ans – et un groupe qui n'est pas touché par celles-ci, comme les jeunes à faible revenu des provinces où le salaire minimum n'a pas changé. Ils ont trouvé que la hausse du salaire minimum accroît généralement d'environ 4 à 8 points la transition de l'emploi au non-emploi dans le groupe de jeunes à faible revenu. Ces effets sur le déplacement de l'emploi sous-entendent des élasticités d'environ -0.3 à -0.5 liées au salaire minimum.

Les effets ne sont pas aussi directs lorsque d'autres catégories de jeunes sont considérées. À l'aide des données tirées de l'Enquête sur la population active du Canada, Baker (2003) a exploré dans quelle mesure le salaire minimum, qui varie énormément d'une province à l'autre, influe tant sur le nombre total d'adolescents et de jeunes adultes inscrits à l'école que sur la décision de combiner études et travail. Un salaire minimum élevé a un effet positif très faible sur les jeunes en âge de s'inscrire à des études postsecondaires (17-19 ans et 20-24 ans). Par ailleurs, un salaire minimum plus élevé réduit la proportion d'étudiants de 15-16 ans et de 17-19 ans qui travaillent, mais n'a pas d'effet ou a un effet positif sur la proportion d'étudiants de 20-24 ans qui travaillent. Baker (2003) avance comme explication possible que les employeurs remplacent les étudiants par des non-étudiants lorsqu'il y a hausse du salaire minimum. Toutefois, les employeurs sont à la recherche de salariés plus productifs, tels que les étudiants plus âgés et plus qualifiés, quand ils sont obligés de payer des salaires plus élevés.

Hausser le salaire minimum pour favoriser l'autonomie des jeunes ?

Au fil des ans, les lois sur le salaire minimum ont donné lieu à de nombreux débats au Canada, surtout en ce qui concerne les taux actuels : sont-ils trop bas, sont-ils trop élevés ? D'après certains, il faudrait augmenter le salaire minimum, qui constitue un élément essentiel permettant d'atteindre les objectifs en matière de bien-être collectif et de lutte contre la pauvreté. Le Congrès du travail du Canada (CTC), organisme-cadre pour les syndicats, réclame un salaire minimum « raisonnable » d'au moins 10 CAD de l'heure dans tout le pays. Il prétend que ce taux horaire, qui correspond au moins aux deux tiers du salaire horaire médian, constituerait un salaire vital suffisant permettant à un employé à temps plein de se maintenir au-dessus du seuil de la pauvreté (Jackson, 2007). Ce taux équivaldrait au niveau relatif du salaire minimum en France³⁸.

Certains analystes canadiens prônent également la hausse du salaire minimum. Selon Saunders (2006), le Canada devrait instaurer un salaire minimum plus élevé afin de créer des possibilités pour les travailleurs vulnérables. Saunders reconnaît néanmoins que les effets négatifs d'une telle hausse sur l'emploi des adolescents et des jeunes adultes pourraient être atténués au moyen d'un salaire minimum plus faible pour les jeunes. Pour Murray et Mackenzie (2007), une hausse du salaire minimum pourrait aider les étudiants à réduire leur niveau d'endettement lié aux études

38. La France a cependant un salaire minimum minoré pour les jeunes, qui touchent en moyenne 85 % du salaire minimum des adultes. Les jeunes de 17 et 18 ans qui possèdent moins de six mois d'expérience et les jeunes de 16 ans et moins reçoivent respectivement 90 % et 80 % du salaire minimum des adultes.

postsecondaires et contribuer à accroître l'indépendance et l'autonomie des jeunes, ce qui leur permettrait de quitter le foyer familial plus tôt.

La hausse du salaire minimum, en tant que principe, peut aller à l'encontre des efforts déployés par le gouvernement en vue de donner la priorité à l'éducation plutôt qu'au travail pour les jeunes qui risquent de décrocher. Ces jeunes pourraient choisir d'entrer sur le marché du travail pour profiter d'un salaire minimum plus élevé plutôt que de poursuivre leurs études. Cet icitatif pourrait s'avérer particulièrement attractif pour les jeunes Autochtones, pour qui le décrochage et l'abandon scolaire constituent déjà un problème grave.

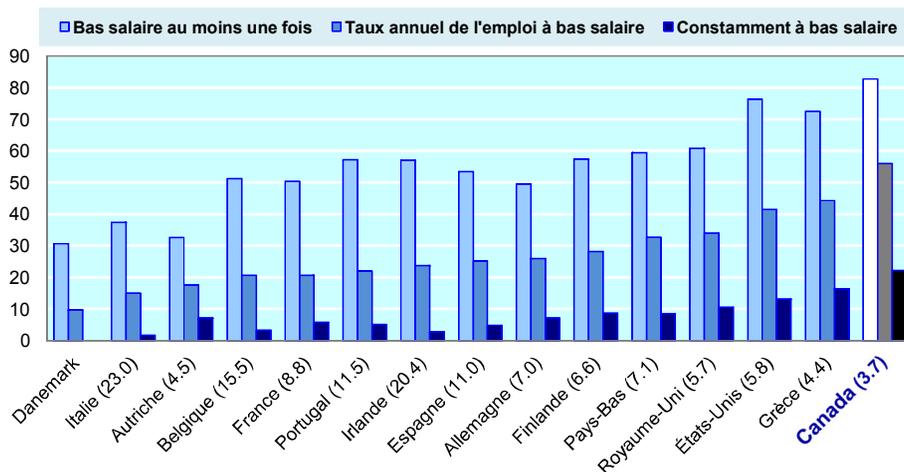
E. La fréquence d'emplois faiblement rémunérés chez les jeunes Canadiens est élevée mais non persistante

Au Canada, les jeunes entre les âges de 15/16 à 24 ans occupent très souvent des emplois faiblement rémunérés – c'est-à-dire dotés de salaires se situant en-dessous des deux tiers du salaire médian. La fréquence d'un faible taux de rémunération des 16-24 ans au Canada est le plus élevé parmi les pays qui apparaissent au graphique 3.3 ; il était de 56 % chez les jeunes au début des années 2000, comparativement au taux moyen de 28 % de l'OCDE. Les données d'un pays à l'autre doivent être comparées avec réserve. Par exemple, l'emploi des jeunes au Canada comprend tous les types d'emploi non étudiant, alors que pour d'autres pays, il comprend seulement les emplois non étudiants d'une durée de plus de 15 heures par semaine.

Malgré le fait que les emplois étudiants et le début de la vie active ont toujours été associés à des salaires moins élevés, il importe de veiller à ce que ces emplois garantissent une certaine progression salariale permettant aux jeunes de devenir progressivement autonomes financièrement. Le graphique 3.3 montre que même si de nombreux jeunes Canadiens touchent un bas salaire, cette situation n'est cependant pas persistante. La dynamique des bas salaires chez les jeunes entre 2000 et 2005 est estimée pour les jeunes qui occupaient un emploi à bas salaire en 2000 et en observant leur progression chaque année jusqu'en 2005. Au Canada, environ 22 % des jeunes ont eu un bas salaire pendant toute cette période, et presque 83 % des jeunes au moins une fois au cours des six années à l'étude. L'indice de rotation pour les emplois peu rémunérateurs, c'est-à-dire le taux des personnes ayant été au moins une fois faiblement rémunérées par rapport aux personnes ayant toujours été faiblement rémunérées, atteint presque quatre, ce qui est plus faible que dans les autres pays. Ce résultat semble indiquer que, même si l'incidence des bas salaires au Canada était relativement élevée, en moyenne, peu de jeunes ont occupé sans interruption un emploi à bas salaire entre 2000 et 2005 et peu de jeunes ont eu du mal à franchir définitivement le seuil des bas salaires.

Graphique 3.3. Diverses mesures de l'emploi à bas salaire^a des jeunes de 15/16 à 24 ans^{b, c}, sur six années dans certains pays de l'OCDE, de la fin des années 90 au début des années 2000

En pourcentage des salariés avec un bas salaire



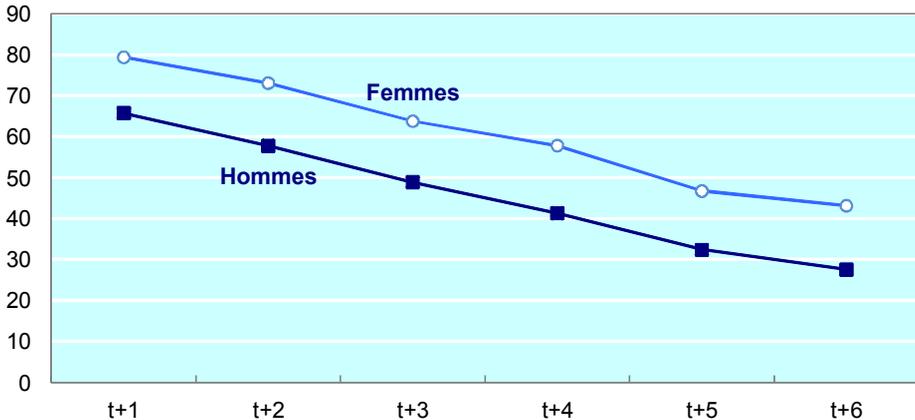
- a) Un bas salaire correspond à un salaire horaire inférieur aux deux tiers du salaire médian du pays au cours de l'année.
- b) Les pays sont classés par ordre croissant du taux annuel de l'emploi à bas salaire. Pour les États-Unis et les pays européens, l'échantillon utilisé pour les calculs est restreint aux personnes de 15 à 24 ans qui ne sont plus aux études, et qui ont occupé un emploi salarié d'au moins 15 heures hebdomadaires de façon continue au cours des cinq années sur lesquelles porte l'analyse. S'agissant du Canada, l'échantillon est restreint aux personnes de 16 à 24 ans qui ne sont plus aux études, et qui ont travaillé de façon continue comme salariés au cours des six années étudiées.
- c) Les valeurs entre parenthèses après les intitulés des pays correspondent au taux de personnes touchant au moins une fois un bas salaire par rapport aux personnes touchant constamment un bas salaire (un indice de rotation dans l'emploi à bas salaire). Ce taux n'est pas disponible pour le Danemark.

Source : Statistique Canada, estimations à partir du troisième (1999-2004) et quatrième (2000-2005) panels de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), pour le Canada ; Department of Commerce and Census Bureau des États-Unis, Survey of Programme Dynamics (SPD), 1997-2001 pour les États-Unis ; et estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir de Eurostat, Panel communautaire des ménages, vagues 4 à 8 (1997-2001), pour les pays européens.

Au Canada, le profil annuel des emplois à bas salaire par sexe confirme clairement que ces emplois sont seulement temporaires et liés aux salaires d'entrée (graphique 3.4). Toutefois, l'incidence de l'emploi à bas salaire demeure toujours plus élevée chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes. Selon Walters (2006), l'écart salarial ne s'amenuise que pour les récents diplômés du niveau postsecondaire. En moyenne, les jeunes hommes gagnent plus que les jeunes femmes.

Graphique 3.4. **Persistance des bas salaires^a pour les jeunes de 16 à 24 ans, sur six années^b, par sexe, Canada, 1999-2005**

En pourcentage des jeunes avec un bas salaire



- a) Sont considérés comme faiblement rémunérés les travailleurs qui reçoivent un salaire horaire inférieur aux deux tiers du salaire horaire médian des travailleurs de 25 à 54 ans dans l'année étudiée.
- b) L'échantillon utilisé pour les calculs est restreint aux personnes de 16 à 24 ans qui ne sont plus aux études, et qui ont travaillé de façon continue comme salariés au cours des six années sur lesquelles porte l'analyse.

Source : Estimations de Statistique Canada à partir du troisième (1999-2004) et quatrième (2000-2005) panels de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR).

Lorsque l'on ne tient compte que des travailleurs à temps plein toute l'année, il ressort que les personnes du groupe d'âge le plus jeune, soit les 16-24 ans, ont la plus forte probabilité d'occuper un emploi faiblement rémunéré, et que leur probabilité de mobilité ascendante est en même temps plus forte que celle des 25-44 ans. Ces résultats ne surprennent guère, puisque ces travailleurs ne sont plus étudiants et sont en début de carrière. A partir des résultats de l'EDTR, Janz (2004b) a déterminé si les travailleurs à temps plein toute l'année, dont l'emploi principal était faiblement rémunéré en 1996 avaient réussi à améliorer leur situation six ans plus tard³⁹. Les travailleurs à temps plein toute l'année âgés de 16 à 24 ans avaient une

39. Les personnes dont le salaire horaire était inférieur à 10.95 CAD fin 1996 étaient considérées comme des travailleurs faiblement rémunérés. Ce montant est environ 10 % plus élevé que le seuil de faible revenu (SFR) utilisé en 2001 par Statistique Canada pour une famille de deux personnes vivant dans une région urbaine d'au moins 500 000 habitants.

probabilité plus grande de toucher un bas salaire que la moyenne (51 % et 14 %, respectivement), mais aussi une probabilité plus grande de mobilité ascendante (69 % par rapport à 53 %) ⁴⁰.

Il existe également un écart entre les sexes en ce qui concerne l'incidence et la persistance des bas salaires. Chez les jeunes femmes de 16-24 ans, la proportion de celles qui gagnaient un bas salaire était de 56 % en 1996, comparativement à 50 % pour les jeunes hommes. En outre, la probabilité d'avancement salarial entre 1996 et 2001 était beaucoup plus élevée chez les hommes que chez les femmes (73 % et 27 %, respectivement) ⁴¹. Les travailleurs faiblement rémunérés qui avaient le plus de chance de connaître une mobilité ascendante étaient les jeunes hommes (16-24 ans) diplômés d'une université. Comme il fallait s'y attendre, une étude antérieure (Janz, 2004a), qui incluait les travailleurs à temps partiel pendant une partie de l'année, concluait que la probabilité d'occuper un emploi faiblement rémunéré était plus élevée chez les 16-24 ans que chez tous les autres travailleurs (proportion de 69 % contre 31 %), mais que la probabilité de connaître une mobilité ascendante était plus faible chez les jeunes (proportion de 58 % contre 47 %). Pour les jeunes, les emplois faiblement rémunérés à temps partiel servent moins souvent de tremplin vers un emploi mieux rémunéré que les emplois faiblement rémunérés à temps plein.

3. Type d'emplois et conditions de travail

Outre leurs bas salaires, les travailleurs faiblement rémunérés sont souvent désavantagés à d'autres égards sur le plan professionnel. Ils risquent plus que les travailleurs mieux rémunérés de connaître des conditions de travail précaires et d'avoir difficilement accès aux avantages sociaux payés par l'employeur. C'est un risque que courent les jeunes travailleurs au Canada lorsqu'ils travaillent pendant leurs études et qu'ils débuent leur carrière, même s'il existe des normes minimales d'emploi à l'échelle fédérale, provinciale et territoriale. Dans l'ensemble, cependant, les lois en matière de sécurité d'emploi au Canada figurent parmi les moins strictes au sein de l'OCDE (OCDE, 2004a).

-
40. Un travailleur faiblement rémunéré en 1996 était considéré comme ayant progressé dans l'échelle salariale si son salaire horaire s'élevait à au moins 13.26 CAD en 2001.
41. Malheureusement, les probabilités par groupe d'âge *et* par sexe n'ont pas été publiées.

A. *Règlements sur le travail*

Au Canada, le gouvernement fédéral et les administrations provinciales et territoriales exécutent des lois qui prescrivent les normes minimales d'emploi. Les normes établies par les gouvernements provinciaux et territoriaux traitent de l'âge minimum légal pour travailler, du salaire minimum, des règles qui régissent le paiement des heures supplémentaires, de la possibilité de bénéficier de congés annuels payés et de jours fériés ainsi que de la définition d'un environnement de travail sécuritaire. Elles servent de référence pour les conditions d'emploi dans chacune de ces régions. Toutefois, tous les travailleurs ne sont pas protégés par les lois qui régissent les normes minimales d'emploi, principalement parce que ces normes comportent des règles d'admissibilité qui précisent que l'employé doit avoir occupé un emploi pendant un certain temps pour être admissible. Par conséquent, certains travailleurs temporaires ou à temps partiel ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier de ces protections.

Au Canada, l'âge minimum légal pour travailler varie d'une province à l'autre

Parallèlement aux lois qui régissent la fréquentation scolaire obligatoire, les règlements du code du travail limitent l'emploi des jeunes assujettis à la fréquentation scolaire obligatoire et au-delà. Selon RHDSC (2006b), ces politiques visent à permettre aux jeunes d'avoir accès relativement tôt à des emplois et d'acquérir une expérience de travail, tout en mettant en place des mesures qui protègent leur santé et qui assurent leur sécurité ainsi que leur développement normal.

L'emploi d'élèves assujettis à la fréquentation scolaire obligatoire est extrêmement limité pendant les heures de classe. Le travail en dehors des heures de classe est généralement permis, mais il peut faire l'objet de restrictions. Le travail de nuit pour les jeunes d'un certain âge (qui varie de 14 à 17 ans selon la province et le territoire) est souvent interdit. Par exemple, en Alberta, l'âge minimum légal pour travailler a récemment été réduit de 14 à 12 ans, mais les jeunes de 12 à 14 ans ne peuvent pas travailler plus de deux heures les jours de classe ni plus de huit heures les autres jours. En revanche, à Terre-Neuve-et-Labrador et en Ontario, les jeunes de moins de 14 ans ne peuvent pas être employés. À Terre-Neuve-et-Labrador, les jeunes de moins de 16 ans peuvent travailler, mais ne peuvent le faire pour une période qui, ajoutée aux heures de classe obligatoire, dépasse huit heures par jour.

Selon la réglementation de certaines provinces et de certains territoires, et aux termes du code du travail fédéral, certaines restrictions s'appliquent au type d'emploi que peuvent occuper les jeunes de moins de 16 ans (et

même de moins de 21 ans pour un nombre limité d'emplois). Par exemple, il existe des dispositions qui empêchent les jeunes de moins de 16 ans de travailler dans une exploitation minière ou dans une mine à ciel ouvert. En Ontario, les jeunes de moins de 16 ans ne peuvent pas travailler dans la construction. De plus, dans la plupart des provinces et des territoires, ils ne peuvent pas devenir apprentis dans certains métiers désignés.

Les jeunes qui occupent des emplois atypiques sont relativement moins nombreux à bénéficier d'avantages sociaux que ceux qui occupent des emplois standards

La loi n'impose pas aux employeurs de fournir à leurs travailleurs certains avantages, par exemple des régimes d'assurance-maladie complémentaires ou des régimes de soins dentaires. Les employeurs choisissent d'offrir ou non ces avantages ou, dans les milieux de travail assujettis à une convention collective, négocient avec les syndicats en vue de la fourniture d'un ensemble d'avantages sociaux. Selon Marshall (2003), les travailleurs semblent considérablement moins bénéficier d'avantages sociaux s'ils sont jeunes, célibataires, travailleurs temporaires ou s'ils n'ont pas entrepris d'études postsecondaires. En 2000, seulement 17 % des travailleurs de 16-24 ans bénéficiaient de la couverture des trois types de régimes d'assurance (médicale, dentaire, vie/invalidité), comparativement à 48 % ou plus des travailleurs plus âgés⁴². Par ailleurs, 58 % des travailleurs à temps plein et 57 % des travailleurs permanents étaient couverts par un régime d'assurance en 2000, comparativement à seulement 17 % des travailleurs à temps partiel et à 14 % des travailleurs temporaires. En outre, la sécurité d'emploi des jeunes travailleurs était, en moyenne, beaucoup moins grande que celle des travailleurs de 25 ans et plus (62 % d'entre eux occupaient un emploi permanent, comparativement à au moins 82 % des travailleurs plus âgés) et leur revenu médian était plus faible (8.30 CAD l'heure, comparativement à 15.40 CAD ou plus pour les autres travailleurs).

-
42. Parmi les travailleurs salariés qui ont participé à cette étude, près d'un sur cinq fréquentaient un établissement d'enseignement (à temps plein ou à temps partiel) en 2000. Quelque 63 % de ces étudiants occupés avaient moins de 25 ans ; ils accordaient peut-être peu d'importance aux avantages sociaux tels que les régimes de retraite d'entreprise et recherchaient peut-être même des emplois temporaires de courte durée. Pour ces personnes, le fait d'occuper un emploi peu rémunérateur et non assorti d'avantages sociaux ne représente peut-être pas un inconvénient. Cependant, comme les données ne permettent pas de faire ces distinctions, on a tenu compte de tous les travailleurs, qu'ils soient ou non aux études.

La situation des travailleurs albertains de 25 ans qui avaient terminé leurs études secondaires sept ans plus tôt en est un parfait exemple. Comme on peut le voir au tableau 3.2, seulement les deux tiers ou plus des travailleurs de cette cohorte bénéficiaient de vacances payées, d'une assurance médicale et d'un régime de soins dentaires en 2003. En général, les étudiants bénéficiaient relativement moins de ces divers avantages sociaux que les détenteurs d'un diplôme universitaire. Ces écarts s'expliquent par le fait que les élèves et les étudiants occupent plus fréquemment des emplois temporaires ou à temps partiel. Seulement environ le quart des jeunes de cette cohorte, qui occupaient un emploi à temps partiel, avaient accès à ces divers avantages sociaux, à l'exception des vacances payées, pour lesquelles 38% de la cohorte affirmaient en avoir reçues. Les travailleurs temporaires qui faisaient partie de cette cohorte étaient un peu plus privilégiés : plus de 40 % d'entre eux bénéficiaient d'avantages sociaux.

Tableau 3.2. **Part des travailleurs de 25 ans qui bénéficient d'avantages sociaux^a, Alberta, 2003**

En pourcentage des travailleurs

	Assurance médicale	Plan dentaire	Congé payé
Total	67	65	72
Encore étudiants	51	44	61
Diplômés			
Du 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	68	60	71
De l'enseignement postsecondaire non-universitaire	75	69	83
De l'enseignement postsecondaire universitaire	77	70	77
Type d'emplois			
À temps partiel ^b	26	22	38
À temps plein	73	71	78
Temporaire ^c	49	42	57
Permanent	75	74	81

a) Sept ans après avoir terminé leurs études secondaires ; voir l'encadré 1.2, p. 63.

b) Emploi principal de moins de 30 heures hebdomadaires.

c) Emplois d'une durée déterminée.

Source : Krahn et Hudson (2006).

Selon certains analystes, l'application des normes du travail aux jeunes travailleurs reste un problème. Par exemple, Saunders (2006) indique que le gouvernement fédéral et les gouvernements des provinces devraient s'efforcer de mieux faire respecter les normes du travail dans les industries à

risque élevé (tels que le commerce de détail et la restauration) pour le bénéfice des jeunes qui y occupent le plus fréquemment des emplois. Le but est de sensibiliser les jeunes (même ceux qui sont encore aux études) aux normes du travail, avec l'aide des commissions scolaires, de partenaires sociaux et d'ONG.

B. L'emploi temporaire

Entre 1997 et 2006, la part des jeunes travailleurs qui occupaient un emploi temporaire est passée de 25 à 29 % ; la moyenne pour les pays de l'OCDE s'établissait à 32 % (voir le tableau 1.7). Les entreprises canadiennes ont réagi au renforcement de la concurrence sur le marché intérieur et le marché international, entre autres en offrant des emplois temporaires à une part grandissante de leurs travailleurs (Morissette et Johnson, 2005). En 2004, le tiers des nouveaux travailleurs de 17-24 ans qui n'étaient pas aux études à temps plein occupaient un emploi temporaire, comparativement à seulement 11 % en 1989.

Selon Eschuk (2005), la fréquentation scolaire est l'une des principales raisons pour lesquelles de nombreux jeunes occupent un emploi temporaire. En général, l'emploi temporaire peut être considéré comme une situation provisoire pour les jeunes qui ont peu ou pas du tout d'expérience professionnelle. Les employeurs justifient le recours à l'emploi temporaire par la possibilité de profiter d'un système de dotation plus souple, s'adapter aux fluctuations de la demande du produit, répondre aux besoins de projets spéciaux, remplacer les travailleurs absents et combler les postes vacants.

La croissance de l'emploi temporaire a attiré l'attention sur certaines de ses conséquences négatives éventuelles, dont l'absence de sécurité d'emploi, les revenus d'emploi peu élevés et l'accès limité ou inexistant aux avantages sociaux (comme les régimes de pension) et aux programmes sociaux (comme l'assurance-emploi). Les conséquences économiques de l'emploi temporaire varient considérablement selon qu'il s'agit d'une situation à court ou à long terme. Il est donc essentiel de procéder à une analyse longitudinale.

Selon Kapsalis et Tourigny (2005), environ 60 % des jeunes qui sont entrés dans la population active au début des années 2000 ont commencé par occuper un emploi atypique⁴³. Kapsalis et Tourigny ont étudié la durée de

43. La définition du terme « emploi atypique » utilisée dans la présente étude est beaucoup plus large que celle du terme « emploi temporaire » car elle inclut en outre toutes les formes d'emploi autonome (y compris l'emploi autonome avec aide rémunérée), le travail à temps partiel (moins de 30 heures par semaine)

l'emploi atypique à l'aide des données de l'EDTR pour la période 1999-2001. Parmi les personnes qui avaient occupé un emploi atypique pendant au moins une année au cours de la période, 38 % avaient occupé un tel emploi au cours de chacune des trois années. La persistance de l'emploi atypique variait cependant en fonction de l'âge, du sexe et de la période du cycle de vie. Par exemple, 28 % des personnes âgées de 16 à 24 ans avaient occupé un emploi atypique pendant les trois années observées, comparativement à 48 % des 55-59 ans. Le travail atypique était relativement peu persistant chez les 16-24 ans qui n'étaient pas aux études à temps plein (seulement 14 %), ce qui laisse supposer que, typiquement, ce type d'emploi constitue une phase temporaire qui précède l'emploi permanent à temps plein.

L'analyse de Kapsalis et Tourigny (2005) étudie une autre facette de la persistance de l'emploi atypique. Les auteurs ont en effet examiné si les personnes qui occupaient un emploi atypique au cours de la période exerçaient toujours le même type d'emploi atypique. Dans l'ensemble, près de la moitié (47 %) des travailleurs qui occupaient un emploi atypique en 1999 exerçaient le même type d'emploi deux ans plus tard, mais cette proportion variait en fonction du type d'emploi. En particulier, ce sont les travailleurs temporaires à temps partiel – pour la plupart des étudiants – qui étaient relativement les moins nombreux (18 % seulement) à toujours occuper le même type d'emploi (temporaire à temps partiel) deux ans plus tard. Dans la majorité des cas, ces travailleurs exerçaient un autre type d'emploi atypique en 2001 (36 %) ou occupaient maintenant un emploi standard (26 %). Ces travailleurs étaient aussi les plus nombreux, en proportion, à ne plus avoir d'emploi en 2001 (19 %). Ce sont les travailleurs qui occupaient un emploi temporaire à temps plein en 1999 qui ont été proportionnellement les plus nombreux à occuper un emploi standard en 2001 (39 %), suivis par les travailleurs qui occupaient un emploi permanent à temps partiel (28 %). Néanmoins, à peu près 40 % de ces travailleurs occupaient toujours le même type d'emploi atypique en 2001.

4. Est-il essentiel de s'établir dans une autre province pour réussir sa carrière ?

Selon l'étude de Hango et de Broucker (2007), les revenus des jeunes adultes qui s'établissent dans une autre province après avoir terminé leurs études secondaires sont supérieurs à ceux des jeunes adultes qui demeurent dans la province où ils ont étudié. Plus précisément, les revenus augmentent

volontaire et involontaire, et d'autres formes d'emploi temporaire, par exemple l'emploi saisonnier.

de 11 % pour les jeunes qui s'établissent en Alberta et de 12 % pour ceux qui s'établissent dans une autre province. Selon les auteurs, cet écart pourrait s'expliquer par le fait que la prospérité économique de l'Alberta attire des travailleurs de tous les niveaux de rémunération, alors que les jeunes qui s'établissent dans une autre province le font peut-être plus souvent dans le but d'étudier dans un établissement d'enseignement postsecondaire et ensuite d'entrer sur le marché du travail avec un diplôme d'études postsecondaires en main.

L'étude de Saunders et Brisbois (2007) fait ressortir que certains travailleurs de l'Alberta ne profitent pas de l'expansion économique rapide de cette province. D'autre part, il est vrai que le travail peu rémunéré (moins de 10 CAD l'heure) des travailleurs de 20-24 ans était beaucoup moins fréquent dans cette province (20.5 %) que dans l'ensemble du Canada (30.9 %) et à Terre-Neuve-et-Labrador en particulier (70.2 %) en 2005. En Alberta, même les décrocheurs obtiennent un salaire élevé dès leur entrée sur le marché du travail⁴⁴. Cependant, l'importance des salaires d'entrée peut n'être qu'un leurre pour les décrocheurs, qui risquent fort de gagner en fait un salaire relativement faible à l'âge adulte. De fait, les travailleurs albertains les moins instruits sont légèrement plus nombreux, en proportion, à gagner un faible salaire que leurs homologues canadiens (31 %, comparativement à 27 %), et ce, particulièrement s'ils travaillent dans le commerce de détail, l'hébergement, l'alimentation et les industries connexes.

Souvent, les jeunes ne sont pas suffisamment informés des possibilités qui existent sur le marché du travail de leur province et des autres régions du pays. La même chose s'applique en ce qui concerne les conditions de vie. Les programmes d'aide à la mobilité devraient comprendre l'accès aux informations sur les services de soutien clés disponibles, tels que les outils de recherche d'emploi et les logements « sociaux » abordables. Par exemple, *Youth Connections in Alberta*, service mis en place par le gouvernement albertain pour aider gratuitement les jeunes motivés à entrer en contact avec des entreprises à la recherche de travailleurs, a observé ces dernières années une hausse marquée du nombre de sans-abris dans la région d'Edmonton. Cette augmentation s'expliquerait en partie par la croissance du nombre de jeunes qui se rendent en Alberta, sans argent ou presque, sans avoir au préalable pris des mesures pour assurer leur hébergement et entrepris leur recherche d'emploi, parce qu'ils sont convaincus que les emplois bien rémunérés abondent dans cette province.

44. Le salaire horaire moyen des Albertains âgés de 15 à 24 ans s'établissait à 13.21 CAD en 2006, ce qui représente un gain de 12 % par rapport à 2005. Le salaire horaire minimum était de 7 CAD (Alberta Employment, Immigration and Industry, 2007).

5. Principaux constats

Au Canada, pays doté d'une des législations en matière de sécurité d'emploi les moins strictes au sein de l'OCDE, peu d'obstacles liés à la demande entravent l'embauche des jeunes. Il est donc peu probable que les jeunes soient confinés à des emplois temporaires. L'emploi atypique est relativement peu persistant chez les jeunes qui ne sont pas étudiants à temps plein, ce qui permet de croire que ce type d'emploi constitue généralement une étape transitoire précédant l'emploi permanent à temps plein. Plus particulièrement, les emplois temporaires à temps plein servent plus souvent de tremplin sur le marché du travail que les autres types d'emplois atypiques. Les salaires et les coûts de main-d'œuvre ne semblent pas en soi faire obstacle à l'embauche des jeunes. Le salaire de départ des jeunes Canadiens, surtout ceux aux études, est faible, mais en général, ces travailleurs décrochent rapidement des emplois mieux rémunérés.

Toutefois, il reste toujours place à l'amélioration. Premièrement, les adolescents de moins de 14 ans ne devraient pas pouvoir occuper un emploi rémunéré, et les jeunes d'au moins 14 ans soumis à l'obligation scolaire ne devraient jamais travailler plus de 20 heures par semaine, pour ne pas être incités à décrocher. Les normes provinciales en matière d'emploi pourraient imposer aux employeurs l'obligation de payer certains avantages sociaux (par exemple, une assurance-maladie et d'autres régimes d'assurance) aux travailleurs dont l'emploi est d'une durée supérieure à un seuil donné (20 heures par semaine). Deuxièmement, les employeurs devraient contribuer davantage au perfectionnement des compétences des jeunes travailleurs, ce qui s'avèrera un investissement à long terme dans leur industrie. Troisièmement, les employeurs devraient collaborer plus souvent avec les établissements d'enseignement postsecondaire de façon à ce que la main-d'œuvre future réponde mieux aux besoins des entreprises. Enfin, les jeunes devraient avoir accès à des informations précises sur les possibilités d'emploi qui existent sur le marché du travail et sur les conditions de vie dans leur province et ailleurs au Canada, de façon à les aider à établir de bonnes perspectives de carrière.

CHAPITRE 4

POLITIQUES PASSIVES ET ACTIVES VISANT À FAVORISER L'ENTRÉE DES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans de nombreux pays membres de l'OCDE, les jeunes qui font leurs premiers pas sur le marché du travail sont souvent confrontés à de fréquentes périodes de chômage, entrecoupées d'emplois de courte durée. Les jeunes qui risquent le plus de demeurer sans emploi et sans perspectives de carrière enrichissante sont ceux qui ne possèdent pas les compétences et l'expérience professionnelle recherchées par les employeurs. Il convient donc de fournir aux jeunes les incitatifs et les occasions nécessaires pour les aider à retourner aux études, à participer à des programmes de formation ou à trouver un emploi. Le présent chapitre donne un aperçu des régimes d'aide sociale et d'assurance-emploi en vigueur au Canada, de même que des programmes actifs du marché du travail qui visent les jeunes Canadiens. On y répertorie également des domaines qui pourraient faire l'objet d'améliorations.

1. Prestations d'aide sociale et d'assurance-emploi accessibles aux jeunes

Le Canada a apporté des changements importants à ses régimes d'aide sociale et d'assurance-emploi au cours des années 90. Ces réformes, qui ont diminué la générosité de plusieurs programmes de transfert des revenus, avaient pour objectif implicite d'inciter les Canadiens (y compris les jeunes) qui ne participent que de façon très marginale au marché du travail à se trouver un emploi.

A. Les jeunes sont généralement admissibles à l'aide sociale dès l'âge de la majorité

Dans chacune des provinces, les parents ont l'obligation d'assurer le soutien financier de leurs enfants jusqu'à ce que ceux-ci atteignent l'âge de

la majorité (18 ou 19 ans, selon la province), à moins qu'ils ne soient dans l'incapacité de le faire. Dans certaines provinces, cette obligation se poursuit même après l'âge de la majorité. Ainsi, à Terre-Neuve-et-Labrador, les chômeurs de 18 à 21 ans qui sont célibataires et qui présentent une demande de prestation de soutien du revenu doivent fournir des renseignements sur les revenus et les ressources de leurs parents. Chaque province s'est aussi dotée de dispositions visant les mineurs qui vivent seuls (par exemple, les jeunes qui étaient auparavant sous la tutelle d'un organisme de protection de la jeunesse, les jeunes qui vivent seuls en raison de l'éclatement de leur famille, les parents adolescents qui sont célibataires). Lorsque les parents fournissent une aide financière à leurs enfants, cette somme est déduite des prestations d'aide sociale que ces derniers peuvent recevoir.

Il convient de noter que les étudiants du niveau postsecondaire ne sont généralement pas admissibles à l'aide sociale pendant qu'ils fréquentent une université, un collège ou une école de métiers. Ceux qui ont besoin d'une aide financière pendant leurs études doivent communiquer avec l'organisation (fédérale, provinciale et/ou territoriale) responsable des prêts aux étudiants pour recevoir une telle aide (Directeurs fédéral-provinciaux-territoriaux du soutien du revenu, 2006).

La situation des jeunes qui restent assistés sociaux est préoccupante dans certaines provinces

Au Canada, l'aide sociale constitue une solution de dernier recours. Elle vise à fournir aux Canadiens qui ont épuisé toutes les autres sources d'aide financière les moyens de satisfaire à leurs besoins fondamentaux et à ceux de leur famille. Le Canada compte plus de dix régimes d'aide sociale, soit un pour chaque province et chaque territoire. Les ministères chargés de l'aide sociale offrent également de l'aide additionnelle (par exemple, indemnités de transport, allocations pour garde d'enfants, assurance-médicaments, couverture des services de santé non assurés) aux Canadiens qui ont des besoins spéciaux.

Le montant des prestations d'aide sociale varie beaucoup au Canada. Par exemple, en 2005, le montant annuel maximal qu'une personne seule apte au travail pouvait toucher en prestations d'aide sociale pour subvenir à ses besoins fondamentaux était de 4 824 CAD en Alberta, de 7 189 CAD à Terre-Neuve-et-Labrador et de 6 400 CAD en Ontario. Selon le Conseil national du bien-être social (2006), les revenus de bien-être social enregistrés en 2005 par les personnes seules ne représentaient qu'environ le

tiers du seuil de la pauvreté⁴⁵. Même dans les provinces les plus généreuses, ces revenus représentaient moins de 50 % de ce seuil.

Même si on a observé une baisse marquée du nombre d'utilisateurs des programmes de soutien du revenu à Terre-Neuve-et-Labrador ces dernières années, le recours à ces programmes demeure beaucoup plus fréquent dans cette province qu'ailleurs au Canada. Plus particulièrement, la proportion de jeunes qui touchent des prestations de soutien du revenu est beaucoup plus élevée dans cette province qu'en Alberta et en Ontario (tableau 4.1). Un des enjeux stratégiques auxquels est confrontée Terre-Neuve-et-Labrador est d'offrir une aide à l'emploi aux jeunes qui reçoivent des prestations de soutien du revenu ou qui risquent de devoir recourir à de tels programmes (encadré 4.1). En 2006, le gouvernement a mis en place une stratégie de réduction de la pauvreté pour s'attaquer à ses causes et tenter de la prévenir. Cette stratégie consiste à investir dans des domaines clés tels que l'éducation, la santé, le logement, l'aide à l'enfance et le développement du marché du travail.

Tableau 4.1. **Utilisateurs de l'aide sociale^a, par âge dans certaines provinces, Canada^b, 2005**

En pourcentage de la population du groupe d'âge concerné

	Alberta	Terre-Neuve-et-Labrador	Ontario
15-19 ans	0.3	2.3	1.4
20-24 ans	1.3	8.2	3.5
15-24 ans	0.8	5.3	2.5
25-64 ans	1.3	8.2	2.2
15-64 ans	1.2	7.6	2.3

a) Nombre de cas selon l'âge du chef de famille en date du 31 mars 2005.

b) Les programmes d'aide sociale ont pour titre *Alberta works – Income Support* en Alberta, *Social Assistance Income Support* en Terre-Neuve-et-Labrador, et « Ontario au travail » en Ontario.

Source : Directeurs fédéral-provinciaux-territoriaux du soutien du revenu (2006).

45. Chaque année, Statistique Canada calcule les seuils de faible revenu (SFR) des ménages de différentes tailles établis dans des collectivités de différentes tailles.

Encadré 4.1. Principales initiatives destinées à réduire le nombre de jeunes utilisateurs des programmes de soutien du revenu à Terre-Neuve-et-Labrador

En 2006, les Terre-Neuviens de 18 à 29 ans représentaient environ le quart des utilisateurs des programmes de soutien du revenu de la province et près de 52 % des nouveaux utilisateurs (Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, 2006). Environ 60 % des jeunes utilisateurs occupent un emploi ou sont disponibles pour un emploi. Cependant, nombre d'entre eux ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires, et leur manque d'instruction, de formation et d'expérience de travail fait considérablement obstacle à leur embauche. D'autres barrières entravent également leur employabilité qui concernent par exemple la maladie, l'accoutumance à l'alcool ou à la drogue, les dettes, l'instabilité des conditions de logement, l'absence de services de garderie ou le problème d'estime de soi.

Le programme de soutien du revenu administré par le ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi vise à réduire le nombre de jeunes utilisateurs.

- *Prévention et intervention précoce pour mettre fin au cycle de la pauvreté.* Le gouvernement accorde une importance accrue au développement de la petite enfance : il favorise le développement sain des jeunes enfants et a renforcé la réglementation relative à l'aide précoce à l'éducation et à la garde d'enfants, de même que les services et programmes d'intervention précoce. Il a mis en place des initiatives visant à réduire le coût des études secondaires pour les parents (élimination des frais de scolarité) et s'emploie à rendre le programme d'enseignement secondaire plus pertinent (*High School Skilled Trades and Technology Programme*). En septembre 2005, il a mis en œuvre l'allocation d'incitation à rester aux études pour remplacer la prestation fiscale pour enfants auxquels n'ont plus droit les jeunes qui atteignent l'âge de 18 ans pendant leur dernière année d'études au secondaire et pour inciter ces derniers à obtenir leur diplôme.
- *Élaboration d'une approche différente pour les jeunes utilisateurs des programmes de soutien du revenu.* Le gouvernement offre des incitatifs aux jeunes qui acceptent de participer à un processus intensif et proactif visant à faciliter leur insertion professionnelle. C'est à la fin de 2007 que le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador a lancé cette initiative intitulée *Youth Connect*, dont les coûts seront assumés par le gouvernement provincial et le gouvernement fédéral, dans le cadre de l'Initiative d'innovation pancanadienne (IIPC).
- *Soutien des partenariats.* Le gouvernement collabore avec des intervenants clés pour élaborer et coordonner des initiatives stratégiques d'aide pour les jeunes. Par exemple, le *Community Youth Network* offre 18 programmes sur le terrain dans les domaines de la sensibilisation aux drogues, de l'aide aux devoirs, du développement de carrière, de la formation, de l'emploi et du développement des capacités communautaires, de même que d'autres services d'aide aux jeunes qui vivent dans la pauvreté ou qui y sont vulnérables.
- *Meilleure information et encadrement accru.* Le gouvernement a mis en place un guichet unique accessible sur Internet où il est possible de consulter les plus récentes informations sur le marché du travail et les carrières (www.LMIworks.nl.ca).

- *Aide financière pour les utilisateurs des programmes de soutien du revenu qui trouvent un emploi.* Les personnes seules qui touchent des programmes de soutien du revenu et qui obtiennent un emploi ont droit à une allocation de début d'emploi (*Job Start Benefit*) de 125 CAD destinée à les aider à respecter leurs obligations financières pendant la période critique de leur premier mois de travail.
- *Admissibilité au Programme d'assurance-médicaments sur ordonnance (Prescription Drug Programme) des jeunes à faible revenu.* L'absence de couverture par une assurance-médicaments constitue le principal obstacle financier à l'emploi de beaucoup de jeunes à risque. Tous les utilisateurs des programmes de soutien du revenu (et ceux qui ont cessé d'en être utilisateurs depuis au plus six mois) sont admissibles à ce programme d'assurance-médicaments.

L'admissibilité à l'aide sociale est soumise à de plus en plus de conditions...

Pour aider les Canadiens à se sortir du piège de l'aide sociale, les provinces mettent à leur disposition des services de formation et d'aide à l'emploi, en plus de leur offrir une aide financière. Dans le cadre des conditions d'admissibilité initiale ou continue à l'aide sociale, les provinces encouragent activement les personnes admissibles à chercher du travail, à accepter toute offre d'emploi raisonnable et à conserver l'emploi obtenu, ou encore à suivre une formation dans un nouveau domaine. Si un utilisateur choisit de ne pas chercher d'emploi ou de ne pas entreprendre un programme de formation professionnelle, il s'expose à des sanctions (réduction des prestations pendant une période donnée ou annulation de l'admissibilité aux prestations). Afin que les personnes et les familles qui quittent l'aide sociale pour occuper un emploi soient assurées d'améliorer leur sort en travaillant, de nombreuses provinces ont mis en place des prestations liées à l'exercice d'une activité, souvent sous la forme de prestations pour enfants ou de prestations familiales. Parallèlement, le gouvernement fédéral a créé, en 2007, la Prestation fiscale pour le revenu gagné. Cette mesure de soutien du revenu vise deux objectifs : inciter les Canadiens à travailler et fournir une aide supplémentaire aux Canadiens à faible ou à modeste revenu. Les personnes handicapées peuvent également profiter de prestations supplémentaires.

...ce qui risque de pousser certains vers les programmes de prestations d'invalidité

Selon l'étude de Richards (2007), l'Alberta, la Colombie-Britannique et l'Ontario sont les provinces qui ont le plus modifié leur politique d'aide sociale ces vingt dernières années. Non seulement ont-elles réduit le niveau des prestations, mais, de façon sans doute plus importante, elles ont aussi

mis en place des protocoles pour déterminer l'admissibilité aux prestations d'aide sociale des personnes aptes à travailler. À la base, les gouvernements de ces provinces souhaitent que les travailleurs sociaux fassent preuve de plus de sévérité lorsqu'ils déterminent si un demandeur d'aide sociale est apte à travailler ou non. Les personnes « aptes à travailler » doivent dorénavant participer à des programmes de formation ou se trouver immédiatement un emploi. Selon l'auteur, même si on a observé une baisse marquée du nombre d'utilisateurs de l'aide sociale dans ces trois provinces, il est difficile de distinguer les effets des réformes de l'aide sociale des effets d'autres facteurs, comme la reprise économique qui a suivi la récession du début des années 90 et la réforme de l'assurance-emploi. Ainsi, en Colombie-Britannique, le nombre d'utilisateurs de l'aide sociale qui sont aptes à travailler a chuté de plus de 90 % entre 1995 et 2006. Cependant, le nombre de personnes handicapées (ou ayant une limitation fonctionnelle) a presque triplé dans cette province au cours de la même décennie. Richards (2007) suggère que la mise en place de protocoles qui limitent le nombre d'utilisateurs de l'aide sociale qui sont aptes à travailler a incité les agents responsables à faire preuve d'une moins grande sévérité lorsqu'ils doivent déterminer si une personne est « handicapée ». L'étude de Richards ne fournit malheureusement pas de données ventilées en fonction du groupe d'âge.

B. Les jeunes, nouveaux venus sur le marché du travail, ont plus difficilement accès à l'assurance-emploi

Au milieu des années 90, le Canada a réformé en profondeur son régime d'assurance-chômage dans le but de renforcer le principe de l'assurance contre les pertes d'emploi imprévues dans le cadre du système. Le régime, autrefois appelée « assurance-chômage », a été rebaptisé « assurance-emploi » en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (1996). Le gouvernement fédéral s'est doté de plusieurs leviers stratégiques qui lui permettent d'ajuster principalement le niveau de financement du régime et l'admissibilité de sa clientèle. Le régime vise toujours à fournir une aide financière temporaire aux chômeurs canadiens pendant que ceux-ci cherchent un emploi ou perfectionnent leurs compétences. Cependant, comme c'est le cas dans d'autres pays, seules les personnes qui ont des antécédents d'emploi significatifs sont admissibles aux prestations d'assurance-emploi.

Les moins de 25 ans sont relativement moins nombreux à toucher des prestations d'assurance-emploi que leurs homologues de plus de 25 ans

Comme on peut le voir au tableau 4.2, très peu de jeunes ont touché des prestations d'assurance-emploi en 2005-2006. De fait, les personnes de plus de 25 ans sont relativement plus nombreuses à être admissibles à l'assurance-emploi, parce qu'elles occupent habituellement des emplois permanents à temps plein. Les jeunes, particulièrement les élèves et les étudiants, occupent généralement des emplois saisonniers ou irréguliers à temps partiel et sont donc moins nombreux, en proportion, à être admissibles à l'assurance-emploi⁴⁶. Alors que les proportions de Canadiens de 15-24 ans qui touchent des prestations d'assurance-emploi sont faibles, en moyenne, elles varient beaucoup d'une province à l'autre. En 2005-2006, ces proportions s'établissaient à moins de 1 % en Alberta et en Ontario, et à 5.2 % à Terre-Neuve-et-Labrador, province où la proportion de jeunes touchant de l'assurance-emploi (5 %) est similaire à la proportion de ceux touchant des prestations d'aide sociale (tableau 4.1). Comme on peut le voir au graphique 4.1, la part des jeunes de 15-24 ans qui touchent des prestations d'assurance-emploi a chuté de façon marquée après 1990, et ce, même avant la réforme de 1996.

Tableau 4.2. **Utilisateurs de l'assurance-emploi^a par âge, dans certaines provinces du Canada, 2005-2006**

En pourcentage de la population du groupe d'âge concerné

	Alberta	Terre-Neuve-et-Labrador	Ontario	Canada
15-19 ans	0.1	1.9	0.1	0.3
20-24 ans	0.5	8.6	1.2	1.7
15-24 ans	0.3	5.2	0.7	1.0
25-64 ans	0.8	9.9	1.5	2.1
15-64 ans	0.7	9.0	1.3	1.9

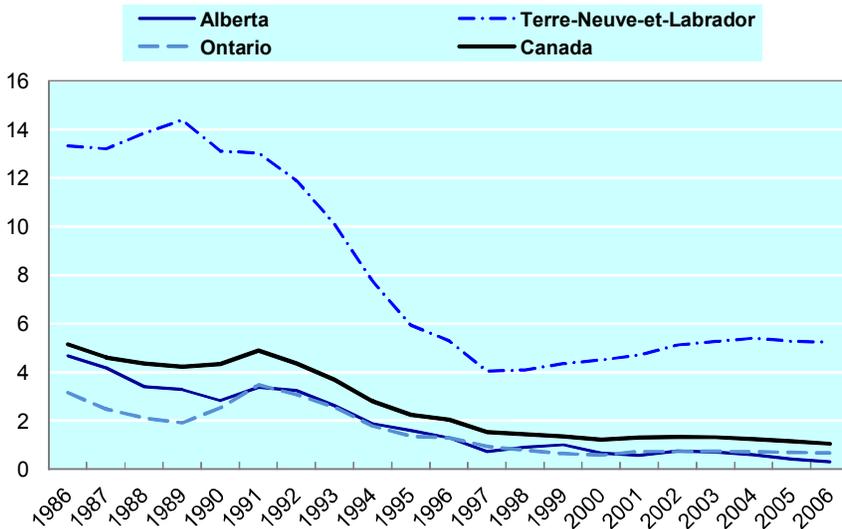
a) Moyenne des données mensuelles relatives aux clients touchant des prestations régulières et qui ne déclarent pas de revenus.

Source : Statistique Canada, tableau Cansim 276-0002.

46. En 2005, le taux d'admissibilité (nombre de chômeurs qui ont récemment perdu leur emploi et qui comptent un nombre d'heures de travail suffisant pour être admissibles aux prestations d'assurance-emploi) des chômeurs de 15 à 24 ans (49.8 %) était presque deux fois moins élevé que celui des chômeurs qui occupaient auparavant un emploi à temps plein (90.4 %) (CAEC, 2006).

Graphique 4.1. Utilisateurs de l'assurance-emploi^a âgés de 15 à 24 ans dans certaines provinces du Canada, 1986-2006

En pourcentage de la population de 15 à 24 ans



a) Moyenne des données mensuelles relatives aux personnes touchant des prestations régulières et qui ne déclarent pas de revenus.

Source : Statistique Canada, Cansim, tableau 276-0002.

Les jeunes, nouveaux venus sur le marché du travail, doivent travailler un plus grand nombre d'heures avant de devenir admissibles aux prestations d'assurance-emploi

L'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi ne repose pas sur l'âge du demandeur, mais plutôt sur le respect de trois conditions : *i*) contribution récente au régime (avoir occupé un emploi assuré au cours des 52 dernières semaines) ; *ii*) accumulation d'un nombre suffisant d'heures de travail assurées au cours de la dernière année, selon les conditions d'admissibilité régionales ; *iii*) disponibilité pour le travail après la cessation d'emploi, qui ne doit pas être la conséquence d'une démission ou d'un congédiement justifié.

Le régime d'assurance-emploi, fondé sur les heures travaillées⁴⁷, tient compte de chaque heure travaillée, y compris les heures supplémentaires. Le

47. C'est le 1^{er} janvier 1997 que l'admissibilité fondée sur les heures travaillées est entrée en vigueur. Auparavant, l'admissibilité était fondée sur les semaines travaillées.

nombre d'heures minimal requis varie en fonction du taux de chômage dans chaque région⁴⁸. Actuellement, l'exigence minimale relative à la durée du travail se chiffre à 420 heures dans les régions de l'assurance-emploi où le taux de chômage est élevé et à 700 heures dans les régions où le taux de chômage est faible. En outre, comme les jeunes sont souvent des nouveaux venus sur le marché du travail ou des gens qui le réintègrent, ils sont assujettis à des conditions d'admissibilité plus strictes. En effet, les personnes qui entrent sur le marché du travail pour la première fois (nouveaux venus) et celles qui ont peu travaillé au cours des deux dernières années (qui réintègrent le marché du travail) doivent travailler un plus grand nombre d'heures pour devenir admissibles. Ces demandeurs doivent avoir accumulé 910 heures de travail au cours de la dernière année pour être admissibles aux prestations d'assurance-emploi⁴⁹.

Comme on pouvait s'y attendre, les jeunes sont surreprésentés dans la catégorie des nouveaux venus et de ceux qui réintègrent le marché du travail. Selon l'EDTR, en décembre 2004, ils représentaient 35.8 % des nouveaux venus et de ceux qui réintègrent le marché du travail, alors que leur proportion dans l'ensemble des travailleurs salariés s'élevait à seulement 15.2 % (CAEC, 2005)⁵⁰.

Un projet pilote d'une durée de trois ans a été entrepris dans les régions où le taux de chômage est élevé (10 % et plus). Il vise à évaluer les conséquences de l'abaissement de la norme d'admissibilité à laquelle doivent satisfaire les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de

-
48. Le Canada est divisé en 58 régions d'assurance-emploi en fonction de leur taux de chômage actuel (moyenne annuelle). Dans les régions où le taux de chômage est supérieur à la moyenne nationale, les demandeurs de prestations d'assurance-emploi n'ont pas à contribuer au régime aussi longtemps pour devenir admissibles. Par ailleurs, le « diviseur » utilisé pour calculer le montant des prestations dans ces régions donne parfois lieu à des prestations plus élevées pour un salaire donné.
 49. Cette règle ne s'applique qu'aux personnes qui n'ont pas ou presque pas participé à la population active au cours des deux années précédentes. Pour devenir admissibles, les personnes qui ont travaillé au moins 490 heures au cours de la période de pré-attente (période de 52 semaines antérieure à la plus récente période de 52 semaines) doivent seulement satisfaire à l'exigence minimale régionale (de 420 à 700 heures, selon la région) au cours de l'année suivant la période de pré-attente.
 50. Fondée en 1996, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) est constituée de deux sous-ministres, d'un représentant des employeurs et d'un représentant des travailleurs. Elle a pour mandat de préparer chaque année un rapport reposant sur les résultats de la recherche effectuée à l'interne et par des sources indépendantes.

la population active. Dans le cadre de ce projet, la norme d'admissibilité à l'assurance-emploi est ramenée de 910 à 840 heures et la participation aux programmes actifs du marché du travail est rendue obligatoire. Le projet pilote, entrepris en décembre 2005, est accessible aux habitants des régions affectées qui touchent des prestations régulières. Il prendra fin en décembre 2008.

Les étudiants à temps plein peuvent avoir accès aux prestations d'assurance-emploi, tout comme les apprentis, qui y sont un peu plus facilement admissibles

Les étudiants à temps plein qui satisfont aux exigences en matière d'heures travaillées sont admissibles à l'assurance-emploi. En 2004, ils représentaient 25.1 % des nouveaux venus et de ceux qui réintègrent le marché du travail, comparés aux 10.7 % de l'ensemble des travailleurs (CAEC, 2005). Les normes d'admissibilité qui s'appliquent aux étudiants varient dans les divers pays de l'OCDE. Par exemple, les étudiants à temps plein sont admissibles à l'assurance-emploi aux Pays-Bas, mais non en Norvège, où on considère qu'ils ne sont pas totalement disponibles pour travailler tant qu'ils sont aux études.

Les apprentis qui suivent des cours agréés de formation professionnelle pendant leurs séances de formation en classe sont admissibles aux prestations d'assurance-emploi, pourvu qu'ils aient travaillé un nombre d'heures suffisant. Pour favoriser le perfectionnement continu des compétences dans le cadre de programmes de formation d'apprenti, le gouvernement a modifié, en juillet 2002, les exigences s'appliquant aux apprentis qui touchent des prestations d'assurance-emploi pendant leur période de formation à l'extérieur du lieu de travail. Ces personnes sont soumises à une seule période d'attente de deux semaines par stage d'apprenti, et ce, même si ce stage comporte plusieurs séances de formation distinctes.

Le nombre de demandes de prestations d'apprentis demeure peu considérable (34 970 demandes), malgré la hausse annuelle de 10.6 % observée en 2005-2006. Près de 40 % d'entre eux n'étaient pas soumis à une période d'attente et environ la moitié était âgée de moins de 25 ans. Les demandeurs, presque tous des hommes, ont touché des prestations pendant neuf semaines en moyenne. La grande majorité des demandes provenaient de trois provinces, soit l'Alberta, l'Ontario et la Colombie-Britannique. Près de 72 % des apprentis occupaient un emploi dans la construction, la fabrication ou le commerce de détail.

La durée d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi est inférieure à une année

La période d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi dure de 14 à 45 semaines, selon le taux de chômage dans la région. Dans le cadre du projet pilote visant les prestations d'assurance-emploi prolongées, les utilisateurs dans 21 régions où le taux de chômage est élevé reçoivent un plus grand soutien du revenu. Ils bénéficient en effet de prestations d'assurance-emploi pendant cinq semaines additionnelles, jusqu'à concurrence de 45 semaines. Le projet pilote, lancé en juin 2004, se poursuivra jusqu'en juin 2009.

Le tableau 4.3 donne un aperçu des différences qui existaient en novembre 2007 en ce qui concerne les caractéristiques de l'assurance-emploi dans certaines régions de l'assurance-emploi en Alberta, Ontario et Terre-Neuve-et-Labrador. Les conditions d'admissibilité à l'assurance-emploi sont, en général, moins sévères dans les régions où le taux de chômage est élevé, et la période d'admissibilité y est plus longue. Cependant, en ce qui concerne les nouveaux venus et ceux qui réintègrent le marché du travail (groupe au sein duquel les jeunes sont surreprésentés), les mêmes critères d'admissibilité (840 heures travaillées) sont appliqués dans les régions rurales de Terre-Neuve-et-Labrador, de l'Alberta et de l'Ontario.

Tableau 4.3. **Caractéristiques du régime d'assurance-emploi dans certaines régions économiques^a du Canada, novembre 2007**

	Taux de chômage (%)	Nombre requis d'heures assurables pour avoir droit aux prestations régulières		Nombre de semaines de prestations régulières payables	
		En général	Nouveaux venus et personnes réintégrant le marché du travail ^b	Minimum	Maximum
Régions économiques	Inférieur à 6.0	700	910	14	36
Edmonton	4.4	700	910	14	36
Terre-Neuve-et-Labrador ^c	19.0	420	840	37	45
Nord de l'Alberta	7.3	630	840	17	40
Nord de l'Ontario	9.9	560	840	25	45
St John's	6.4	665	910	20	43
Toronto	6.6	665	910	15	38

- a) Pour déterminer l'accès et l'admissibilité à l'assurance-emploi dans chaque région, on a choisi des régions où la conjoncture du marché du travail était comparable. Ces caractéristiques sont mises à jour mensuellement.
- b) Personnes qui font leur entrée au sein de la population active ou qui la réintègrent après une absence d'au moins deux ans.
- c) À l'exception de St John's.

Source : Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC).

Les variations régionales dans les critères d'admissibilité à l'assurance-emploi rendent-elles les jeunes dépendant de ce type de prestations ?

Au Canada, une question particulièrement épineuse sur le plan politique et économique se pose, à savoir si et dans quelle mesure les variations régionales dans les critères d'admissibilité à l'assurance-emploi ont mené à une dépendance à l'égard des transferts d'assurance-emploi dans les régions où le taux de chômage est chroniquement élevé et où l'emploi saisonnier est courant, notamment les provinces de l'Atlantique (Île-du-Prince-Édouard, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve-et-Labrador). En outre, une part considérable des réformes entreprises depuis la fin des années 90 dans le but de restreindre l'accès à l'assurance-chômage et le nombre d'utilisateurs ont par la suite été abolies et remplacées par une série d'initiatives pilotes axées sur les régions où le chômage est élevé.

Il convient de souligner la nature exceptionnelle des caractéristiques régionales du régime d'assurance-emploi du Canada. La Pologne est le seul autre pays de l'OCDE qui s'est doté d'un régime national d'assurance-chômage public, dont les exigences en matière de contribution et de durée d'admissibilité varient en fonction du taux de chômage dans chaque région.

Certains spécialistes croient que l'assurance-emploi assure artificiellement la survie d'industries inefficaces et qu'elle contribue au maintien de taux de chômage élevés et de taux d'emploi faibles dans les provinces où le chômage est élevé. L'assurance-emploi freine la migration des habitants des provinces où le chômage est élevé vers les provinces confrontées à une pénurie de main-d'œuvre. Selon Guillemette (2006), si les mêmes critères d'admissibilité et les mêmes règles de prestation étaient appliqués dans toutes les régions, le marché du travail canadien serait plus efficace. Par ailleurs, Gray (2006) recommande l'application de règles spécifiques (période d'admissibilité plus courte et période de contribution au régime plus longue) pour les utilisateurs fréquents de moins de 35 ans qui, en principe, ont une plus grande mobilité géographique et professionnelle.

Audas et McDonald (2003) soulignent toutefois que la relation qui existe entre l'assurance-emploi et la migration est complexe et qu'elle dépend largement du degré individuel d'attachement au marché du travail. À l'aide de panels consécutifs de l'EDTR pour la période 1993-1999, les auteurs de cette étude ont estimé les déterminants de la mobilité géographique⁵¹. Alors que qu'il n'y a pas de données probantes qui

51. Le concept de mobilité géographique englobe la mobilité interprovinciale et intraprovinciale et permet d'évaluer l'incidence des prestations d'assurance-

permettent de conclure qu'il existe une relation directe entre les caractéristiques de l'assurance-emploi et la mobilité géographique, une relation indirecte entre ces variables, pour les personnes qui ont un attachement marginal au marché du travail, semble cependant exister. Les auteurs montrent que les personnes, dont l'attachement au marché du travail est faible ou nul, sont relativement plus nombreuses à quitter une région lorsque le taux de chômage y est élevé.

Les prestations d'assurance-emploi de l'ensemble des chômeurs représentent 55 % de leur rémunération assurable

Les travailleurs qui perdent leur emploi ont le droit de toucher des prestations d'assurance-emploi après une période d'attente de deux semaines. Depuis 1994, le niveau des prestations versées dans l'ensemble du pays correspond à 55 % de la rémunération assurable des chômeurs, jusqu'à concurrence d'un certain plafond. En 2007, la rémunération assurable maximale s'établissait à 40 000 CAD par année, soit à 769 CAD par semaine. Pour chaque jour avec prestations, l'utilisateur doit prouver qu'il est capable de travailler, disponible à cette fin et qu'il a été incapable d'obtenir un emploi convenable. Un utilisateur perd son admissibilité aux prestations si, sans motif valable, depuis l'arrêt de rémunération qui est à l'origine de sa demande, il n'a pas postulé un emploi convenable qui était vacant après avoir appris que cet emploi était vacant ou a refusé un tel emploi lorsqu'il lui a été offert.

Au Canada, le taux de remplacement et le taux d'accès à l'assurance-emploi des jeunes sont comparables à ceux d'autres pays de l'OCDE, mais la durée d'admissibilité est plus courte

Au Canada, les jeunes qui sont des nouveaux venus ou ceux qui réintègrent le marché du travail doivent avoir travaillé à temps plein pendant environ six ou sept mois (c'est-à-dire entre 840 et 910 heures)⁵² au cours des 12 derniers mois pour être admissibles à l'assurance-emploi, ce qui est comparable aux normes minimales d'admissibilité à l'assurance-chômage en vigueur ailleurs dans le monde. Par exemple, la Corée, les États-Unis, la France, le Luxembourg, les Pays-Bas et la Suède exigent que les personnes qui touchent des prestations d'assurance-chômage aient travaillé pendant au moins six mois. Par contre, pour les jeunes qui ne sont pas des nouveaux venus et qui ne réintègrent pas le marché du travail mais qui sont plutôt des

emploi qu'une personne touche actuellement ou qu'elle pourrait toucher sur sa décision de migrer ou non.

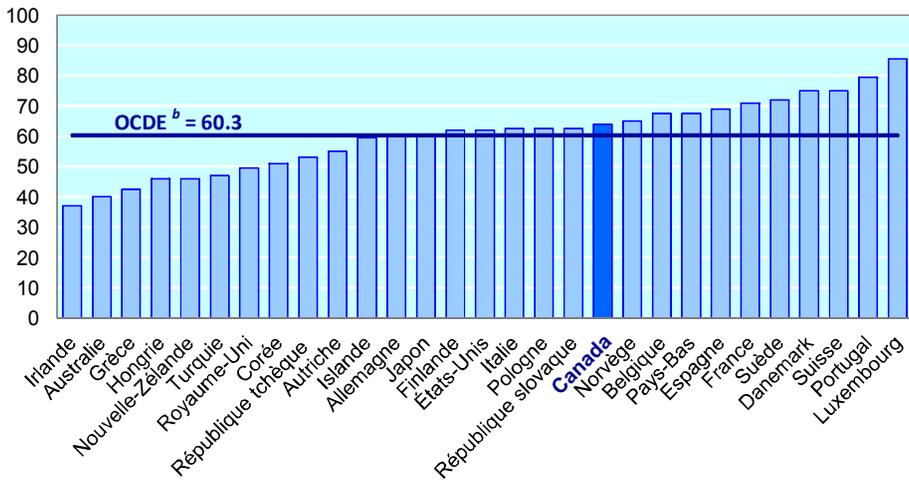
52. Soit 35 heures par semaine pendant 24 à 26 semaines.

utilisateurs fréquents, il est relativement plus facile d'être admissible à ce type de prestations au Canada que dans nombre d'autres pays de l'OCDE. Dans une province où le chômage est élevé, comme Terre-Neuve-et-Labrador (sauf St John's), l'admissibilité à l'assurance-emploi est possible après avoir travaillé à temps plein pendant seulement trois mois (c'est-à-dire 420 heures) au cours des 12 mois précédents.

La durée potentielle d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi est toutefois plus courte au Canada que dans la plupart des pays de l'OCDE. Au Canada, les clients des régions où le chômage est faible sont admissibles aux prestations pour une période de trois à neuf mois, et ceux des régions où le chômage est élevé, pour une période de neuf à onze mois. La période d'admissibilité est donc toujours inférieure à un an au Canada, alors qu'elle peut durer de six mois à quatre ans dans beaucoup d'autres pays de l'OCDE.

Graphique 4.2. **Taux de remplacement nets^a des prestations d'assurance-chômage dans les pays de l'OCDE, 2005**

En pourcentage du salaire avant chômage



- a) Ces données correspondent à des taux de remplacement *nets*, c'est-à-dire qu'elles sont corrigées des effets de la fiscalité. Elles se réfèrent à une moyenne de taux nets à la charge des célibataires sans enfant avec des revenus avant chômage équivalents à 67 % et 100 % du salaire du travailleur moyen, sauf en Corée, Irlande et Turquie, où le salaire de référence est celui d'un ouvrier moyen. Elles se réfèrent à une période initiale de chômage mais après un délai de carence éventuel. Aucun complément provenant de l'aide sociale n'est supposé accessible en situation d'emploi comme en situation de non-emploi. L'impôt sur le revenu à payer au titre des allocations de chômage est déterminé par rapport aux valeurs annualisées des prestations même si la durée maximum des prestations est inférieure à 12 mois.
- b) À l'exclusion du Mexique. Moyenne non pondérée des pays figurant sur le graphique.

Source : Modèles impôts-prestations de l'OCDE (www.oecd.org/els/social/workincentives).

Enfin, le taux de remplacement qui s'applique aux jeunes Canadiens est légèrement plus élevé que la moyenne de l'OCDE. Le taux de remplacement *net* moyen (soit la valeur des prestations divisée par la rémunération avant la période de chômage, après ajustement pour tenir compte de l'effet des impôts) des personnes seules qui gagnent entre 67 et 100 % du salaire moyen des travailleurs est un bon indicateur du taux de remplacement relatif aux jeunes. En 2005, ce taux s'établissait à 49.5 % au Royaume-Uni, à 62 % aux États-Unis et à 64 % au Canada, comparativement à 60 % en moyenne pour les pays de l'OCDE (voir graphique 4.2).

Les jeunes qui demandent des prestations d'assurance-emploi pour la première fois risquent davantage de devenir des utilisateurs fréquents

Selon la CAEC (2006), la part des jeunes qui deviennent utilisateurs fréquents suite à une première demande de prestations d'assurance-emploi a augmenté depuis 1996. La CAEC a étudié cette question à l'aide de données administratives tirées d'un échantillon aléatoire de 100 000 demandes de prestations d'assurance-emploi soumises par des jeunes de 15 à 24 ans. Selon les résultats de l'étude, plus une personne est jeune au moment où elle présente sa première demande de prestations d'assurance-emploi, plus elle risque de devenir un utilisateur fréquent. C'est dans le secteur primaire qu'on compte relativement le plus d'utilisateurs fréquents, car de nombreux jeunes qui travaillent dans ce secteur occupent un emploi saisonnier. L'emploi saisonnier dans les industries de l'exploitation minière, de l'exploitation forestière, de la chasse et de la pêche est très important dans certaines régions, en particulier dans les Maritimes, le Québec et la Colombie-Britannique. Les travailleurs de la construction et de l'enseignement sont aussi beaucoup plus nombreux à avoir fréquemment recours à l'assurance-emploi.

2. Activation des jeunes sans emploi

A. *Activation en général*

De plus en plus, les pays de l'OCDE reconnaissent l'importance de mettre en place des stratégies d'activation efficaces pour promouvoir les perspectives d'emploi des jeunes chômeurs. Idéalement, ces stratégies devraient reposer sur le principe des « obligations réciproques », selon lequel les jeunes doivent rechercher activement un emploi pour pouvoir profiter des programmes ciblés pour les aider à effectuer cette recherche. Les politiques qui reposent sur des obligations réciproques doivent établir des droits (programmes actifs du marché du travail efficaces) et des responsabilités et prévoir une réduction modérée des prestations en cas de non-conformité. La stratégie d'activation appliquée aux Pays-Bas est

particulièrement stricte : pour être admissibles aux prestations d'aide sociale, les jeunes doivent avoir obtenu une qualification de base avant l'âge de 27 ans (OCDE, 2008a).

Le Canada demeure l'un des pays de l'OCDE où la part du PIB qui est allouée au financement des programmes actifs du marché du travail est la plus faible⁵³. Au Canada, cette proportion a diminué légèrement au début des années 2000 et est passée de 0.4 % du PIB en 2000-2001 à 0.3 % en 2005-2006. Elle demeure faible par rapport à la moyenne des pays de l'OCDE pour 2005 (0.6 %) et par rapport aux pays qui allouent un budget considérable à ces programmes, comme le Danemark (1.7 %), les Pays-Bas et la Suède (1.3 %), même si elle est considérablement supérieure à ce que l'on observe aux États-Unis (0.13 %).

La part du PIB que le Canada alloue au financement des programmes actifs du marché du travail qui ciblent spécifiquement les jeunes est faible par rapport aux normes internationales. Entre 1995 et 2002, elle s'établissait à 0.02 % environ, ce qui est cinq fois moins élevé que la moyenne des pays de l'OCDE (Quintini *et al.*, 2007). En outre, le Canada a alloué seulement 4 % du budget total de ses programmes actifs du marché du travail à la jeunesse en 2002, comparativement à 36%, proportion la plus élevée qui est observée au sein de l'OCDE en Italie, au Portugal et au Royaume-Uni. La situation n'a pas changé récemment.⁵⁴ En 2005-2006, le financement de Service jeunesse Canada, de Jeunes stagiaires, de Connexion compétences et d'Objectif carrière ainsi que de Placement carrière-été représentait environ 5 % du budget total des programmes actifs du marché du travail et 0.015 % du PIB dans la base de données de l'OCDE.

B. *Activation dans le cadre de la Loi sur l'assurance-emploi*

La réforme de l'assurance-emploi de 1996 visait la création d'un régime intégré de prestations de chômage et de prestations d'emploi (Parties I et II, respectivement, de la Loi sur l'assurance-emploi). Les prestations de chômage servent de soutien temporaire du revenu des clients en recherche d'emploi. Les personnes qui requièrent une aide « active » pour réintégrer le

-
53. Les données sur le Canada donnent généralement lieu à une sous-évaluation du financement des programmes, étant donné qu'elles ne tiennent compte des dépenses des gouvernements provinciaux que lorsque celles-ci sont financées par le gouvernement fédéral.
54. On ne dispose pas de données comparatives sur la part du budget des programmes actifs du marché du travail qui est accordée aux programmes spéciaux destinés aux jeunes pour la période suivant 2002 en raison des changements majeurs qui ont été apportés à la façon dont Eurostat et l'OCDE classent ces données.

marché du travail peuvent compter sur les prestations d'emploi et mesures de soutien, qui aident directement les Canadiens à trouver, créer et garder des emplois.

La Loi sur l'assurance-emploi énonce les principes clés de l'activation : les clients doivent être disponibles pour travailler, poser leur candidature pour combler les postes vacants convenables, accepter les offres d'emploi convenables, participer à des entrevues et prouver, au besoin, qu'ils ont déployé des efforts en vue de trouver un emploi. Dans la pratique, cependant, le Canada n'oblige pas les utilisateurs à faire état régulièrement des démarches entreprises pour trouver du travail, n'aiguille pas directement les clients de l'assurance-emploi vers les postes vacants et ne les oblige pas à mettre en œuvre des plans d'action individuels ou à participer à des programmes actifs du marché du travail (OCDE, 2007c). Comme le souligne le rapport de l'OCDE sur les travailleurs âgés au Canada, la participation aux prestations d'emploi et mesures de soutien et à d'autres programmes d'aide étant volontaire, certains des groupes les plus défavorisés, dont les perspectives d'emploi sont médiocres et le niveau de motivation faible, peuvent *de facto* ne pas pouvoir en bénéficier (OCDE, 2005a). C'est le cas notamment des jeunes utilisateurs fréquents de l'assurance-emploi après avoir travaillé pendant des courtes périodes. Au Royaume-Uni, au contraire, le jeune qui présente une deuxième demande de prestations d'assurance-chômage doit se soumettre à une période de suivi prévue dans le *New Deal for Young People*. Au cours de cette période, le jeune reçoit un soutien plus intense pour l'aider à s'insérer professionnellement et doit, en contrepartie, choisir l'une des quatre options proposées : travail rémunéré, études ou formation à temps plein, travail dans le secteur bénévole ou travail dans le secteur de l'environnement.

Les conditions d'admissibilité aux prestations d'emploi et mesures de soutien sont les mêmes partout au Canada

Pour être admissible aux prestations d'emploi, une personne doit être sans emploi et toucher des prestations d'assurance-emploi à titre de « client actif de l'assurance-emploi » ou avoir présenté une demande ayant pris fin au cours des trois dernières années (ancien client de l'assurance-emploi)⁵⁵. Dans le cadre du processus d'application, le requérant fait l'objet d'une

55. Les personnes qui ont commencé à toucher des prestations de maternité ou des prestations parentales au cours des cinq dernières années avant de quitter le marché du travail pour prendre soin de leur nouveau-né ou de leur enfant nouvellement adopté sont également admissibles aux prestations d'emploi, à titre d'anciens clients de l'assurance-emploi, lorsqu'elles réintègrent le marché du travail.

évaluation de son employabilité et doit élaborer un plan d'action de retour au travail avec un gestionnaire de cas.

Les principales prestations d'emploi dont seuls les clients de l'assurance-emploi bénéficient comprennent :

- *Subventions salariales ciblées* : Une aide financière est accordée aux employeurs pour les encourager à embaucher des chômeurs admissibles. Aux termes du programme, jusqu'à 60 % du salaire peut être subventionné, et l'entente conclue avec l'employeur peut être approuvée pour une période allant jusqu'à 78 semaines.
- *Travail indépendant* : Une aide financière et des conseils en matière de planification des affaires sont offerts aux participants pour les aider à démarrer leur propre entreprise. En général, les projets sont approuvés pour une période allant jusqu'à 52 semaines.
- *Partenariats pour la création d'emplois* : Les projets entrepris dans le cadre de ce programme offrent aux participants assurés l'occasion d'acquérir une expérience de travail menant à un emploi permanent. Les activités relatives au projet favorisent le développement de la collectivité et la croissance de l'économie locale.
- *Développement des compétences* : Ce programme aide les participants assurés à acquérir des compétences grâce à une aide financière qui leur est directement accordée pour leur permettre de choisir une formation, de prendre les dispositions pour la suivre et d'en payer les frais. Le soutien assuré aux apprentis provient essentiellement des prestations de l'assurance-emploi, mais ceux-ci peuvent aussi bénéficier d'une aide au développement des compétences pour des dépenses additionnelles de formation de type scolaire.

Les personnes sans emploi qui ne sont ni d'anciens utilisateurs de l'assurance-emploi, ni des clients actifs, sont considérées comme étant « non assurées » et ont droit uniquement aux mesures de soutien et non pas aux prestations d'emploi. Les mesures de soutien comprennent notamment les services d'aide à l'emploi. Ces derniers financent des organismes pour fournir aux chômeurs de l'aide à la recherche d'emploi. Ces services peuvent comprendre, entre autres, des services d'orientation, d'établissement d'un plan d'action, de techniques de recherche d'emploi, de clubs de recherche d'emploi, de placement, de diffusion d'information sur le marché du travail, de gestion de cas et de suivi. Les interventions faites dans ce cadre sont également très souvent combinées à des prestations d'emploi pour les clients admissibles. Les mesures de soutien comprennent aussi la

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA), dans le cadre de laquelle des organisations autochtones sont autorisées, aux termes d'ententes, à concevoir et à mettre en œuvre des programmes et des services en matière d'emploi qui correspondent et satisfont aux besoins des Autochtones à l'échelle des collectivités.

Les jeunes représentent un peu moins d'un client sur cinq des prestations d'emploi et mesures de soutien

En 2005-2006, les adultes de 25 à 54 ans ont eu droit à la plus grosse part des prestations d'emploi et mesures de soutien (74 %) pour seulement 18% pour les jeunes de 15 à 24 ans. La part des jeunes est en fait proche de leur part dans la population active qui est de 16 %. Un examen plus poussé de certains types de prestations d'emploi et mesures de soutien révèle que, en 2005-2006, les jeunes âgés de 15 à 24 ans, et plus particulièrement les apprentis de 20 à 24 ans, étaient surreprésentés dans le programme Développement des compétences (tableau 4.4). De plus, les jeunes ont le plus souvent bénéficié des mesures de soutien que de prestations d'emploi.

Tableau 4.4. **Participants^a de 15 à 24 ans aux prestations d'emploi et mesures de soutien, Canada, 2005-2006**

Pourcentages

	Répartition par programme	Proportion sur l'ensemble des participants	Répartition par âge		
			15-19 ans	20-24 ans	15-24 ans
Mesures de soutien	78.8	17.5	26.7	73.3	100.0
Services d'aide à l'emploi	49.8	18.6	29.5	70.5	100.0
Conseil individuel	27.5	16.7	22.6	77.4	100.0
Services de groupe ^b	1.5	8.7	8.6	91.4	100.0
Prestations d'emploi	21.2	18.5	9.6	90.4	100.0
Amélioration des compétences - Régulier	16.2	20.9	9.9	90.1	100.0
Amélioration des compétences - Apprentis ^b	2.0	43.3	9.6	90.4	100.0
Partenariats pour la création d'emplois	0.7	11.3	8.9	91.1	100.0
Subvention salariale ciblée	1.8	12.6	8.7	91.3	100.0
Aide au travail indépendant	0.4	3.5	2.2	97.8	100.0
Total	100.0	17.7	23.0	77.0	100.0

a) Effectif des participants à la fin de la période.

b) Bon nombre des participants à ce programme sont d'âge inconnu. Leur répartition par groupe d'âge a été faite en fonction de la répartition des participants d'âge connu.

Source : Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC).

La politique d'intervention sur le marché du travail constitue une compétence partagée entre les gouvernements fédéral et provinciaux

Bien que le Canada se soit doté d'une Constitution écrite qui distingue clairement les compétences législatives de l'administration fédérale de celles des administrations provinciales dans la plupart des domaines tels que l'éducation et l'aide sociale, la compétence au niveau de l'application des politiques actives sur le marché du travail n'est pas définie de façon précise, de sorte que celle-ci est, de fait, partagée. Créé en 1983, le Forum des ministres du marché du travail, qui se compose des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux chargés des questions liées au marché du travail, a pour mandat de favoriser la discussion et la collaboration intergouvernementales dans le domaine du travail. À partir de la fin des années 90, des ententes sur le développement du marché du travail, qui prévoient une transformation fondamentale des compétences fédérales et provinciales relatives au marché du travail, ont été conclues avec l'ensemble des provinces et des territoires, selon un régime de cogestion ou de dévolution (encadré 4.2). Il a fallu plus de dix ans pour amener toutes les provinces à signer ces ententes. En Ontario, l'entente a été conclue en 2005 seulement et a été mise en application en janvier 2007.

Encadré 4.2. Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT)

Il existe deux modèles d'ententes :

- les ententes en régime de cogestion (Terre-Neuve-et-Labrador, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard, Colombie-Britannique et Yukon) ;
- les ententes en régime de dévolution (Nouveau-Brunswick, Québec, Ontario, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut).

Le gouvernement des provinces ou territoires où l'EDMT est en régime de cogestion doit assurer, conjointement avec l'administration fédérale, la planification des politiques actives du marché du travail.

Les provinces ou territoires ayant conclu une EDMT en régime de dévolution assument la pleine responsabilité de la conception et de la mise en œuvre de leurs mesures actives de développement du marché du travail, qui sont financées en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi et sont semblables aux prestations d'emploi et mesures de soutien. Toutefois, l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi continue d'être déterminée par les bureaux fédéraux locaux. Les clients du régime fédéral d'assurance-emploi peuvent alors bénéficier des mesures actives gérées par les provinces, mais financées par le fédéral.

Pour Wood et Klassen (2006), la nature des ententes sur le développement sur le marché du travail au Canada et la définition claire des rôles et responsabilités ont réellement facilité le travail en commun, du

moins en ce qui concerne les représentants fédéraux et les représentants à l'intérieur de chaque province. Les deux chercheurs avancent qu'à l'heure actuelle la politique d'intervention sur le marché du travail se rapproche davantage des fondements traditionnels du fédéralisme canadien, selon lesquels la plupart des programmes sociaux relèvent de la compétence des provinces.

Depuis 2005, Service Canada est le seul organisme chargé de la prestation des programmes et services du Gouvernement du Canada, incluant les prestations d'assurance-emploi et les prestations d'emploi et mesures de soutien, dans l'ensemble du pays. Service Canada a été créé afin que les Canadiens puissent avoir un accès centralisé aux programmes et services fédéraux et obtenir de l'information personnalisée soit par téléphone, par Internet ou en personne. Les programmes provinciaux ont les mêmes objectifs que ceux qui sont assurés par Service Canada, et les ententes en régime de dévolution prévoient le partage de renseignements pour fins d'identification des clients, d'aiguillage et d'évaluation des résultats. Tant Service Canada que les agences provinciales et territoriales font appel à des organismes tiers pour la mise en œuvre des programmes actifs du marché du travail à l'échelle des collectivités.

Vers une nouvelle architecture du marché du travail canadien

Dans son budget de 2007, le Gouvernement du Canada a établi un nouveau cadre du marché du travail visant à : accroître la participation au marché du travail, plus particulièrement des groupes sous-représentés, renforcer la compétitivité en améliorant les compétences des travailleurs canadiens (entre autres moyens, par un rôle accru des employeurs dans la formation) et mieux définir les rôles fédéraux et provinciaux.

Pour atteindre ces objectifs, le Gouvernement du Canada a mis en œuvre un nouveau dispositif doté de nouveaux moyens financiers (500 millions de CAD par année) pour permettre aux personnes qui, actuellement, ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi (par exemple, les travailleurs peu qualifiés, les personnes qui entrent sur le marché du travail, les utilisateurs de l'aide sociale) d'accéder à des aides à l'emploi. Ce nouveau dispositif, qui entrera en vigueur en 2008-2009, sera administré par les provinces et les territoires. Il définit en termes généraux le type d'activités offertes (par exemple, l'alphabétisation, l'amélioration des compétences de base, les subventions salariales et la formation en cours d'emploi). Il permet aux provinces et aux territoires de concevoir des programmes qui répondent aux besoins particuliers adaptés aux réalités des marchés du travail régionaux et locaux.

Le Gouvernement du Canada travaille aussi à clarifier les rôles et les responsabilités concernant les prestations d'emploi et mesures de soutien, et reconnaît que les provinces et les territoires sont mieux placés pour les administrer. Dans le cadre du budget de 2007, il s'est engagé à mener à bonne fin le transfert des compétences aux provinces et aux territoires avec lesquels il a une entente en régime de cogestion (Île-du-Prince-Édouard, Yukon, Nouvelle-Écosse, Colombie-Britannique et Terre-Neuve-et-Labrador). Autrement dit, l'administration de tous les programmes des prestations d'emploi et mesures de soutien serait assurée à l'échelle nationale par les provinces et les territoires.

De plus, pour mieux rejoindre les jeunes Autochtones, le Gouvernement du Canada a consolidé le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA). Le PCEA est un programme géré à l'échelle nationale, dont le mandat est de doter les Autochtones des compétences nécessaires pour participer aux projets de développement économique dans les industries telles que les mines, le pétrole et le gaz, la foresterie et l'aménagement hydroélectrique. Le Gouvernement du Canada a accru les fonds accordés au titre du PCEA dans son budget de 2007. Le PCEA a essentiellement pour but de favoriser la stabilité de l'emploi des Autochtones dans les grands secteurs économiques et d'ainsi offrir des avantages durables aux Autochtones, à leurs collectivités et à leurs familles.

RHDSC fait une évaluation régulière des prestations d'emploi et mesures de soutien

RHDSC conduit régulièrement des évaluations du programme des prestations d'emploi et mesures de soutien, conformément aux termes des ententes⁵⁶. Ces évaluations comportent un volet formatif et un volet sommatif. Les évaluations formatives portent sur les questions liées à la conception, à la prestation et à la mise en œuvre des programmes, alors que les évaluations sommatives permettent de déterminer les incidences nettes des programmes et la mesure dans laquelle ceux-ci atteignent les objectifs fixés, demeurent pertinents par rapport aux priorités et sont rentables. Afin d'assurer la rigueur des méthodes utilisées pour mesurer les effets nets des prestations d'emploi et mesures de soutien, RHDSC a constitué, vers la fin des années 90, un groupe d'experts internationaux spécialisés en économétrie et en évaluation de programmes d'emploi et de formation. Ce groupe a eu pour mandat d'établir un cadre d'évaluation faisant appel aux techniques d'évaluation les plus récentes (Nicholson, 2001).

56. Les liens vers les évaluations ministérielles sont fournis à l'adresse www.hrsdc.gc.ca/en/publications_resources/evaluation/index.shtml.

Contrairement aux États-Unis, le Canada emploie rarement la méthode d'affectation aléatoire pour évaluer les programmes d'emploi et de formation. RHDSC n'est pas autorisé à évaluer les prestations d'emploi et mesures de soutien au moyen de cette méthode, car ce programme est administré dans le cadre de la Loi sur l'assurance-emploi. De plus, l'affectation aléatoire n'est pas compatible avec l'Entente-cadre sur l'union sociale, qui vise à « assurer à tous les Canadiens, peu importe où ils vivent ou se déplacent au Canada, l'accès à des programmes ou services sociaux essentiels qui soient de qualité sensiblement comparable ». Pour mesurer les résultats des programmes, RHDSC utilise les approches suivantes : *i*) l'appariement rétrospectif le plus précis possible des groupes de clients et de non-participants présentant des caractéristiques semblables pour en dégager les différences en termes d'expérience professionnelle, et/ou *ii*) si les groupes appariés ne sont pas parfaitement comparables, l'application d'autres ajustements statistiques pour éliminer les effets des différences sur le plan des caractéristiques, ou encore *iii*) la neutralisation, autant que faire se peut, des différences possibles non décelées entre les groupes.

Étant donné que, pour des raisons de confidentialité et de respect de la vie privée, la Direction de l'évaluation des programmes de RHDSC ne met pas de bases de données à la disposition de l'extérieur, peu d'études portant sur l'incidence réelle des programmes actifs du marché du travail canadiens ont été publiées dans les revues spécialisées. Cependant, toutes les évaluations de RHDSC font l'objet d'un examen par des pairs du milieu universitaire qui sont spécialistes dans ce domaine ainsi qu'en méthodologie. Lorsqu'applicables, leurs recommandations sont intégrées aux résultats. Selon certains analystes (Smith et Sweetman, 2001, et Van den berg *et al.*, 2004), des bases de données à la disposition de l'extérieur devraient être établies pour chaque évaluation d'envergure afin que les chercheurs indépendants puissent reproduire et valider les résultats de l'évaluation et les publier dans les revues spécialisées.

Les évaluations des prestations d'emploi et mesures de soutien produisent des résultats mitigés

Les données recueillies dans le cadre d'évaluations et fournies par la CAEC (2006) révèlent que les résultats des prestations d'emploi et mesures de soutien sont mitigés, et que lorsque ces résultats sont positifs, leur incidence sur les participants est modeste. D'une part, l'incidence ultérieure des services d'aide à l'emploi n'est pas mesurée pour les clients qui ont recours à cette seule forme d'aide. En général, ces services sont de courte durée et relativement peu coûteux. Les clients de ces services ont montré des niveaux élevés de satisfaction et d'aptitude au travail et se sont dits intéressés à recevoir plus de formation. D'autre part, le programme des subventions salariales ciblées donne de meilleurs résultats sur le plan de l'emploi et des

gains, et contribue à réduire le nombre d'assistés sociaux. Néanmoins, il donne lieu à un effet carrousel, c'est-à-dire qu'il entraîne un accroissement du recours à l'assurance-emploi. Les heures travaillées dans le cadre de ce programme sont assurables, ce qui favorise l'admissibilité des participants qui pourraient faire une demande de prestations d'assurance-emploi dans le futur. Toutefois, certains participants continuent de travailler chez leur employeur lorsque la subvention prend fin. Il convient de souligner que ces observations se rapprochent, dans une certaine mesure, de celles de la littérature internationale (voir, notamment, Martin et Grubb, 2001). Les subventions à l'emploi dans le secteur privé peuvent se traduire par une amélioration nette de la situation de l'emploi et contribuer à renforcer les liens du participant avec le marché du travail. En revanche, les subventions à l'emploi devraient être de courte durée, ciblées et faire l'objet d'un contrôle étroit.

Les résultats mitigés des prestations d'emploi et mesures de soutien donnent à penser que la situation sur les marchés du travail locaux et les caractéristiques des clients influent sur l'efficacité du programme. Les évaluations révèlent que dans les régions et les collectivités où la performance du marché du travail est faible, les résultats sont moins favorables. Selon les conclusions de certaines évaluations, il importe de mieux répondre aux exigences du marché du travail, dont celles des employeurs et des clients des régions rurales ou éloignées. Les taux de participation aux prestations d'emploi et mesures de soutien est faible chez les personnes peu qualifiées et chez celles qui se heurtent à des obstacles à l'emploi.

C. *Activation des jeunes dans les programmes provinciaux*

Chaque province a créé, à l'intention des jeunes, ses propres programmes, qui sont liés au service public de l'emploi, comme l'indiquent les exemples fournis pour l'Alberta, l'Ontario et Terre-Neuve-et-Labrador⁵⁷. Le gouvernement de l'Alberta a lancé l'*Alberta Youth Employment Strategy* en juin 1999, dans le cadre d'un partenariat entre *Alberta Human Resources and Employment*, *Alberta Education* et *Alberta Advanced Education*. En Ontario, les jeunes peuvent accéder à des programmes d'emplois d'été ou développer leurs talents d'entrepreneur grâce au service public de l'emploi de la province. Terre-Neuve-et-Labrador a intégré *Career, Employment and Youth Services* à son Service public d'emploi. Cette initiative a pour but de mettre en place des programmes d'emploi et de carrière, d'aider les clients à élaborer un plan d'emploi, de former des partenariats avec d'autres ministères et organismes communautaires, et de coordonner et d'administrer des programmes d'adaptation au marché du travail.

57. Le Québec a mis en place des programmes semblables (Stratégie d'Action Jeunesse et Programme Alternative Jeunesse).

Chaque province a aussi conçu des programmes visant plus particulièrement les jeunes à risque. En 1997, l'Alberta a mis en œuvre *Youth Connections* (encadré 4.3), Terre-Neuve-et-Labrador a créé un réseau communautaire pour les jeunes en situation de pauvreté (encadré 4.1) et Emploi Ontario a récemment élaboré le programme Perspectives Jeunesse Ontario (encadré 4.3).

Encadré 4.3. Initiatives pour les jeunes à risque en Alberta et en Ontario

Youth Connections en Alberta

Lancé en 1997, *Youth Connections* est maintenant accessible dans 37 points de services à l'échelle de la province. Ce programme a été conçu à l'intention des jeunes Albertains de 16 à 24 ans qui sont en chômage ou sous-employés, ont quitté l'école précocement, n'ont pas poursuivi d'études postsecondaires ou fréquentent toujours un établissement d'enseignement et ont besoin d'aide à la planification de carrière. Le financement est fonction des résultats obtenus tels que le placement, le retour aux études et, plus récemment, la planification de carrière.

Youth Connections n'offre pas une aide financière directe aux jeunes. Ce service gratuit met en rapport des jeunes gens motivés et des entreprises à la recherche de candidats sérieux. Avec le temps, *Youth Connections* est devenu un outil plus personnalisé qui tente d'offrir plus de services accessibles sans rendez-vous pour répondre aux besoins immédiats. Certains jeunes sont servis au comptoir d'accueil et n'ont pas à s'inscrire car ils sont autonomes dans leur recherche d'emploi et n'ont besoin que de services de base. Ceux qui recherchent une aide plus substantielle s'inscrivent au programme *Youth Connections* et un soutien ultérieur leur est offert.

Le personnel de *Youth Connections* visite régulièrement les écoles secondaires pour encourager les élèves à se prévaloir des services d'aide à la recherche d'emploi et des ressources en matière de planification de carrière. Les centres de service de l'Alberta réfèrent les jeunes décrocheurs aux organismes appropriés afin qu'ils s'inscrivent pour avoir accès à une aide financière.

Perspectives Jeunesse Ontario

Cette stratégie vise à étendre la portée des programmes d'emploi et de formation, à accroître le nombre de programmes axés sur la réussite des élèves et à appuyer l'embauche de travailleurs affectés aux programmes de sensibilisation des jeunes dans les collectivités mal desservies. Notamment, le *Youth Challenge Fund*, constitué depuis 2006 par des contributions gouvernementales et des fonds de contrepartie privés, a pour but d'améliorer les débouchés pour les jeunes de Toronto en améliorant la sécurité des collectivités et en encourageant l'esprit d'initiative et l'engagement communautaire chez les jeunes. Ce fonds appuie les projets communautaires locaux pour les jeunes à risque, qui ont été proposés par des organismes locaux. Il cible les 13 quartiers désignés comme secteurs prioritaires par la ville de Toronto en raison de l'urgence de leurs besoins et de l'insuffisance de leurs services.

Comme le Gouvernement du Canada, les provinces comptent dans une large mesure sur les ONG pour sensibiliser et motiver les jeunes. Un des inconvénients de cette approche tient au fait que l'action des ONG pourrait manquer de cohérence et d'uniformité. De plus, les ONG ont tendance à raisonner plus en termes de processus et de ressources (par exemple, nombre de clients servis) qu'en termes de résultats obtenus (par exemple, taux d'emploi et de salaires. Une initiative intéressante a été prise, en 1988, en Ontario avec la création de l'*Ontario Association of Youth Employment Centres* (OAYEC, 2007)). Cette association qui soutient et fait la promotion d'un réseau de prestation de services pour faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, coordonne l'activité de plus de 70 centres d'emploi en Ontario et diffuse de l'information sur les questions touchant à l'emploi des jeunes. Enfin, en collaboration avec les commissions scolaires et RHDSC, cette association prend part à des projets sur les techniques de recherche d'emploi, sur la formation technique et professionnelle, et sur le travail autonome. Ce genre de collaboration entre les centres établis dans chaque collectivité peut permettre d'améliorer la mise en œuvre des programmes actifs du marché du travail pour les jeunes, tant à l'échelle provinciale que nationale, notamment grâce à une meilleure coordination avec les écoles ainsi qu'à travers la collecte et la diffusion à grande échelle de bonnes pratiques.

Il y a peu d'évaluations probantes des programmes d'emploi des jeunes dans chaque province, une exception étant l'évaluation de l'impact des programmes pour les jeunes au Québec (Gilbert *et al.*, 2001). Cet impact a été comparé à partir des données recueillies sur les transitions de jeunes hommes participant et ne participant pas au marché du travail à partir d'un panel administratif entre 1987 et 1993. Les résultats indiquent que la participation aux prestations d'emploi et mesures de soutien aide les jeunes hommes à trouver un emploi. Par contre, les jeunes hommes décrocheurs sont les plus susceptibles d'avoir du mal à s'intégrer au marché du travail. Dans ce groupe, les décrocheurs qui reçoivent des prestations d'aide sociale sont moins susceptibles de trouver un emploi que ceux qui n'en reçoivent pas.

D. *Activation aux termes de la Stratégie emploi jeunesse*

À la suite de la réforme de l'assurance-emploi en 1996, le gouvernement fédéral a conservé la responsabilité du compte d'assurance-emploi, d'autres initiatives pancanadiennes (par exemple, système national d'information sur le marché du travail, mobilité de la main-d'œuvre et mesures prises pour redresser le marché du travail en cas de crise) et de certains programmes actifs du marché du travail, tels que les programmes ciblant les jeunes, les personnes handicapées, les Autochtones et les travailleurs âgés. En 1997, le Gouvernement du Canada a mis sur pied sa Stratégie emploi jeunesse pour aider les jeunes Canadiens à se préparer pour obtenir et conserver un emploi, et à gérer avec succès la transition de l'école au marché du travail.

La stratégie emploi jeunesse : de 1997 à aujourd'hui

Au printemps 1996, dans le cadre de consultations menées auprès des Canadiens, un groupe de travail ministériel a auditionné des jeunes, des employeurs et d'autres personnes. Il en a ressorti que le principal défi que devaient relever les jeunes consistait à obtenir un emploi sans avoir d'expérience professionnelle. La Stratégie emploi jeunesse a dès lors été conçue pour remédier à cette situation et à d'autres questions liées à l'emploi. Elle met à profit et intègre les éléments pertinents des programmes fédéraux existants qui ciblent les 15-30 ans qui sont chômeurs ou sous-employés⁵⁸.

Après six ans d'existence, la Stratégie emploi jeunesse a été actualisée en 2003. L'approche « axée sur les projets » a été délaissée en faveur d'interventions adaptées aux besoins individuels et précisées dans un plan d'action professionnel. Ce changement résulte essentiellement des conclusions de deux rapports. Le premier, *Le savoir, clé de notre avenir – Compétences et apprentissage pour les Canadiens*, a été produit en 2002 dans le cadre de la Stratégie d'innovation du Canada. Il engageait le gouvernement à se pencher davantage sur la nécessité d'appliquer des mesures conçues expressément pour les jeunes à risque permettant à ces derniers d'intégrer avec succès le marché du travail.

Le deuxième rapport, une évaluation de RHDSC portant sur six composantes de la Stratégie emploi jeunesse, qui ont été mises en œuvre de 1997 à 2002, laissait entendre que certains éléments gagneraient à être améliorés (RHDSC, 2004). Les résultats obtenus par un groupe de participants ont été comparés à ceux d'un groupe témoin composé de non-participants. Les données sur les deux groupes ont été recueillies par sondage téléphonique. La majorité des répondants au sondage ont manifesté un degré élevé de satisfaction pour les éléments clés du programme. Cependant, de nombreux répondants ont déclaré qu'ils auraient pu trouver

58. Les concepteurs ont tenu compte des résultats d'une évaluation de l'efficacité des programmes d'emploi pour jeunes (RHDC, 1997). Cette évaluation a dégagé des enseignements de l'expérience canadienne et internationale relativement au « rendement » des mesures appliquées. Selon une des leçons générales tirées de l'expérience internationale, la stratégie la plus efficace pour les jeunes défavorisés allierait un volet formation/liens avec les employeurs à une formation en cours d'emploi et à une expérience de travail et, pour les plus défavorisés, à une aide à la recherche d'emploi et à des subventions salariales transitoires. Par ailleurs, l'expérience canadienne montre que les emplois d'été facilitent la transition des jeunes de l'école vers le travail, et révèle aussi la variabilité des résultats de programmes qui semblent pourtant bien conçus, ce qui démontre l'existence de différences au niveau de l'environnement économique de chaque province.

un emploi sans l'aide du programme, et une forte proportion d'entre eux ont indiqué qu'ils avaient déjà eu des contacts avec leur employeur de stage avant de s'inscrire au programme. Les résultats de l'analyse économétrique sur les gains, l'emploi et le chômage suggèrent que la participation aux programmes a eu peu ou pas d'incidence favorable pour le groupe des jeunes les plus défavorisés.

Concrètement, par suite des résultats négatifs de l'évaluation de l'incidence du programme sur les jeunes les plus défavorisés, la Stratégie emploi jeunesse est passée d'un ensemble de quelque 35 initiatives distinctes à trois grands programmes intégrés offerts par 12 ministères fédéraux⁵⁹. Ces trois programmes, dont le budget combiné représentait environ 318.15 millions CAD en 2005-2006, sont Connexions compétences, Objectif carrière et Expérience emploi d'été (encadré 4.4).

Encadré 4.4. Les trois volets intégrés de la Stratégie emploi jeunesse

1. *Connexion compétences* aide les jeunes aux prises avec de multiples obstacles à l'emploi (par exemple, les jeunes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires ou qui sont parents seuls, les jeunes Autochtones, les jeunes handicapés, les jeunes en région rurale ou les immigrants récents) au moyen de mesures personnalisées à plus long terme (acquisition d'aptitudes à l'emploi, de connaissances pratiques, de compétences professionnelles et d'une expérience de travail).
2. *Expérience emploi d'été* cible les jeunes des niveaux secondaire et postsecondaire qui prévoient de poursuivre leurs études à temps plein en leur offrant l'occasion d'acquérir, durant l'été, des compétences professionnelles dans le cadre d'un emploi à court terme.
3. *Objectif carrière* permet aux bacheliers d'acquérir une expérience de travail liée à leur choix de carrière et de participer à des programmes de perfectionnement, de mentorat et d'accompagnement professionnel qui contribueront au développement de leurs compétences et les inciteront à poursuivre des études supérieures.

Les critères d'admissibilité varient selon les programmes, mais tous les participants à la Stratégie emploi jeunesse doivent avoir entre 15 et 30 ans, être citoyens canadiens, résidents permanents ou s'être vu accorder le statut de réfugié et avoir le droit de travailler, conformément aux lois et règlements provinciaux et territoriaux pertinents.

59. Agriculture et Agroalimentaire Canada, Société canadienne d'hypothèques et de logement, Agence canadienne d'inspection des aliments, Patrimoine Canada, Agence canadienne de développement international, Environnement Canada, Ressources humaines et Développement social Canada, Affaires indiennes et du Nord Canada, Industrie Canada, Conseil national de recherches du Canada, Ressources naturelles Canada et Parcs Canada.

Connexions compétences lancé en 2003 rend compte de la nécessité de mieux répondre aux besoins des jeunes défavorisés et d'offrir à chacun des services d'emploi plus personnalisés. Pour participer à Connexion compétences, les candidats doivent répondre aux exigences de la Stratégie emploi jeunesse en matière d'âge et de citoyenneté, mais en outre ne pas fréquenter un établissement d'enseignement, ne pas toucher de prestations d'assurance-emploi et avoir besoin d'une aide spéciale pour surmonter des obstacles à l'emploi.

Les clients de la Stratégie emploi jeunesse varient considérablement selon le volet

Les données en 2005-2006 montrent que 74 % des participants à la Stratégie emploi jeunesse se retrouvaient dans Placement carrière-été (PCE)⁶⁰, composante du volet Expérience emploi d'été de cette stratégie, et seulement 25 %, dans Connexion compétences (tableau 4.5). Le volet Objectif carrière s'applique à très peu de participants qui, en moyenne, sont plus âgés que les clients de Connexion compétences. La moitié des clients d'Objectif carrière avaient 25 ans ou plus en 2005-2006, tandis que la plupart des clients de Connexion compétences avaient moins de 25 ans. Cela n'a rien de surprenant, car Objectif carrière cible les jeunes qui ont atteint un certain niveau de compétences et d'aptitudes au postsecondaire, alors que Connexion compétences vise les jeunes à risque, et plus particulièrement les décrocheurs.

Tableau 4.5. **Participants^a de la Stratégie emploi jeunesse selon l'âge et le volet, Canada, 2005-2006**

Effectifs et pourcentages

	Effectif de participants de 15-34 ans	Répartition par programme	15-19	20-24	25-29	30-34	15-34
Connexion compétences	22 504	25.0	36.4	40.4	20.0	3.2	100.0
Objectif carrière	1 008	0.7	4.0	44.3	45.0	6.6	100.0
Placement carrière-été	51 704	74.3
Total	69 072	100.0

.. Données non disponibles.

a) Les effectifs comprennent les nouveaux venus et les jeunes dont la participation a été reportée pour la période de déclaration.

Source : Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC).

60. Le programme Placement carrière-été a été remplacé par Emplois d'été Canada en 2007.

Bilan de la Stratégie emploi jeunesse

La Stratégie emploi jeunesse a créé de l'emploi et donné naissance à des initiatives en matière de services pour les jeunes, grâce à des partenariats conclus avec les entreprises, les syndicats, l'industrie, les organismes sans but lucratif et bénévoles, les collectivités autochtones et éloignées, et d'autres ordres de gouvernement. Dans certains cas, le Gouvernement du Canada offre une aide financière aux employeurs et aux organisations communautaires pour les inciter à embaucher des jeunes et à aider ceux-ci à acquérir une expérience de travail et à améliorer leur employabilité. Dans d'autres cas, des ministères et organismes fédéraux mettent en œuvre des initiatives qui offrent aux jeunes la chance d'acquérir de l'expérience dans des domaines spécialisés, dont le développement international ou les sciences et la technologie.

Connexion compétences est le seul volet de la Stratégie emploi jeunesse qui cible les jeunes défavorisés, et plus particulièrement ceux qui n'ont pas droit aux prestations d'assurance-emploi⁶¹. Connexion compétences finance les organismes communautaires, et les conseillers de ces organismes collaborent étroitement avec les jeunes pour aider ceux-ci à déterminer le genre d'emploi qui leur conviendrait et à acquérir les compétences nécessaires pour l'obtenir. Le conseiller et le jeune participant élaborent ensemble un plan d'action pour aider ce dernier à répondre à ses besoins en matière d'emploi et à atteindre ses objectifs professionnels. Le jeune participant met ensuite son plan d'action en pratique jusqu'à ce qu'il trouve un emploi ou reprenne ses études. Connexion compétences comprend diverses composantes, dont des programmes de stages et de formation d'apprenti pouvant être adaptés en fonction des besoins individuels. Ce programme peut fournir une aide plus ciblée sur de plus longues périodes. Dans certaines circonstances, une subvention salariale pour l'embauche d'apprentis peut être jugée nécessaire pour satisfaire à des besoins précis, définis dans le plan d'action du client. Le Programme d'expérience de travail pour les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations, qui est géré par Affaires indiennes et du Nord Canada, est un bon exemple de l'aide qu'offre Connexion compétences à une clientèle défavorisée (encadré 4.5).

61. Les clients de l'assurance-emploi qui désirent participer à ce volet doivent consulter un agent de l'assurance-emploi.

Encadré 4.5. Un programme de Connexion compétences : Programme d'expérience de travail pour les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations

Ce programme est l'un de quatre programmes administrés par le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse pour les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations avec un budget annuel de 24 millions CAD.

Objectifs

- Offrir aux jeunes l'occasion d'acquérir de l'expérience de travail encadrée.
- Appuyer le perfectionnement et l'amélioration des compétences essentielles en matière d'employabilité, comme la communication, la résolution de problèmes et le travail en groupe.
- Faire découvrir aux jeunes toute une gamme de possibilités de carrière.
- Promouvoir l'éducation comme facteur clé pour participer au marché du travail.

Principales activités

- Expérience de travail encadrée.
- Activités de planification de carrière et de consultation, y compris d'évaluation des besoins de chaque jeune participant.
- Perfectionnement des connaissances de base et des compétences professionnelles des participants.

Groupes admissibles

Les gouvernements et les organismes inuits et ceux des Premières nations peuvent présenter des propositions.

Participants admissibles

Les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations de 15 à 30 ans qui résident habituellement dans une réserve ou une collectivité reconnue, et qui ont abandonné leurs études, sont en chômage ou sont sous-employés.

Propositions admissibles

Les propositions doivent être conformes aux lignes directrices du programme, porter sur des activités contribuant à la réalisation d'une partie ou de l'ensemble des objectifs précités, fournir la preuve que ces activités bénéficieront uniquement aux participants admissibles, fournir une estimation des coûts admissibles à engager, incluant toute portion des coûts pris en charge par les partenaires, décrire les résultats visés, et assurer une participation équilibrée des deux sexes. La durée des projets ne doit pas dépasser 11 mois.

Taux de rémunération

L'organisme responsable de l'exécution rémunérera les participants au taux du salaire minimum en vigueur dans la province ou le territoire d'emploi.

Contributions maximales au programme

Les organismes sans but lucratif ont droit à une contribution pouvant représenter jusqu'à 100 % du salaire minimum applicable, plus les charges sociales de l'employeur. Les employeurs du secteur privé ont droit à une contribution représentant jusqu'à 50 % du salaire minimum applicable. Lorsqu'ils embauchent un participant handicapé, tous les employeurs peuvent réclamer 100 % du salaire. Une contribution maximale de 3 000 CAD par participant peut être fournie, en fonction du coût réel, pour des installations et des équipements spéciaux destinés à répondre aux besoins du participant.

Processus d'examen et d'approbation

Les propositions seront examinées et approuvées par le bureau régional du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, par l'organisme des Premières nations ou par l'organisme inuit qui administre le programme.

Exigences en matière d'établissement de rapports

Il est nécessaire de remplir un rapport d'activité final, un rapport d'évaluation et un rapport sur les besoins de chaque jeune participant. Les organismes qui ne présentent pas de rapport d'évaluation dans les délais prévus n'auront pas droit, l'exercice suivant, à une aide financière.

Le volet Expérience emploi d'été a toujours fait partie de la Stratégie emploi jeunesse. Il comprend maintenant la nouvelle initiative Emplois d'été Canada, qui offre des subventions salariales aux employeurs canadiens du secteur sans but lucratif et du secteur public ainsi qu'aux employeurs des petites entreprises privées comptant 50 salariés ou moins. Ces subventions ont pour but d'aider ceux-ci à créer des emplois d'été axés sur la carrière à l'intention des élèves et étudiants, qui doivent être âgés de 15 à 30 ans lorsqu'ils prennent l'emploi. Cette initiative vise plus particulièrement à aider les jeunes qui éprouvent des difficultés à trouver un emploi d'été en raison de leur lieu de résidence ou d'autres obstacles. Les Centres Service Canada pour jeunes (CSCJ), dont les services gratuits sont offerts à l'échelle du pays, sont ouverts de mai à août pour aider les étudiants à trouver un emploi d'été. Les Centres offrent aussi aux jeunes des séances d'information individuelles ou collectives sur la rédaction du curriculum vitae, sur la façon de se préparer à une entrevue et sur les techniques de recherche d'emploi, et leur fournissent des renseignements à jour sur les salaires, le droit du travail, la santé et la sécurité au travail ainsi que sur d'autres programmes fédéraux, provinciaux et territoriaux. Dotée d'un budget de 97.5 millions CAD, la dernière initiative Emplois d'été Canada a été lancée vers le milieu de 2007 sous le thème « À l'écoute des étudiants, au service des collectivités » et mise en application en février 2008.

Agences de prestation des services de la Stratégie emploi jeunesse

Puisque la Stratégie emploi jeunesse est un programme fédéral, Service Canada chapeaute toutes les agences de prestation des services de cette stratégie à l'échelle des municipalités et des collectivités. Néanmoins, des techniques d'évaluation de l'employabilité des jeunes sont élaborées par des organismes tiers de prestation de services. YMCA Canada est un des principaux fournisseurs de la Stratégie emploi jeunesse. En leur qualité d'organisation caritative, les YMCA comptent sur le soutien de leur collectivité, du secteur privé, des administrations publiques et d'autres organismes. À titre d'exemple, le YMCA du Grand Toronto (au nom de YMCA Canada) exécute le Programme de stages pour les jeunes dans le secteur public fédéral. Il assure le rôle d'employeur des jeunes stagiaires et coordonne la gestion de la Stratégie emploi jeunesse à l'échelle nationale avec l'aide des YMCA locaux, qui offrent divers services aux jeunes stagiaires et à leurs mentors. Service Canada est quant à lui chargé de gérer et de superviser le programme, de le promouvoir auprès des organismes fédéraux, ainsi que d'approuver et d'évaluer les stages. Au cours des cinq dernières années, 89 différents organismes fédéraux dans toutes les provinces et les trois territoires ont embauché des stagiaires.

Un processus d'appréciation des clients permet de déterminer quels sont les jeunes qui auront du mal à se faire embaucher ou réembaucher. Ceux qui ne sont pas encore employables peuvent être orientés vers les points d'aide appropriés dans la collectivité. En plus de déterminer les lacunes en matière d'employabilité, l'appréciation du client peut révéler d'autres facteurs influant sur la capacité du jeune de participer aux activités du plan d'action et (ou) d'obtenir un emploi, par exemple des difficultés liées à la garde d'enfants, des obligations familiales ou des problèmes de transport.

Des activités de sensibilisation des jeunes peuvent aussi être financées dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse. Des groupes prioritaires sont identifiés à l'intérieur de la population des jeunes (par exemple, les décrocheurs qui sont aussi parents seuls ou les jeunes handicapés). Ces jeunes ont particulièrement besoin d'aides à l'emploi, mais ne s'en prévalent pas activement. Ces activités peuvent être particulièrement utiles dans les régions rurales confrontées à des problèmes d'adaptation des jeunes au marché du travail avec peu de services et d'infrastructures. Plutôt que d'attendre que les jeunes se rendent dans un bureau d'emploi ou un centre pour les jeunes, l'organisme de liaison avec la collectivité trouvera des moyens efficaces de repérer les jeunes défavorisés et de rentrer en contact avec eux, par exemple en organisant des événements spéciaux dans des endroits qu'ils fréquentent. Une fois que des contacts suivis ont été établis, il y a plus de chances qu'un jeune décide de se fixer des objectifs en matière d'emploi et participe activement à une opportunité d'emploi.

Les résultats préliminaires de suivi de la Stratégie emploi jeunesse sont très fragmentaires

Les résultats préliminaires rapportés par RHDSC (2007b) ne portent que sur certains des programmes des volets Connexion compétences et Objectif carrière. Dans le cadre de ces deux volets, reprendre les études, se faire embaucher ou commencer un travail indépendant sont considérés comme une bonne performance. Les statistiques du Ministère montrent que lorsqu'il a été possible de chiffrer les résultats pour 2005-2006, il est ressorti que 16 121 jeunes ont participé à un programme dont 1 417 ont repris leurs études (9 %) et 6 091 (38 %) ont été embauchés ou sont devenus travailleurs indépendants. Comme la situation de l'économie et du marché du travail s'est améliorée pour l'ensemble du Canada en 2005-2006, cette bonne conjoncture peut avoir incité les jeunes à intégrer le marché du travail plutôt qu'à poursuivre leurs études.

Évaluation en cours de l'incidence nette de la Stratégie emploi jeunesse

RHDSC a réalisé une évaluation formative de la Stratégie emploi jeunesse, dont les résultats ont été publiés en 2005 (RHDSC, 2005). Selon une des recommandations de cette évaluation, des indicateurs devraient être établis pour mieux mesurer la pertinence et le succès de la stratégie. Les responsables de la mise en œuvre de la stratégie n'ont pourtant pas encore élaboré les méthodes et les outils de collecte de données détaillées qui permettraient d'effectuer un suivi horizontal de la situation des jeunes participants aux différents programmes et de l'expérience professionnelle acquise, et de faire rapport à ce sujet. Le suivi des résultats des programmes se limite essentiellement aux données recueillies au moment où les jeunes accèdent aux programmes ou les quittent, ou peu de temps après une intervention.

À l'heure actuelle, RHDSC procède à une évaluation sommative de la Stratégie emploi jeunesse. La conception méthodologique et l'analyse sont concentrées séparément sur chacun des trois volets de la stratégie : Objectif carrière, Connexion compétences et Expérience emploi d'été. Deux ensembles de données sur les programmes forment la base de données utilisée pour l'évaluation en cours de la Stratégie emploi jeunesse⁶².

62. Tout d'abord, RHDSC recueille de l'information sur les participants à la Stratégie emploi jeunesse dans le Système commun pour les subventions et les contributions (SCSC). Une deuxième base de données, soit le Système de collecte des données (SCD), a été créée pour les autres ministères et organismes associés à la Stratégie emploi jeunesse afin que RHDSC puisse importer leurs données sur les participants à la Stratégie emploi jeunesse.

L'évaluation mesure les impacts nets au moyen de données couplées (données des programmes, de l'assurance-emploi et de sondages menés auprès des clients) et de plusieurs autres investigations (revue de la littérature, interviews auprès d'experts, interviews auprès de groupes de discussion et analyse documentaire). Cette évaluation comporte une mesure de la situation avant et après la mise en œuvre des programmes, l'établissement d'un groupe de comparaison et d'un plan quasi-expérimental pour les participants de RHDSC, une analyse comparative des jeunes participants et des jeunes de la population en général, ainsi que l'examen de nombreuses sources de données. Cette évaluation sommative fait appel à des experts et les différentes étapes font l'objet d'un examen par les pairs. Elle devrait être terminée vers le milieu de 2008.

Prolongement de la Stratégie emploi jeunesse

Des efforts sont actuellement déployés pour faire en sorte que la Stratégie emploi jeunesse demeure pertinente dans les années à venir. Le budget fédéral de mars 2007 engage le gouvernement fédéral à explorer, de concert avec les provinces et les territoires, la possibilité de leur transférer, dans le contexte des accords bilatéraux, la compétence au niveau de la prestation des programmes du marché du travail centrés sur les jeunes et du financement connexe.

Dans l'intervalle, la mise en application des programmes de la Stratégie fédérale emploi jeunesse est toujours coordonnée par les autorités fédérales, provinciales et municipales compétentes. Les activités entreprises dans le cadre des volets Connexion compétences, Objectif carrière et Expérience emploi d'été sont réalisées conformément aux directives suivantes :

- assurer la collaboration entre les responsables fédéraux, provinciaux et territoriaux des initiatives en matière d'emploi pour les jeunes afin de réduire à un minimum les chevauchements et les répétitions d'activités ;
- coopérer avec d'autres ordres de gouvernement, des employeurs, des organisations communautaires et d'autres organismes intéressés ;
- faire preuve de flexibilité pour que les décisions de mise en œuvre soient prises à l'échelle nationale, régionale et locale ;
- utiliser un cadre d'évaluation permettant de mesurer l'efficacité des activités visant à aider les jeunes à intégrer le marché du travail ; et
- évaluer les besoins de chaque client et adapter les interventions en fonction de ses besoins.

3. Principaux constats

De nombreux programmes pour les jeunes qui existent actuellement ont été conçus dans un contexte de chômage très élevé chez ces derniers. Le contexte a changé. Il y a donc lieu de moderniser les stratégies pour que les programmes soient adaptés aux réalités actuelles du marché du travail. Les différents programmes actifs du marché du travail dont peuvent se prévaloir les jeunes Canadiens devraient être mieux coordonnés. Si RHDSC a produit beaucoup d'évaluations circonstanciées sur les programmes pour les jeunes qu'il finance, les provinces, pour leur part, en ont produit très peu. Les fonds publics actuellement consacrés aux programmes fédéraux ou provinciaux pour les jeunes devraient être affectés à des programmes plus intensifs ciblant le noyau dur de jeunes aux prises avec des obstacles multiples à l'emploi. De tels programmes devraient viser à améliorer les perspectives professionnelles de ces derniers, et pourraient inclure un incitatif à la mobilité géographique.

ANNEXE

Les données sur les résultats relatifs des élèves issus de l’immigration (graphique 2.5, p. 80) ont comme particularité d’avoir été calculées avec des *effets fixes* captant l’effet de l’origine sociale.

Comme l’indique le rapport, le but visé consiste à éliminer des écarts de résultats bruts la composante normalement associée aux variables d’origine sociale échappant au contrôle de la politique éducative et sociale. Ces variables comprennent habituellement le niveau de scolarité des parents. Les enfants peuvent obtenir des notes plus faibles en mathématiques ou en lecture simplement parce que leur mère et (ou) leur père sont, en moyenne, moins scolarisés. Cet argument s’applique peut-être plus particulièrement aux enfants d’immigrants. Il rappelle l’idée selon laquelle la production du capital humain comporte une forte dimension domestique et intergénérationnelle.

En termes plus formalisés, on peut supposer que la relation qui importe est celle qui existe entre les scores au PISA 2006 d’une personne i (S_i) et d’une variable binaire D_i . Lorsque l’on s’intéresse aux immigrants, D_i exprime le fait d’être ou de ne pas être d’origine immigrée. Le coefficient b estimé capte potentiellement l’effet net sur les scores/résultats de l’appartenance à la catégorie immigrée. Pour faire en sorte qu’il ne soit pas contaminé par les différences systématiques sur le plan des variables d’origine sociale, nous incluons un vecteur de variables catégorielles F qui décrit le profil de la personne.

$$S_i = a + bD_i + cF + \varepsilon_i$$

Ce faisant, nous estimons la valeur de b à l’aide des scores centrés ($S_i - E(S_i|F)$). Autrement dit, la valeur de b est calculée uniquement au moyen de la variance « interne » des scores observée chez les personnes présentant le même ensemble de valeurs F .

BIBLIOGRAPHIE

- Alberta Employment, Immigration and Industry (2007), *Alberta Labour Force Profiles – 2006*, Edmonton.
- Alberta Learning (2003), *Outreach Programs Handbook*, Edmonton.
- Allen, M. et Ch. Vaillancourt (2004a), « Promotion de 2000 : profil des diplômés du postsecondaire et endettement des étudiants », Culture, Tourisme et Centre de la statistique de l'éducation, document de recherche, n° 16, Statistique Canada, Ottawa.
- Allen, M. et Ch. Vaillancourt (2004b), « Promotion de 2000 : prêts étudiants », *Tendances sociales canadiennes*, n° 74, Statistique Canada, Ottawa.
- Andres, L. (2006), « School-to-Work Transitions », Département des études éducationnelles, Université de la Colombie-Britannique, rapport commandé par Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC).
- Andres, L. et M. Adamuti-Trache (2007), « You've come a Long Way, Baby? Persistent Gender Inequality in University Enrolment and Completion in Canada, 1979-2004 », *Analyse de politiques*, vol. XXXIII, n° 1.
- Audas, R. et J.T. McDonald (2003), « Employment Insurance and Geographic Mobility: Evidence from the SLID », Société de recherche sociale appliquée (SRSA), série de documents de travail 03-03, Développement des Ressources humaines Canada (DRHC).
- Baker, M. (2003), « Minimum Wages and Human Capital Investments of Young Workers: Work-related Training and School Enrolment », Initiative de recherche sur les compétences de RHDSC-IC-CRSH, série de documents de travail.
- Baker, M., J. Gruber et K. Milligan (2005), « Universal Childcare, Maternal Labor Supply, and Family Well-Being », NBER Working Paper, n° 11832, Cambridge, Massachusetts.

- Beaujot, R. et D. Kerr (2007), « Nouvelles tendances dans les transitions chez les jeunes au Canada. Possibilités et risques », document de discussion, projet du Projet de recherche sur les politiques (PRP) – Investir dans la jeunesse, Gouvernement du Canada.
- Beaujot, R., K. McQuillan et Z. Ravanera (2007), « Les éléments démographiques au Canada d'ici l'an 2017 et après : un défi en matière de politiques publiques », *Horizons*, Policy Research Initiative, vol. 9, n° 4, Gouvernement du Canada.
- Bélanger, A., L. Martel et E. Caron-Malenfant (2005), « Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires 2005-2031 », n° 91-520 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa.
- Bell, D. et L. Bezanson (2006), « Services de développement de carrière axés sur les jeunes au Canada : accessibilité, pertinence et responsabilité », document n° 1, Collection *Voies d'accès des jeunes au marché du travail*, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP), Toronto.
- Bergeron, L.-P., M. Lapointe et N. Tremblay-Côté (2004), « Are Youth Labour market Outcomes Still a Major Policy Issue », note d'information sur la recherche en politiques, Direction de la recherche en politiques et coordination, RHDSC.
- Betts, J., Ch. Ferrall et R. Finnie (2007), « L'incidence des caractéristiques d'une université sur les résultats professionnels après le diplôme : témoignages de trois cohortes canadiennes récemment diplômées », Direction des études analytiques, document de recherche, n° 292, Statistique Canada, Ottawa.
- Boland, B. et M. Buchan (2005), *Youth at Promise Challenge Program Evaluation and Planning Initiative*, rapport final produit pour le Employment/Literacy Development Committee, St John's.
- Boocock, S. (1995), « Early Childhood Programmes in Other Countries: goals and outcomes », *The Future Children*, vol. 5, n° 3, Los Altos.
- Bowlby, B. (2005), « Taux de décrochage provinciaux – Tendances et conséquences », *Questions d'éducation*, vol. 2, n° 4, Statistique Canada, Ottawa.
- Bowlby, J.W. et K. McMullen (2002), « À la croisée des chemins : premiers résultats pour la cohorte des 18 à 20 ans de l'Enquête auprès des jeunes en transition », RHDSC.
- Bussière, P., F. Cartwright, D. Pennock et T. Knighton (2007), « À la hauteur : résultats canadiens de l'étude PISA de l'OCDE. La

- performance des jeunes du Canada en sciences, en lecture et en mathématiques. Premiers résultats de 2006 pour les Canadiens de 15 ans », Statistique Canada, Ottawa.
- CAEC – Commission de l'assurance-emploi du Canada (2006), *Rapport de contrôle et d'évaluation 2005*, RHDSC.
- CAEC (2007), *Rapport de contrôle et d'évaluation 2006*, RHDSC.
- Caille, J.-P. et F. Rosenwald (2006), « Les inégalités de réussite à l'école élémentaire : construction et évolution », *France, portrait social*, Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), Paris.
- Campolieti, M., T. Fang et M. Gunderson (2005), « Minimum Wage Impacts on Youth Employment Transitions: 1993-99 », *Revue canadienne d'économie*, vol. 38, n° 1.
- Campolieti, M., T. Fang et M. Gunderson (2007), « Labour Market Outcomes and Skill Acquisition of High-school Dropouts », document de travail n° 2, Réseau canadien de chercheurs sur le marché du travail et les compétences, août.
- Carneiro, P. et J. Heckman (2002), « The Evidence on Credit Constraints in Post-Secondary Schooling », *The Economic Journal*, p. 112.
- Carneiro, P. et J. Heckman (2003), « Human Capital Policy », document de travail de l'IZA, n° 821, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- CFP – Commission de la Fonction publique (2007), « *The Public Service Commission and Youth Employment* », rencontre avec des représentants de l'OCDE, mars.
- Clark, W. (2007), « Transitions différées des jeunes adultes », *Tendances sociales canadiennes*, n° 84, Statistique Canada, Ottawa.
- Coghlan, V. et D. Francoeur (2003), « Reconnecting Government with Youth Survey 2003: E-recruitment and Perceptions of Employment in the Public Service », Unité d'analyse du marché du travail, Direction de la recherche, Commission de la Fonction publique.
- Conseil canadien sur l'apprentissage (2008), *Carnet du savoir*, www.ccl-cca.ca/CCL/Reports/LessonsInLearning/LessonsInLearning.htm?Language=FR.
- Conseil national du Bien-être social (2006), *Revenus de bien-être social 2005*, Ottawa.
- Dearden, L., L. McGranahan et B. Sianesi (2004), « The Role of Credit Constraints in Educational Choices: Evidence from the NCDS and BCS70 », document de travail, London School of Economics, Londres.

- De Broucker, P. (2005), « Without a Paddle: What to do about Canada's Young Drop-outs », rapport de recherche W/30, RCRPP, Toronto.
- Denhez, A. (2007), « Population et travail en 2017 », *Horizons*, Projet de recherche sur les politiques, vol. 9, n° 4, Gouvernement du Canada.
- Directeurs fédéral-provinciaux-territoriaux du soutien du revenu (2006), *Rapport statistique sur l'aide sociale : 2005*, août, Ottawa.
- DRHC – Développement des Ressources humaines Canada (1997), *Efficacité des programmes d'emploi destinés aux jeunes. Étude bilan de l'expérience du passé*, rapport final, juin.
- DRHC (2001), *Recherches stratégiques au sujet des jeunes Canadiens : transitions école-travail*, juin, Ottawa.
- Drewes, T. (2006), « Rendement des études collégiales : preuves tirées des Enquêtes nationales auprès des diplômés de 1990, 1995 et 2000 », Série de recherches sur l'apprentissage, RHDSC.
- Eckstein, Z. et K.I. Wolpin (1999), « Why Youths Drop out of High School: The Impact of Preferences, Opportunities and Abilities », *Econometrica*, n° 67.
- Eschuk, C. (2005), « Temporary Employment: An Overview of Key Characteristics and Policy Issues », note d'information sur la recherche en politiques, RHDSC, septembre.
- FCEI – Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (2007), *Apprenticeship Training: Lessons Not Learned. Results from CFIB Ontario Apprenticeship Trades Training Survey*, rapport de recherche de la FCEI, Toronto.
- Finnie, R. (2004), « The School-to-work Transition of Canadian Post-secondary Graduates: A Dynamic Analysis », *Journal of Higher Education Policy and Management*, vol. 26, n° 1.
- Finnie, R., C. Laporte et E. Lascelle (2004), « Antécédents familiaux et accès aux études postsecondaires : que s'est-il passé pendant les années 1990? », Direction des études analytiques, document de recherche, n° 226, Statistique Canada, Ottawa.
- Finnie, R. et R. Meng (2006), « Importance de la littératie fonctionnelle : compétences en lecture et en mathématiques et résultats sur le marché du travail des décrocheurs du secondaire », Direction des études analytiques, document de recherche, n° 275, Statistique Canada, Ottawa.

- Frenette, M. (2004), « The Overqualified Canadian Graduate: The Role of the Academic Program in the Incidence, Persistence, and Economic Returns to Overqualification », *Economics of Education Review*, vol. 23.
- Frenette, M. (2007), « Pourquoi les jeunes provenant de familles à plus faible revenu sont-ils moins susceptibles de fréquenter l'université? Analyse fondée sur les aptitudes aux études, l'influence des parents et les contraintes financières », Direction des études analytiques, document de recherche, n° 295, Statistique Canada, Ottawa.
- Gilbert L., T. Kamionka et G. Lacroix (2001), « Les effets des dispositifs publics d'insertion en emploi destinés aux jeunes hommes défavorisés au Québec », *Économie et Statistique*, n° 345, INSEE, Paris.
- Gouvernement de l'Ontario (2006), *Loi sur les normes d'emploi – Feuilles de renseignements – Salaire minimum*, Ministère du Travail de l'Ontario, Toronto.
- Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador (2006), *Reducing Poverty: An Action Plan for Newfoundland and Labrador*, Ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi, juin, St John's.
- Gray, D.M. (2006), « Has EI Reform Unraveled? Canada's EI Regime in the 2000s », note d'information de l'Institut C.D. Howe, n° 98, Toronto.
- Guillemette, Y. (2006), « Misplaced Talents: The Rising Dispersion of Unemployment Rates in Canada », note d'information électronique de l'Institut C.D. Howe, 19 juillet, Toronto.
- Hango, D. et P. de Broucker (2007), « Cheminements des jeunes Canadiens des études au marché du travail : résultats de l'Enquête auprès des jeunes en transition », Culture, Tourisme et Centre de la statistique de l'éducation, document de recherche, n° 54, Statistique Canada, Ottawa.
- Hou, F. et L.S. Bourne (2004), « Mouvements d'entrée et de sortie de la population dans les villes du Canada qui servent de portes d'entrée aux immigrants : étude comparative de Toronto, Montréal et Vancouver », Direction des études analytiques, document de recherche, n° 229, Statistique Canada, Ottawa.
- Immervoll, H. (2007), « Minimum Wage, Minimum Labour Costs and the Tax Treatment of Low-wage Employment », Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, document de travail n° 39, OCDE, Paris.
- Jackson, A. (2005), « Plus scolarisés, mal payés et sous-employés : portrait statistique des jeunes travailleuses et travailleurs du Canada », rapport de recherche, n° 33, Congrès du travail du Canada.

- Jackson, A. (2007), *L'économie du salaire minimum*, Congrès du travail du Canada.
- Janz, T. (2004a), « Les emplois peu rémunérés et l'ascension professionnelle 1996-2001 », Série de documents de recherche – Revenu, Statistique Canada, Ottawa.
- Janz, T. (2004b), « Les emplois peu rémunérés et l'ascension professionnelle : un examen approfondi des travailleurs à temps plein, toute l'année 1996-2001 », Série de documents de recherche – Revenu, Statistique Canada, Ottawa.
- Kapsalis, C. et P. Tourigny (2005), « La durée de l'emploi atypique », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 17, Statistique Canada, Ottawa.
- Krahn, H. et J. Hudson (2006), « Pathways of Alberta Youth through the Post-secondary System into the Labour Market, 1996-2003 », Collection Voies d'accès des jeunes au marché du travail, document n° 2, RCRPP, Toronto.
- Labour Market Sub-Committee (2007), *Provincial Labour Market Symposium, Building Healthy Labour Markets in Newfoundland and Labrador*, rapport sommaire, Ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi, St. John's, Terre-Neuve-et-Labrador.
- Lacroix, G. (2007), « Notes on Responses to the OECD Questionnaire on Policy Issues: Canada », Université Laval.
- Lefebvre, P., P. Merrigan et M. Verstraete (2006), « Impact of Early Childhood Care and Education on Children's Preschool Cognitive Development: Canadian Results from a Large Scale Quasi-Experiment », Centre interuniversitaire sur le risque, les politiques économiques et l'emploi (CIRPÉE), document de travail n° 06-36, Montréal.
- Leuven, E., M. Lindhal, H. Oosterbeek et D. Webbink (2006), « Expanding Schooling Opportunities for 4-Year-Olds », Bureau d'analyse de la politique économique (CPB), document de travail n° 2434, La Haye.
- Li, C., G. Gervais et A. Duval (2006), « La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada », document analytique, n° 39, Statistique Canada, Ottawa.
- Malenfant, E., A. Milan, M. Charron et A. Bélanger (2007), « Changements démographiques au Canada de 1971 à 2001 selon un gradient urbain-rural », document de recherche, n° 8, Statistique Canada, Ottawa.
- Maple, S.A. et K.F. Stage (1991), « Influences on the Choice of Math/Science Major by Gender and Ethnicity », *American Educational Research Journal*, vol. 28, n° 1, pp. 37-60.

- Marshall, K. (2003), « Les avantages de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 4, n° 5, Statistique Canada, Ottawa.
- Marshall, K. (2007), « La vie bien chargée des adolescents », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 8, n° 5, Statistique Canada, Ottawa.
- Martin, J. P. et D. Grubb (2001), « What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies », *Swedish Economic Policy Review*, vol. 8, n° 2.
- Morissette, R. et A. Johnson (2005), « Les bons emplois disparaissent-ils au Canada? », Direction des études analytiques, document de recherche, n° 239, Statistique Canada, Ottawa.
- Murray, S. et H. Mackenzie (2007), « Bringing Minimum Wages above the Poverty Line », Centre canadien de politiques alternatives, Toronto.
- Myers, K. et P. de Broucker (2006), « Les trop nombreux laissés-pour-compte du système d'éducation et de formation des adultes au Canada », rapport de recherche des RCRPP W/34, Toronto.
- National Centre for Educational Statistics (2005), « Highlights from the 2003 International Adult Literacy and Lifeskills Survey (ALL) », note d'information, Institute of Education Sciences, US Department of Education, Washington.
- Neill, C. (2006), « Rising Student Employment and Tuition Fees », polycopié, Université Wilfrid Laurier.
- Nicholson, W. (2001), « La conception des évaluations sommatives pour les prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) », note rédigée à l'intention du groupe d'experts de Développement des Ressources humaines Canada (DRHC) sur la conception des évaluations sommatives pour le programme des PEMS, Ottawa.
- Nickell, S. et R. Layard (1999), « Labor Market Institutions and Economic Performance », dans O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3C, Amsterdam, North-Holland.
- OAYEC – Ontario Association of Youth Employment Centres (2007), *Annual Report 2006-2007*, Toronto.
- OCDE (1999), « Country Note. Canada », Thematic Review of the Transition from Initial Education to Working Life, OCDE, Paris.
- OCDE (2004a), *Perspectives de l'emploi*, OCDE, Paris.
- OCDE (2004b), *L'orientation professionnelle : guide pratique pour les décideurs*, OCDE, Paris.

- OCDE (2005a), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Canada*, OCDE, Paris.
- OCDE (2005b), *Bébés et employeurs. Vol. 4 : Canada, Finlande, Royaume-Uni et Suède*, OCDE, Paris.
- OCDE (2006a), *Étude économique du Canada*, OCDE, Paris.
- OCDE (2006b), *Petite enfance, grands défis II : éducation et structure d'accueil*, OCDE, Paris.
- OCDE (2006c), *Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007a), *Les impôts sur les salaires : 2005-2006*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007b), *Perspectives des migrations internationales*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007c), *Perspectives de l'emploi*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007d), *Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007e), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes : Belgique*, OCDE, Paris.
- OCDE (2008a), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes : Netherlands*, OCDE, Paris.
- OCDE (2008b), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes : United Kingdom*, OCDE, Paris.
- OCDE et RCRPP – Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (2005), *De l'école à la vie active : une transition difficile pour les jeunes adultes peu qualifiés*, OCDE, Paris et RCRPP, Toronto.
- Oreopoulos, P. (2006), « The Compelling Effects of Compulsory Schooling: Evidence from Canada », *Revue canadienne d'économique*, vol. 39, n° 1.
- Ouellette, S. (2006), « Comment les étudiants du niveau post-secondaire financent leurs études, résultats de l'Enquête sur la participation aux études post-secondaires », Culture, Tourisme et Centre de la statistique de l'éducation, documents de recherche, n° 42, Statistique Canada, Ottawa.
- Parent, D. (1999), « Labour Market Outcomes and Schooling in Canada: Has the Value of a High School Degree Changed over Time? », *Cirano, Scientific Series*, Montréal.

- Parent, D. (2006), « Work While in High School in Canada: Its Labour Market and Educational Attainment Effects », *Revue canadienne d'économique*, vol. 39, n° 4.
- Peters, V. (2004), « Travail et formation : premiers résultats de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 2003 », Éducation, compétence et apprentissage, document de recherche, n° 15, Statistique Canada, Ottawa.
- Picot, G. et A. Sweetman (2005), « Dégradation du bien-être économique des immigrants et causes possibles », document de recherche, n° 262, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada, Ottawa.
- Quintini, G., J.P. Martin et S. Martin (2007), « The Changing Nature of School-to-Work Transition Processes in OECD Countries », IZA, document de travail n° 2582, Bonn.
- Quintini, G. et S. Martin (2006), « Starting Well or Losing their Way? The Position of Youth in the Labour Market in OECD countries », Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, document de travail n° 39, OCDE, Paris.
- RHDSC – Ressources humaines et Développement social Canada (2002), « Politique en matière de services d'information, d'orientation et de conseil », réponse du Canada au questionnaire de l'OCDE, Ottawa.
- RHDSC (2004), « Stratégie emploi jeunesse (SEJ) 1997-2002 : Sommaire des résultats d'une récente évaluation sommative », Ottawa.
- RHDSC (2005), « Évaluation formative de la Stratégie emploi jeunesse », rapport non publié, Ottawa.
- RHDSC (2006a), « Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie, 2006-2015 », Division de la prévision et de l'analyse du marché du travail et des compétences, Ottawa.
- RHDSC (2006b), « Minimum Working Age in Canada », Ottawa.
- RHDSC (2007a), « Taux courants et futurs du salaire minimum au Canada pour les jeunes travailleurs et certaines occupations », Ottawa.
- RHDSC (2007b), « The OECD Thematic Review of Policies to Facilitate School-to-work Transition and Improve Youth Employment », réponses au questionnaire sur les politiques, Ottawa.
- Richards, J. (2007), « Reducing Poverty: What has Worked, and What Should Come Next », commentaire de l'Institut C.D. Howe, n° 255, Toronto.

- Ryan, P. (2001), « The School-to-work Transition: A Cross-national Perspective », *Journal of Economic Literature*, vol. 39, n° 1.
- Saunders, R. (2006), « Risques et possibilités : À la recherche d'options pour les travailleurs vulnérables », Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP), Toronto.
- Saunders, R. et R. Brisebois (2007), « Workers in Low-income Households in Alberta », rapport de recherche, RCRPP, Toronto.
- Seguin, S. (2006), « Les salariés au SMIC en 2002 », *Premières Synthèses*, DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), n° 27.2, Paris.
- Shaienks, D., J. Eisl-Culkin et P. Bussière. (2006), « Suivi des cheminements liés aux études et au marché du travail des jeunes Canadiens de 18 à 20 ans : résultats du 3^e cycle de l'EJET », Culture, Tourisme et Centre de la statistique de l'éducation, document de recherche, n° 81, Statistique Canada, Ottawa.
- Shaienks, D. et T. Gluszynski (2007), « Participation aux études postsecondaires : diplômés, persévérants et décrocheurs, résultats de l'EJET, 4^e cycle », Culture, Tourisme et Centre de la statistique de l'éducation, document de recherche, n° 59, Statistique Canada, Ottawa.
- Skof, K. (2006), « Tendances de la formation des apprentis inscrits au Canada », Centre de la statistique de l'éducation, n° 81, Statistique Canada, Ottawa.
- Smith, J. et A. Sweetman (2001), « Improving the Evaluation of Employment and Training Programs in Canada », Conference on Evaluation Methodologies, DRHC, 16 et 17 novembre.
- Statistique Canada (2005), « Les peuples autochtones demeurant hors réserve dans l'Ouest canadien : estimations de l'Enquête sur la population active », Ottawa.
- Statistique Canada (2007), « Frais de scolarité universitaires », *Le Quotidien*, jeudi 18 octobre, Ottawa.
- Sussman, D. (2006), « Le salaire minimum », *L'emploi et le revenu en perspective*, septembre, Statistique Canada, Ottawa.
- Sussman, D. et M. Tabi (2004), « Les travailleurs au salaire minimum », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 5, n° 3, Statistique Canada, Ottawa.
- Taylor, A. (2007), « Paver la voie vers un bon emploi : tour d'horizon des initiatives dans l'enseignement secondaire, RCRPP », Conseil canadien

- sur l'apprentissage, série *Paver la voie vers un bon emploi*, n° 3, Toronto.
- Usalcas, J. (2005), « Les jeunes et le marché du travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 6, n° 11, Statistique Canada, Ottawa.
- Usalcas, J. et G. Bowlby (2006), « Les étudiants sur le marché du travail », *Questions d'éducation*, vol. 3, n° 1, Statistique Canada, Ottawa.
- Van Den Berg, A., D. Parent et A.C. Masi (2004), « From Unemployment to Employment Insurance: Towards Transitional Labour Markets in Canada? », exposé présenté à la deuxième grande conférence « Quality in Labour Market Transitions: An European Challenge » du European Commission Thematic Research Network on Transitional Labour Markets, 25 et 26 novembre, Amsterdam.
- Venture Research & Development (2006), « Now Hiring Youth. The Bottom Line on Workforce Renewal », St. Albert, Alberta.
- Vérificatrice générale du Canada (2005), *Rapport de la vérificatrice générale du Canada*, Affaires indiennes et du Nord Canada.
- Walters, D (2006), « Earnings and Employment Outcomes for Male and Female Post-secondary Graduates of Co-op and Non Co-op Programs », Université de Guelph.
- Wood, D. et Th. R. Klassen (2006), « Devolution and the Governance of Active Labour Market Policy: Lessons from Canada and the United Kingdom », exposé présenté à la conférence de ASPEN (Active Social Policies European Network)/ISE (Institut syndical européen), 20 et 21 octobre, Bruxelles.
- Wotherspoon, T. (2006), « Teachers' Work in Canadian Aboriginal Communities », *Comparative Education Review*, vol. 50.
- Zietsma, D. (2007), « Les immigrants sur le marché canadien du travail en 2006 : premiers résultats de l'Enquête sur la population active du Canada », série d'analyses de la population active immigrante, n° 1, Statistique Canada, Ottawa.

LES ÉDITIONS DE L'OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
IMPRIMÉ EN FRANCE
(81 2008 11 2 P) ISBN 978-92-64-04670-2 – n° 56206 2008

Des emplois pour les jeunes

CANADA

Face à la persistance du chômage des jeunes, leur insertion dans l'emploi reste une préoccupation majeure des pays de l'OCDE. Le marché du travail est de plus en plus sélectif et un manque de diplômes accroît le désavantage comparatif. Quel que soit le niveau de diplôme, les premières expériences sur le marché du travail à la sortie de l'école conditionnent fortement la trajectoire professionnelle. Un bon départ facilite l'insertion et jette les bases d'une carrière intéressante alors qu'un échec est difficile à rattraper.

Assurer aux jeunes un bon départ nécessite une action coordonnée : il s'agit de rapprocher le système éducatif du marché du travail, d'aider les jeunes en difficulté à trouver un travail ou poursuivre une formation et de faciliter l'embauche de jeunes par les entreprises.

L'OCDE a lancé une série de rapport sur la transition de l'école à l'emploi dans seize pays, dont le Canada. Chaque rapport fait le tour des principales barrières à l'emploi des jeunes, évalue la pertinence et l'efficacité des dispositifs existants pour faciliter la transition de l'école à l'emploi et présente également une série de recommandations sur les politiques que les autorités publiques et les partenaires sociaux devraient mener.

Déjà publiés dans la même série :

Belgique

Canada (en anglais)

Corée (en anglais)

Espagne (en anglais)

Nouvelle-Zélande (en anglais)

Pays-Bas (en anglais)

République slovaque (en anglais)

Le texte complet de cet ouvrage est disponible en ligne aux adresses suivantes :

www.sourceocde.org/emploi/9789264046702

www.sourceocde.org/questionssociales/9789264046702

Les utilisateurs ayant accès à tous les ouvrages en ligne de l'OCDE peuvent également y accéder via :

www.sourceocde.org/9789264046702

SourceOCDE est une bibliothèque en ligne qui a reçu plusieurs récompenses. Elle contient les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'OCDE. Pour plus d'informations sur ce service ou pour obtenir un accès temporaire gratuit, veuillez contacter votre bibliothécaire ou SourceOECD@oecd.org.