

Comité permanent des finances – Étude sur l'emploi chez les jeunes

Mémoire présenté par Avantage Carrière

Naguib Gouda

4/8/2014

Comité permanent des finances de la Chambre des communes – Étude sur l’emploi chez les jeunes

INTRODUCTION

Monsieur le Président,

Je m’appelle Naguib Gouda et je suis président d’Avantage Carrière. Permettez-moi d’abord de vous remercier de m’avoir donné l’occasion de témoigner devant le Comité permanent des finances dans le cadre de son étude sur l’emploi chez les jeunes au Canada. Ce sujet d’étude est en lien très étroit avec le mandat d’Avantage Carrière. C’est donc un privilège pour moi de vous faire part de notre point de vue ici aujourd’hui.

Avantage Carrière est une organisation créée en 1996 par un groupe de chefs d’entreprise en réponse à un rapport paru au milieu des années 1990 qui concluait que plus d’un demi-million de diplômés canadiens étaient sans emploi ou sous-employés. Depuis, ces entrepreneurs fondateurs ont reçu le soutien de plus d’un millier d’entreprises désireuses d’offrir des stages de lancement de carrière à plus de 12 000 récents diplômés universitaires et collégiaux, y compris à ceux qui ont déclaré une incapacité, ainsi qu’à des professionnels formés à l’étranger.

Je suis fier de dire que le gouvernement du Canada a été un précieux partenaire de notre organisation, en accueillant plus de 2 400 stagiaires¹ présentés par Avantage Carrière dans le cadre du Programme de stages pour les jeunes dans la fonction publique fédérale, entre 1997 et 2000. Ce programme a joué un rôle essentiel dans le succès d’Avantage Carrière au cours de ses premières années et il grandement contribué à sa viabilité à long terme. Depuis 2004, le gouvernement de l’Ontario a également accueilli près de 700 de nos stagiaires rémunérés, dont près de la moitié étaient subventionnés par le gouvernement fédéral.

Les taux actuels d’emploi chez les jeunes ne sont pas sans rappeler ceux qui prévalaient au moment de la création d’Avantage Carrière et nous croyons qu’en collaborant avec le gouvernement du Canada, nous pourrions – encore une fois – jouer un rôle important pour aider de jeunes Canadiens à se trouver un emploi valorisant en lien avec leurs compétences et leur formation et leur donner l’élan dont ils ont besoin autant pour leur carrière que pour leur qualité de vie, et dont notre pays a besoin pour son développement économique.

OBSERVATIONS

Caractéristiques de la population active²

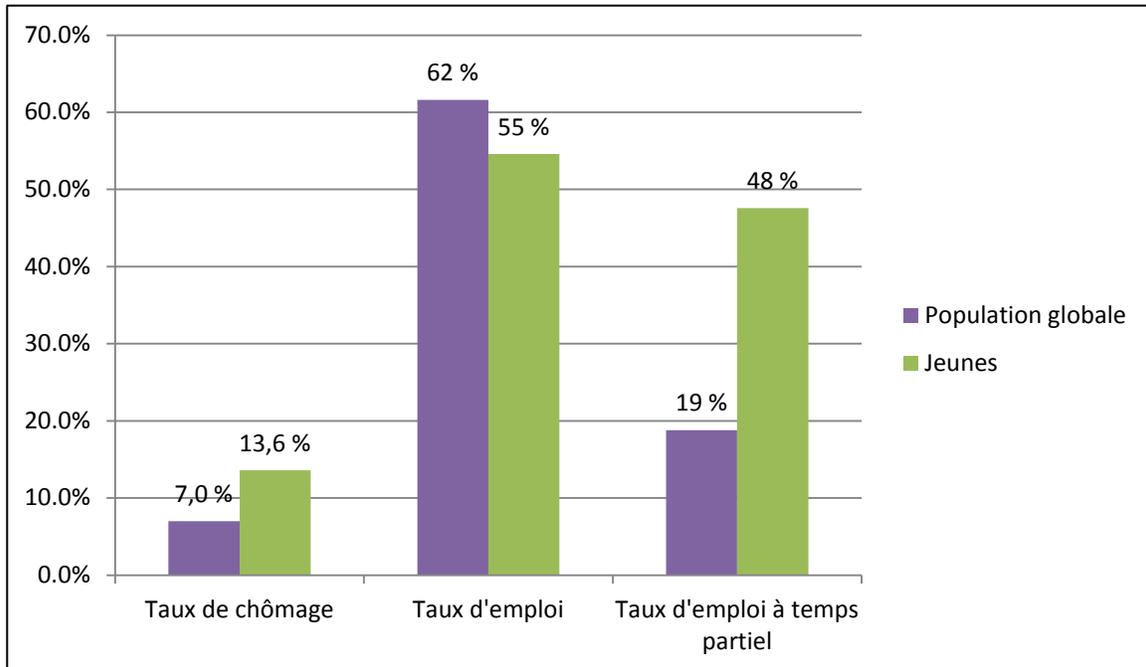
- Caractéristiques de la population active **globale** au Canada selon des données de février 2014 :
 - o Taux de chômage : 7,0 %
 - o Taux d’emploi : 61,6 %

¹ Nombre réel : 2 409; il y a eu 2 254 stages à risque dans le cadre du PSJFPF qui ne sont pas inclus dans le chiffre de plus de 2 400.

² Source : <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/140307/t140307a001-fra.htm>.

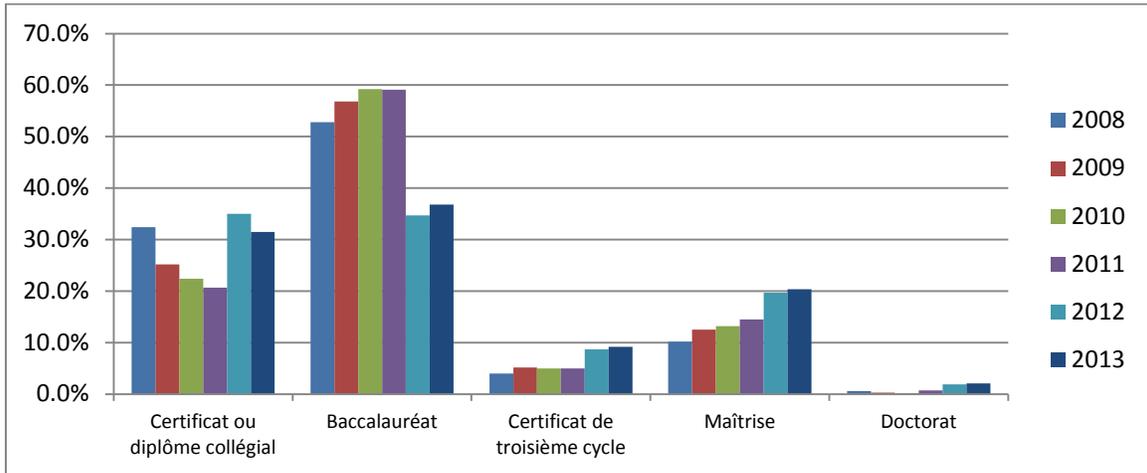
- Taux d'emploi à temps partiel : 18,8 %
- Caractéristiques de la population active chez les **jeunes** (15 à 24 ans), selon des données de février 2014 :
 - Taux de chômage : 13,6 %
 - Taux d'emploi : 54,6 %
 - Taux d'emploi à temps partiel : 48,7 %

Tableau A : Comparaison des caractéristiques de la population active globale et celle des jeunes



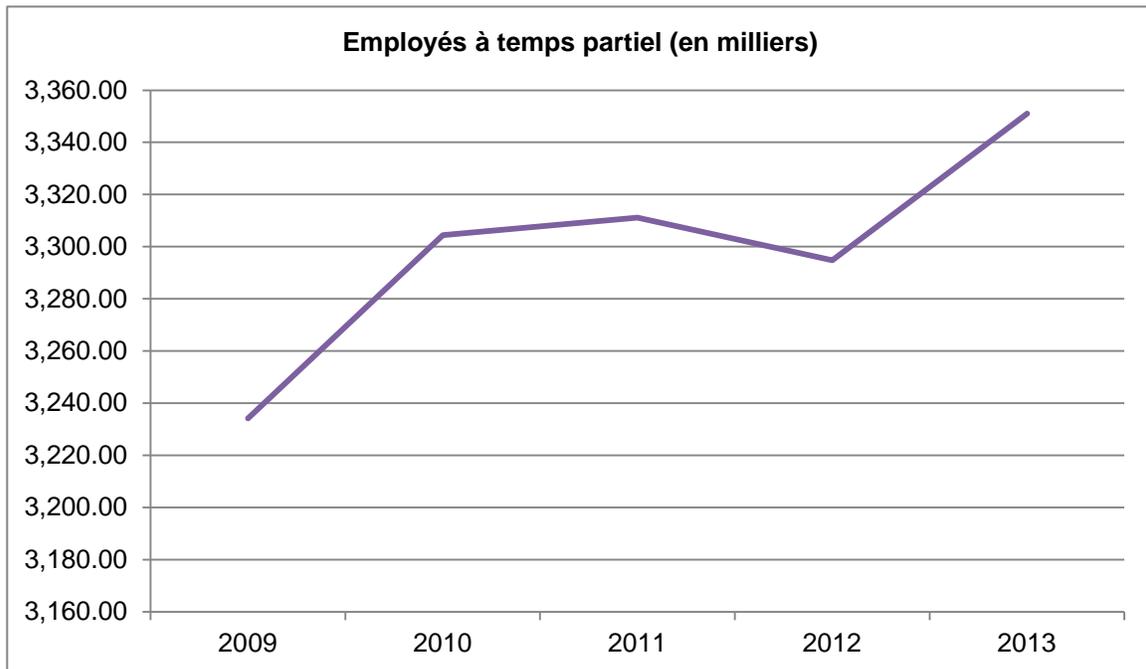
- Principales constatations :
 - Le taux de chômage chez les jeunes représente près du double de celui de la population active en général.
 - Le taux d'emploi à temps partiel chez les jeunes dépasse de 30 % celui de la population active en général.
- La base de données d'Avantage Carrière sur les récents diplômés montre des fluctuations notables en ce qui concerne les jeunes sur le marché du travail (voir le tableau B).

Tableau B : Hausse du niveau d'éducation reflétée dans la base de données des inscrits à Avantage Carrière



- Principales constatations : les niveaux d'éducation des jeunes inscrits à Avantage Carrière ont fait un bond considérable depuis 2008 en raison du nombre de récents bacheliers qui, devant des perspectives d'emploi minces ou nulles, décident de retourner aux études pour obtenir une maîtrise ou un certificat de troisième cycle.

Tableau C : Emploi à temps partiel³



- Principale constatation : cette hausse des niveaux d'éducation – que les économistes appellent l'« effet file d'attente » – reflète la hausse du taux de l'emploi à temps partiel.
- Le taux de chômage exclut les personnes sans emploi qui ne sont pas suffisamment actives dans leur recherche d'emploi pour être considérées comme faisant partie de la population active. Au Canada, il y aurait quelque **400 000** travailleurs invisibles⁴.

Taux de sous-emploi chez les jeunes

- Les diverses formes de chômage caché font grimper le total à plus de **deux millions** – propulsant le taux de chômage réel du Canada à plus de **12 %**⁵. Voici des exemples de chômage caché :
 - « travailleurs découragés » : personnes en âge de travailler qui ont complètement renoncé à chercher un emploi;
 - sous-emploi : travailleurs sous-utilisés qui sont embauchés pour accomplir des fonctions inférieures à leur niveau d'études et de compétences ou en dehors de leur domaine de formation;
 - travailleurs à temps partiel involontaire : travailleurs qui, pour survivre, sont forcés d'accepter un travail à temps partiel lorsque le salaire de leur emploi à temps plein n'est pas suffisant pour leur assurer une qualité de vie;
 - emplois précaires : stages sous-payés et travail temporaire ou par contrat.

³ Source : <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/I02/cst01/econ10-fra.htm>.

⁴ Source : <http://www.academicmatters.ca/2013/11/canadas-sluggish-labour-market-and-the-myth-of-the-skills-shortage/>.

[en anglais seulement]

⁵ Source : *ibid.*

- « Environ 6,4 % de l'ensemble de la population active du Canada – soit 1,2 million de personnes – sont des travailleurs à temps partiel de moins de 30 ans qui préféreraient travailler à temps plein. » Sorensen, Chris, « The New Underclass », *Maclean's*, 16 janvier 2013.

Répercussions socioéconomiques des stages rémunérés

- Les stages rémunérés :
 - assurent un accès équitable aux possibilités d'emploi et l'égalité des chances;
 - offrent des possibilités aux personnes qui se heurtent à des obstacles à l'emploi en leur permettant de passer par la grande porte et d'acquérir une expérience de travail enrichissante tout en se créant un réseau de contacts professionnels;
 - ont un effet positif sur les entreprises en :
 - rehaussant leur réputation au sein des collectivités qu'elles desservent;
 - encourageant la motivation des employés, favorisant leur maintien en poste et préparant la relève;
 - facilitent la transition études-travail.
- Les stages non rémunérés sont limités à une certaine classe socioéconomique (seules les personnes qui peuvent se permettre de travailler pour rien profitent de l'occasion d'acquérir de l'expérience de cette façon).

Viabilité socioéconomique

- La mise en place efficace, structurée et conforme à la loi de stages dans les entreprises canadiennes permet aux jeunes qui ont de la difficulté à entrer sur le marché du travail de faire le pont entre les études et le monde du travail.
- Les stages facilitent la planification de la relève en offrant une précieuse pépinière de talents capables de remplacer les travailleurs qui s'absentent du marché du travail (pour un congé) ou qui le quittent de façon permanente (départ à la retraite).
- Les stages rémunérés permettent à de jeunes diplômés d'exécuter des fonctions dans leur domaine d'études et accélèrent leur avancement professionnel, tout en produisant des contribuables prospères.
 - Aujourd'hui, la conjoncture favorise le travail à temps partiel, les emplois temporaires, la restructuration des entreprises et du gouvernement et la réduction des effectifs. La situation est particulièrement difficile pour les jeunes qui, en raison de leur manque d'expérience et d'ancienneté, sont beaucoup plus vulnérables aux changements du marché du travail⁶.
 - Les stages rémunérés permettent aux jeunes professionnels de trouver un emploi à temps plein plus rapidement, puisqu'un stage est considéré comme un emploi de premier échelon dont la durée permet autant au stagiaire qu'à l'employeur d'évaluer s'il s'agit d'un emploi approprié. Plus de la moitié (55,46 %) des stagiaires placés par Avantage Carrière ont été embauchés par leur employeur hôte pendant leur stage ou immédiatement après. La plupart des autres se sont trouvés un emploi ailleurs dans les six mois suivant la fin de leur stage.
 - Les tendances en matière de gestion des ressources humaines reflètent une hausse du nombre de travailleurs occasionnels embauchés pour des affectations de courte

⁶ Source : http://research.cibcwm.com/economic_public/download/if_2013-0620.pdf. [en anglais seulement]

durée ou en vertu d'un contrat⁷. Les stages non rémunérés sont considérés comme des affectations reconductibles ou temporaires qui ressemblent souvent à des « stages à répétition », c'est-à-dire que les jeunes accomplissent une succession de boulots non rémunérés en attendant de se trouver un emploi, même s'ils ont terminé leur stage avec succès⁸.

- Aider de jeunes diplômés à acquérir une expérience enrichissante dans le cadre d'un travail à temps plein peu près l'obtention de leur diplôme favorise grandement leur réussite et leur prospérité, ce qui, en retour, a des répercussions positives sur la société et l'économie du Canada⁹.

RECOMMANDATIONS

Nos 17 années d'expérience nous ont prouvé que les stages rémunérés produisent des résultats. Comme nous le disons à la page 5, plus de la moitié des stagiaires placés par Avantage Carrière ont été embauchés à la fin de leur stage par leur employeur hôte et la plupart des autres ont trouvé un emploi satisfaisant dans les six mois suivant la fin de leur stage.

Tout en investissant dans la création de stages susceptibles d'améliorer les perspectives d'emploi des jeunes, nous recommandons au gouvernement fédéral de modifier le Code canadien du travail par l'ajout de dispositions précisant clairement les conditions des stages dans l'ensemble des provinces et territoires du Canada. Cette modification garantirait l'égalité des chances et la protection des jeunes travailleurs, tout en imposant aux employeurs des lignes directrices rigoureuses qui leur permettront d'intégrer des stages et des programmes de stages dans leurs activités de planification de l'embauche, du maintien en poste et de la relève.

Nous recommandons également au gouvernement canadien d'octroyer un financement aux employeurs qui encouragent la création de stages rémunérés.

En ce qui concerne le chapitre 3.1 du Plan d'action économique du Canada pour 2014 (PAE 2014)¹⁰, Avantage Carrière est d'accord avec l'intention du gouvernement fédéral d'affecter davantage de fonds à la promotion de la Stratégie emploi jeunesse, notamment en :

- appuyant les stages dans les domaines à forte demande (40 millions de dollars par année),
- soutenant les stages dans les petites et moyennes entreprises (15 millions de dollars par année).

Monsieur le Président, je vous remercie encore une fois de m'avoir donné l'occasion de témoigner devant le Comité permanent des finances dans le cadre de son étude sur l'emploi chez les jeunes au Canada.

À PROPOS D'AVANTAGE CARRIÈRE

Avantage Carrière est une organisation sociale autonome qui n'a jamais cessé, depuis sa création en 1996, d'apparier des jeunes hautement motivés et compétents et des entreprises de pointe.

⁷ Source : <http://www.bankofcanada.ca/wp-content/uploads/2011/10/wp2011-21.pdf>. [en anglais seulement]

⁸ Source : <http://theagenda.tv.org/episode/196925/a-foot-in-the-door>. [en anglais seulement]

⁹ Source : <http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/economy/economy-lab/the-real-youth-jobs-crisis-underemployment/article4753447/>. [en anglais seulement]

¹⁰ Source : <http://actionplan.gc.ca/sites/default/files/pdfs/budget2014-fra.pdf>.

Qu'une entreprise soit à la recherche d'un jeune talent pour répondre à ses besoins opérationnels changeants ou les dépasser ou qu'un jeune diplômé handicapé ou un professionnel formé à l'étranger souhaite acquérir une expérience enrichissante dans son domaine de formation et de compétence, les stages rémunérés proposés par Avantage Carrière sont la solution qui les propulsera vers la réussite.

Avantage Carrière obtient des résultats. La moitié des stagiaires sont embauchés, à la fin de leur stage, par leur employeur hôte et la plupart des autres réussissent à lancer leur carrière dans les six mois suivant leur stage.

Avantage Carrière permet à des entreprises de trouver de précieux talents à peu de frais et sans risque ou presque, tout en donnant un coup de pouce aux jeunes qui cherchent à lancer leur carrière.