



Tenants et aboutissants du marché du travail pour les jeunes racisés



Partenaires



Le Diversity Institute mène des recherches sur la diversité en milieu de travail dans le but d'améliorer les pratiques au sein des organisations. Nous travaillons aux côtés de ces dernières pour mettre au point des stratégies, des programmes et des ressources sur mesure visant à promouvoir de nouvelles connaissances et pratiques interdisciplinaires en ce qui concerne la diversité au regard du genre, de la race/l'origine ethnique, des peuples autochtones, des capacités et de l'orientation sexuelle. Adoptant un modèle écologique du changement, notre approche axée sur l'action et fondée sur des données probantes favorise l'innovation sociale à l'échelle de tous les secteurs.



Le Centre des Compétences futures (CCF) – Future Skills Centre est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se consacre à préparer les Canadiennes et les Canadiens à leur réussite professionnelle. À notre avis, ils devraient être confiants quant aux compétences qu'ils possèdent pour réussir au sein d'une main-d'œuvre en constante évolution. À titre de communauté pancanadienne, nous collaborons pour définir, tester, mesurer et partager de façon rigoureuse des approches novatrices pour évaluer et développer les compétences dont les Canadiennes et les Canadiens ont besoin pour prospérer dans les jours et les années à venir. Fondé par un consortium dont les membres sont la Toronto Metropolitan University, Blueprint et le Conference Board du Canada, le Centre des Compétences futures est financé par le Programme des compétences futures du gouvernement du Canada.

Commanditaire



Ce document se fonde sur un rapport plus long élaboré et financé par Emploi et Développement social Canada (EDSC).

Le Centre des Compétences futures – Future Skills Centre est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du Programme des compétences futures.

Les opinions et interprétations figurant dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Date de Publication:
Mars 2023

Veuillez noter que dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de rendre la lecture plus fluide.

Auteurs

Wendy Cukier

Fondatrice et directrice des études
Diversity Institute, Toronto Metropolitan University

Guang Ying Mo

Directrice de la recherche
Diversity Institute, Toronto Metropolitan University

Stefan Karajovic

Associée de recherche
Diversity Institute, Toronto Metropolitan University

Simon Blanchette

Associée de recherche principale
Diversity Institute, Toronto Metropolitan University

Zohreh Hassannezhad

Associée de recherche principale
Diversity Institute, Toronto Metropolitan University

Mohamed Elmi

Directeur général
Diversity Institute, Toronto Metropolitan University

Amira Higazy

Assistante à la recherche
Diversity Institute, Toronto Metropolitan University

Collaborateurs

Betina Borova

Associée de recherche
Diversity Institute, Toronto Metropolitan University

Alexandra Marin

Associée de recherche principale
Diversity Institute, Toronto Metropolitan University

James Walton

Associé de recherche
Diversity Institute, Toronto Metropolitan University

Contents

Avant-propos	ii
Résumé	1
Introduction	5
Obstacles à l'emploi des jeunes racisés	11
Analyse du contexte : politiques et programmes de soutien à l'emploi des jeunes au Canada	14
Évaluation des programmes	29
Conclusions et recommandations	37
Annexe A : Politiques et programmes mis en place par les pouvoirs publics	41
Annexe B : Programmes financés par les autorités publiques et les organisations non gouvernementales	48
Références	71

Avant-propos

Tenants et aboutissants du marché du travail pour les jeunes racisés

Les jeunes du Canada ont un rôle clé à jouer dans la main-d'œuvre d'aujourd'hui et de demain. Face au vieillissement de la population et aux pénuries simultanées de main-d'œuvre, et pour concrétiser notre vision collective d'un Canada dont la prospérité est véritablement inclusive, nous avons besoin de systèmes et de soutiens qui permettent à tous les jeunes de partout au pays de mettre à profit leurs compétences et leur talent de manière à stimuler leurs propres aspirations à l'égard de carrières et d'emplois intéressants.

Comprendre la situation constitue le premier pas vers le progrès. Ce rapport révèle un éventail troublant de défis auxquels sont confrontés les jeunes issus de groupes racisés, en particulier dans les domaines de l'emploi et de l'éducation. Nous avons constaté la présence de nombreux obstacles aux niveaux sociétal, organisationnel et communautaire, qui entravent ou contrecarrent la réussite scolaire ou le cheminement de carrière des jeunes issus de milieux ayant droit à l'équité, et en particulier de celles et ceux qui ont des identités intersectionnelles.

Bien que de nombreux programmes offrent des services en matière de compétences et d'emploi, des efforts disparates et des lacunes dans le système (notamment l'absence de programmes dirigés par les employeurs et l'industrie et le manque d'activités de sensibilisation dans les programmes disponibles) font que de nombreuses personnes sont peu desservies. L'absence de mentors et de modèles est encore un autre obstacle, et les programmes à grande échelle et ceux qui ne tiennent pas compte des différences géographiques peuvent souvent échouer, alors que les études révèlent que de nombreux jeunes issus de groupes racisés tirent bien davantage profit d'interventions ciblées et communautaires.

Le rapport formule une série de recommandations qui renforcent la nécessité d'adopter des approches plus intégrées et plus ciblées, qui transcendent les acteurs et les systèmes. Au Centre des Compétences futures, nous nous efforçons d'aider la population canadienne à acquérir les compétences dont elle a besoin pour s'épanouir et les employeurs à disposer des talents et des outils dont ils ont besoin pour innover dans un marché du travail en pleine évolution, et nous nous engageons à co-investir et à établir des partenariats pour ce type de solutions partagées. Il est essentiel que tout le monde, et en particulier les groupes sous-représentés comme les jeunes issus de groupes racisés qui sont au centre de cette recherche, ait accès aux opportunités, à la formation professionnelle, au mentorat et aux ressources qui leur permettent de réussir.

Nous remercions nos partenaires du consortium du Diversity Institute d'avoir été le fer de lance de cette importante recherche et d'avoir proposé des idées fondées sur des données probantes pour l'avenir.

Selena Zhang

Directrice, Initiatives stratégiques

Centre des Compétences futures

Résumé

Au Canada, les jeunes, qui représentent un tiers de la population nationale, affichent un taux de chômage plus élevé que le reste de la population. Les jeunes racisés, quant à eux, sont encore plus susceptibles d'être sous-employés. Une situation que la pandémie de COVID-19 n'a fait qu'exacerber.

Si les programmes ciblant les jeunes, et parfois plus particulièrement les jeunes racisés ou issus d'autres populations, se sont multipliés ces dernières années aux échelons national, provincial et local, l'on peut déplorer la fragmentation de ces programmes et la coordination limitée entre les régions ou les secteurs, ainsi que l'hétérogénéité des données d'évaluation sur leurs effets. Le présent rapport vise à favoriser l'élaboration de cadres de travail homogènes et exhaustifs :

- 1) en cernant les obstacles entravant l'accès des jeunes racisés à l'emploi et à l'éducation;
- 2) en cartographiant de manière approfondie les politiques et les programmes, gouvernementaux ou non, soutenant les jeunes racisés dans les domaines de l'emploi et de l'éducation;
- et 3) en recensant les lacunes dans les politiques et les programmes de façon à améliorer la nature inclusive des lieux de travail et établissements.

La participation au marché du travail des jeunes racisés

Le taux de chômage des jeunes a toujours été nettement supérieur à celui de la population active générale. Les jeunes arrivants sur le marché du travail ont moins d'expérience que les candidats plus âgés, ce qui complique leur accès à l'emploi. Les jeunes sont également plus susceptibles d'être mis à pied que leurs collègues ayant davantage d'ancienneté, car les coûts de la procédure et la perte d'expertise connexe sont moindres. Le taux de chômage s'avère encore plus élevé parmi les jeunes racisés, avec certaines variations en fonction des groupes raciaux.

Dans le présent rapport, le terme « jeunes » est employé pour désigner les personnes âgées de 15 à 30 ans. D'après les estimations de 2018, le Canada compte quelque 7 millions de jeunes dans cette tranche d'âge, parmi lesquels environ le tiers (27 %) s'identifient comme étant membres d'un groupe ayant droit à l'équité. Au total, les immigrants représentent 16,29 % de la jeunesse canadienne et 26,25 % des jeunes n'ont pas le statut de résident permanent au Canada. Près de la moitié des jeunes (entre 48 % à 50 %), tous groupes confondus, sont des femmes. Environ 13 % des jeunes ont déclaré avoir une incapacité de nature physique, sensorielle, cognitive ou liée à la santé mentale.



D'après les données issues du recensement de 2016, le taux de chômage des personnes racisées s'élève à 7,7 %, contre 7,3 % chez les personnes non racisées.

Si le Canada présente un taux de chômage des jeunes relativement faible au sein de l'OCDE, les jeunes racisés, en particulier ceux à l'intersection de plusieurs identités, sont plus touchés que les autres à l'échelle nationale. D'après les données issues du recensement de 2016, le taux de chômage des personnes racisées s'élève à 7,7 %, contre 7,3 % chez les personnes non racisées. Parmi les groupes racisés, les populations arabes, noires et originaires d'Asie occidentale affichent un taux de chômage supérieur à 10 %.

Les personnes racisées sont également surreprésentées parmi les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEET). Les jeunes racisés NEET ont besoin d'une aide spécialement adaptée pour entrer dans la vie active. En 2017-2018, 15 % des jeunes Canadiens (soit 376 000 personnes) entraient dans la catégorie NEET, sachant que deux tiers d'entre eux ne cherchaient pas d'emploi, tandis qu'un tiers était au chômage et en recherche active d'emploi.

Obstacles à l'emploi des jeunes racisés

Beaucoup de travaux de recherche indiquent que les jeunes racisés sont confrontés à une multitude d'obstacles en matière d'emploi. Au niveau sociétal, citons notamment le

statut socioéconomique, les différences d'accès au capital social et financier, ainsi que la discrimination systémique et les préjugés implicites. Divers obstacles de nature organisationnelle/institutionnelle se manifestent également au sein des établissements d'enseignement et des services de soutien à l'emploi, ainsi que chez les employeurs eux-mêmes. Au niveau individuel, les jeunes racisés pâtissent du nombre limité de modèles de comportement visibles, du manque de soutien de leurs pairs dans la poursuite de leurs objectifs d'éducation et de carrière, et d'un soutien inadéquat du personnel enseignant et des établissements d'enseignement.

Le gouvernement du Canada, les gouvernements provinciaux et territoriaux et bon nombre d'administrations municipales ont mis en place des programmes de soutien en faveur de l'emploi des jeunes. Si plusieurs programmes provinciaux ciblent les jeunes racisés, les programmes fédéraux sont quant à eux souvent axés sur la création d'emplois et la formation professionnelle en lien avec l'emploi. Au contraire, les programmes offerts par d'autres parties prenantes sont plus diversifiés en termes d'objectifs : réussite scolaire, formation à l'entrepreneuriat, création d'environnements de travail inclusifs, sensibilisation aux possibilités d'avancement de carrière, etc.

Analyse du contexte et évaluation des programmes

L'examen des programmes a mis au jour des lacunes dans l'écosystème du perfectionnement professionnel et de l'emploi en ce qui concerne le soutien aux jeunes racisés. Citons notamment la fragmentation des initiatives et organismes desservant une communauté ou un secteur donné(e), lesquels n'appliquent souvent

pas les mêmes processus de demande et critères d'admissibilité. En outre, beaucoup de programmes s'efforcent de toucher la population la plus vaste possible, ce qui compromet la prise en charge des jeunes marginalisés. De plus, les programmes en faveur de l'emploi des jeunes comptent souvent sur le fait que ces derniers prendront directement contact avec eux, au lieu d'employer une démarche de liaison active.

Autre problème : les jeunes continuent de souffrir de l'absence de mentors ou de modèles de comportement. Par ailleurs, si bon nombre de programmes sont axés sur l'acquisition de compétences, divers défis entravent la mesure de ces dernières et empêchent ainsi d'évaluer et de comparer la réussite des différentes approches.

Les programmes qui reçoivent le plus de financement et de reconnaissance de la part des employeurs sont principalement ceux mis en œuvre à l'échelle nationale ou provinciale. Pourtant, la recherche a montré que les programmes communautaires, à l'échelon local, tendent à trouver davantage écho chez les jeunes racisés. Malheureusement, ces programmes sont comparativement moins dotés en ressources financières et ne sont souvent pas pris au sérieux par les employeurs. Peu de programmes sont dirigés par les employeurs ou par l'industrie et sont pleinement outillés pour répondre à la discrimination et au harcèlement susceptibles de se manifester. Il convient également de déplorer le manque de programmes ciblant les femmes racisées et les jeunes racisés très performants. Pour pallier le problème et mieux faire connaître les programmes et les soutiens disponibles, les fournisseurs de services devraient nouer des partenariats avec des organismes communautaires desservant les personnes racisées et les nouveaux arrivants. Sachant que les jeunes racisés risquent de

ne pas bénéficier du capital social et des compétences linguistiques indispensables pour se tenir informés des programmes conçus à leur intention, de tels partenariats peuvent favoriser la liaison avec ces jeunes souvent mal desservis.

Beaucoup de programmes sont désormais assurés en ligne ou en mode hybride. Or, les jeunes marginalisés peuvent avoir un accès limité aux ordinateurs, à Internet ou à d'autres technologies numériques, ce qui compromet la pleine participation et l'égalité des chances dans les domaines de l'éducation et de l'emploi. Si les programmes d'apprentissage intégré au travail peuvent prévoir des stages pratiques dans le parcours d'études, les jeunes racisés ont moins la possibilité d'y accéder du fait de leur sous-représentation dans les collèges et universités.

Conclusions et recommandations

Le présent rapport insiste sur la nécessité d'élaborer des programmes d'emploi ciblés qui remédient aux obstacles rencontrés par les jeunes racisés sur le marché du travail et répondent à leurs besoins particuliers. Est par ailleurs mis en lumière le fossé majeur qui existe entre, d'une part, les difficultés rencontrées par les jeunes racisés et, d'autre part, les politiques et les programmes proposés par les ordres de gouvernement et les organisations non gouvernementales.

Les recommandations formulées dans ce rapport s'articulent autour de quatre principes généraux qu'il convient de prendre en compte lors de la conception et de l'évaluation des politiques et des programmes en faveur de l'emploi des jeunes racisés :

> **Approche intégrée**

Il est essentiel de mettre au point une stratégie nationale adaptée à l'écosystème de la formation et de l'emploi et tenant

compte des différentes expériences vécues par les jeunes racisés tout au long de leur parcours d'apprentissage et de leur cheminement de carrière. Il s'avère par ailleurs nécessaire d'opérer un décloisonnement et de lever les frontières entre territoires de compétence.

> **Collecte de données normalisées et ventilées**

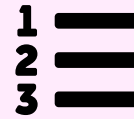
Les jeunes racisés se trouvent souvent à l'intersection de plusieurs identités (race et genre, par exemple). La collecte de données tenant compte des dynamiques intersectionnelles contribuera à nuancer et à optimiser l'efficacité des politiques, ainsi que l'évaluation des programmes. En outre, l'adoption d'une définition normalisée des « jeunes » et des divers « groupes ayant droit à l'équité » par l'ensemble des organismes gouvernementaux et autres organisations de l'écosystème favoriserait la collecte de données plus précises.

> **Évaluations axées sur les perspectives d'emploi des jeunes racisés**

Il est impératif de recueillir des données pour évaluer ce qui fonctionne où et pour qui. Par ailleurs, les programmes efficaces devraient être récompensés. Les systèmes d'incitation contribuent à améliorer les résultats des programmes en faveur de l'emploi des jeunes. La recherche a démontré que le versement de fonds en corrélation avec le nombre de jeunes décrochant un emploi améliore les résultats.

> **Optique de diversité appliquée à la conception et à la mise en œuvre des programmes**

Il est primordial de lutter contre les préjugés et la discrimination ancrés dans les politiques, les programmes et les processus. La mise en place de



*Il est essentiel de mettre au point une **stratégie nationale** adaptée à l'écosystème de la formation et de l'emploi et tenant compte des différentes expériences vécues par les jeunes racisés tout au long de leur parcours d'apprentissage et de leur cheminement de carrière.*

soutiens complets s'avère indispensable à la participation des jeunes racisés aux programmes de soutien à l'emploi. Les concepteurs de programmes doivent adopter une optique de diversité, d'équité et d'inclusion, veiller à la mobilisation des organismes communautaires, s'assurer de la représentation de la communauté desservie au sein des équipes de direction, et établir des objectifs de représentation à l'aune desquels les politiques RH seront mises en œuvre.

En guise de conclusion, nous nous appuyons sur ces principes pour formuler des recommandations à l'intention des ordres de gouvernement et des organisations qui instaurent, financent, mettent en œuvre et évaluent des programmes en faveur de l'emploi des jeunes racisés.

Introduction



La pénurie croissante de main-d'œuvre qualifiée qui frappe le Canada a alimenté les débats. D'après une étude récente, le nombre d'entreprises canadiennes peinant à recruter du personnel qualifié était plus élevé en 2021 (75 %) qu'en 2013 (68 %)¹. Si la solution de l'immigration fait l'objet d'une attention importante, l'accent est peu placé sur les jeunes, et les jeunes racisés en particulier. Bien que le Canada fasse partie des pays de l'OCDE les mieux classés dans le domaine de l'enseignement supérieur, les jeunes racisés rencontrent des obstacles particuliers sur le marché du travail et restent une ressource non exploitée dans l'économie du pays. La discrimination systémique, le racisme, les inégalités d'accès aux ressources et aux soutiens, ainsi qu'une situation socioéconomique souvent désavantageuse, entravent leur ascension sociale. La pandémie de COVID-19 a accentué les inégalités existantes : dans son sillage, les jeunes racisés risquent d'être encore davantage laissés pour compte.

Ces dernières années, les programmes ciblant les jeunes, et parfois plus particulièrement les jeunes racisés ou d'autres populations, se sont multipliés aux échelons national, provincial et local. Dans l'ensemble, l'on peut toutefois déplorer la fragmentation de ces programmes et la coordination limitée entre les régions ou les secteurs, ainsi que l'hétérogénéité des données d'évaluation sur leurs effets, laquelle renforce le manque de données ventilées.

Par conséquent, il existe de nombreuses possibilités d'améliorer la cohérence et l'exhaustivité des cadres de travail, tout en partageant et en déployant à grande échelle des pratiques exemplaires plus propices à la transformation.

À travers un examen des rapports universitaires et sectoriels existants et une analyse des politiques et des programmes, le présent rapport vise les objectifs suivants : 1) cerner les obstacles entravant l'accès des jeunes racisés à l'emploi et à l'éducation; 2) cartographier l'ensemble des politiques et des programmes, gouvernementaux ou non, conçus pour soutenir les jeunes racisés; et 3) recenser les lacunes dans les politiques et les programmes actuels. Il renferme également des recommandations visant à améliorer les perspectives d'emploi des jeunes racisés.

Dans cette étude, on entend par « jeunes racisés » les jeunes non autochtones qui ne sont pas de race blanche. Les jeunes racisés au Canada représentent une population diversifiée en termes d'origine ethnique, de genre et d'implantation géographique. Ainsi, la catégorie des jeunes racisés est elle-même formée de divers sous-groupes à l'intersection de plusieurs identités : femmes, immigrants ou réfugiés, personnes en situation de handicap et membres des communautés LGBTQ2S+. L'intersectionnalité est donc un facteur important, tout comme la relation entre les attributs identitaires et le statut socioéconomique.

TABLEAU 1**Les jeunes par origine ethnique**

Origine	Proportion de la population totale des jeunes (%)	Jeunes femmes (%)	Nombre total de jeunes	Nombre de jeunes femmes
Origines autochtones d'Amérique du Nord	8,14	50,04	344 515	172 395
Autres origines d'Amérique du Nord	35,8	48,71	1 514 900	737 895
Origines européennes	52,18	49,11	2 208 265	1 084 500
Origines des Caraïbes	2,83	50,86	119 895	60 975
Origines de l'Amérique latine, centrale et du Sud	2,53	49,69	107 180	53 255
Origines africaines	3,91	49,17	165 520	81 380
Origines asiatiques	21,5	48,28	909 715	439 215
Origines d'Océanie	0,3	48,95	12 820	6 275

Source : Statistique Canada (2018a). *Tableaux de données, Recensement de 2016*. 98-400-X2016189, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/98-400-X2016189>.

Les jeunes au Canada

D'après les estimations de 2018, le Canada compte quelque 7 millions de jeunes âgés de 15 à 30 ans, parmi lesquels environ le tiers (27 %) s'identifient comme étant membres d'un groupe racisé². Au total, les immigrants représentent 16,29 % de la jeunesse canadienne et 26,25 % des jeunes n'ont pas le statut de résident permanent au Canada³. Près de la moitié des jeunes (entre 48 % et 50 %), toutes origines ethniques confondues, sont des femmes.

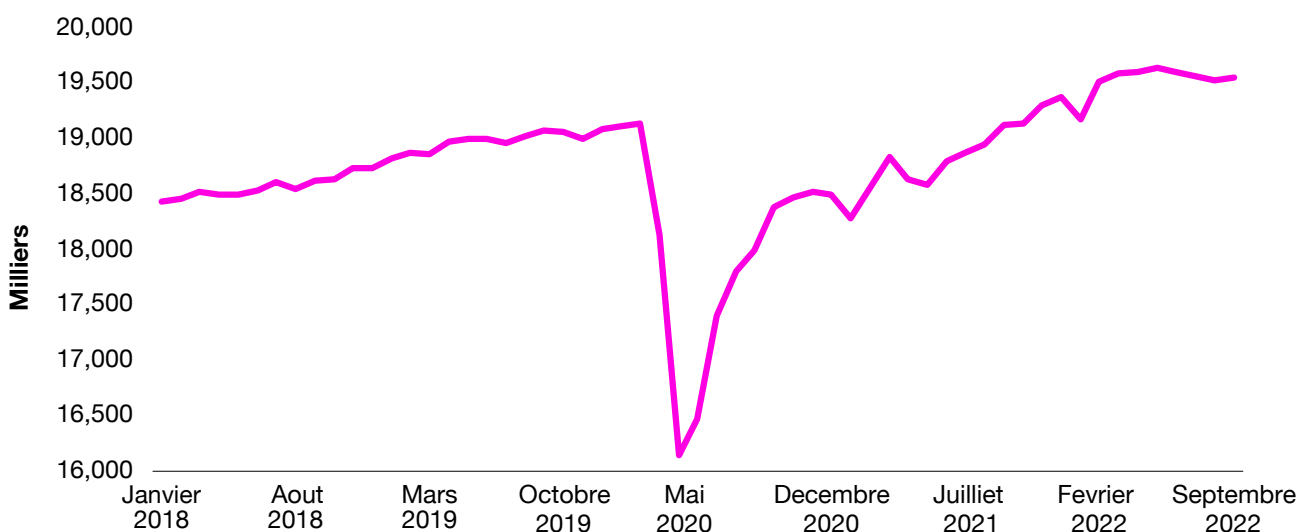
Environ 13 % des jeunes ont déclaré avoir une incapacité, qu'elle soit de nature physique, sensorielle, cognitive ou liée à la santé mentale, dans le cadre de l'Enquête sociale générale de 2014⁴. Les taux relatifs aux troubles de l'humeur sont plus élevés chez les jeunes de 15 à 30 ans comparativement aux autres groupes d'âge⁵.

D'après l'Enquête sociale générale de 2016 sur les Canadiens au travail et à la maison⁶, environ 5 % à 8 % des jeunes Canadiens se déclarent homosexuels ou bisexuels, soit une proportion plus élevée qu'au sein de la tranche 31-64 ans (2 % à 3 %).

La proportion de jeunes racisés varie en fonction des provinces. Ce sont la Colombie-Britannique et l'Ontario qui arrivent en tête (respectivement 37,86 % et 35,12 %), tandis que le Nunavut et Terre-Neuve-et-Labrador affichent les plus faibles proportions (respectivement 1,37 % et 3,35 %). En outre, le nombre de jeunes racisés est souvent supérieur en milieu urbain, en particulier dans les provinces où la représentation des personnes racisées est relativement élevée. Toronto, Vancouver et Calgary comptent la plus forte concentration de jeunes racisés.

FIGURE 1

Évolution de l'emploi (%) entre février 2020 et septembre 2022



Source : Statistique Canada (2022). Enquête sur la population active, septembre 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221007/dq221007a-fra.htm>.

La participation au marché du travail des jeunes racisés

Dans les pays à revenu élevé, la proportion de jeunes âgés de 15 à 24 ans (25 %) qui occupent un emploi temporaire est forte comparativement à la tranche 25-54 ans (9,5 %). Au Canada, plus de 30 % des jeunes occupent un emploi temporaire, ce qui place le pays en milieu de classement parmi les pays à revenu élevé⁷. Toujours au Canada, la proportion d'étudiants qui travaillent s'élève à 32 % dans la tranche 15-19 ans, à 48 % dans la tranche 20-24 ans et à 54 % dans la tranche 25-29 ans, selon l'Enquête sur la population active⁸. Néanmoins, ces taux varient d'une province à l'autre, les plus élevés étant constatés en Nouvelle-Écosse et au Québec, tandis que les plus faibles sont enregistrés par l'Île-du-Prince-Édouard et le Nouveau-Brunswick. Les taux de chômage des jeunes ont augmenté de manière drastique pendant la pandémie de COVID-19, à un rythme plus rapide que le taux de chômage

général⁹. La pandémie a donc exacerbé les inégalités préexistantes au regard de facteurs tels que le genre et la race, entre autres.

Le chômage des jeunes a enregistré une augmentation rapide au cours de la deuxième vague de la pandémie de COVID-19, en particulier chez les travailleurs âgés de 15 à 19 ans. En effet, ces derniers ont vu leur taux d'emploi chuter de 9,3 % entre décembre 2020 et janvier 2021, contre une baisse de 2,2 % observée dans la tranche 20-24 ans. Le taux d'emploi des travailleurs âgés de 25 à 54 ans, en revanche, n'a accusé qu'une baisse de 0,9 % sur la même période.

Il est estimé que les diplômés des écoles secondaires, des collèges ou des universités de l'année 2020 pourraient perdre de 23 000 à 44 000 dollars en revenu au cours des cinq prochaines années (soit 4 600 à 8 800 dollars par année) en raison de la hausse du taux de chômage des jeunes engendrée par la pandémie¹⁰.

Parmi la minorité d'étudiants qui ont intégré directement la population active, 45 % des pertes d'emploi nettes enregistrées entre le début de la pandémie de COVID-19 et janvier 2021 ont affecté les travailleurs âgés de 15 à 24 ans (377 000 sur 2021)¹¹.

Race et emploi

D'après les données issues du recensement de Statistique Canada en 2016, le taux de chômage des personnes racisées s'élève à 7,7 %, contre 7,3 % chez les personnes non racisées¹². Parmi les groupes racisés, les populations arabes, noires et originaires d'Asie occidentale affichent un taux de chômage supérieur à 10 %. Les données récentes d'analyse des changements de statut socioéconomique chez les communautés noires du Canada ont mis au jour plusieurs difficultés auxquelles ces dernières font face, dont le chômage, le faible niveau de rémunération et la pauvreté. Selon les données de recensement, la situation des personnes noires (femmes et hommes) sur le marché du travail s'est très peu améliorée entre 2001 et 2016, comparativement au reste de la population¹³.

En 2016, les populations noires du Canada enregistraient un taux de chômage de plus de 12 %, soit 71 % supérieur à celui des populations non racisées. Les populations arabes du Canada, quant à elles, affichaient un taux de chômage de plus de 13,5 %, soit 85 % supérieur à celui des populations blanches, tandis que les personnes s'identifiant comme membres des communautés chinoises présentaient un taux de chômage 8 % supérieur à la moyenne des populations non racisées¹⁴. Ces écarts en matière de chômage se maintiennent depuis des années, peu d'évolution ayant été constatée entre 2006 et 2016¹⁵. Le fossé s'est creusé entre les

populations noires et non racisées du Canada entre 2001 et 2011, puis la tendance s'est légèrement inversée de 2011 à 2016, sans toutefois compenser la dégradation observée durant la décennie précédente¹⁶.

Pendant la pandémie, le taux de chômage des jeunes membres de groupes marginalisés (en particulier les groupes racisés et autochtones) est celui qui a connu la plus forte augmentation¹⁷. Toutefois, à la suite de l'allègement des restrictions liées à la pandémie en septembre 2020, les jeunes racisés ont vu leur taux de chômage reculer plus rapidement (-7,6 %) que celui des jeunes non racisés (2,6 %), même si leur taux de chômage global est resté supérieur (24,7 % contre 15,4 %)¹⁸. Il pourrait s'agir d'un signe précoce de réussite des programmes d'emploi visant à favoriser le retour au travail des jeunes racisés (mais il convient de recueillir davantage de données probantes pour étayer cette hypothèse).

Intersection des identités

Pour mieux appréhender la situation des jeunes racisés sur le marché du travail, il est important de comprendre comment l'intersection des identités sociales influe sur les difficultés particulières rencontrées par différents groupes. Une proportion importante des personnes racisées au Canada sont également des immigrants ou des enfants d'immigrants, ce qui accentue les obstacles auxquels elles se heurtent. À titre d'exemple, 56,4 % de la population noire du Canada est constituée d'immigrants de première génération, nés hors du pays¹⁹.

Un grand nombre de travaux de recherche mettent en évidence les obstacles auxquels les immigrants, y compris les jeunes, font face sur le marché du travail. Par exemple, une dévaluation des diplômes étrangers, des



*Les jeunes LGBTQ2S+ sont confrontés à des obstacles supplémentaires entravant leur accès aux études et sont plus susceptibles de faire face à des problèmes de santé mentale. Dans le cadre d'une étude canadienne, **30 % des jeunes LGBTQ2S+ interrogés ont déclaré manquer l'école en raison d'un sentiment d'insécurité.***

préjugés quant au système d'éducation et d'emploi et une discrimination fondée sur l'accent et les compétences linguistiques, ainsi que sur « l'adéquation » avec le milieu de travail canadien, ont été constatés²⁰. Les noms de famille « à consonance étrangère » font également l'objet de préjugés implicites²¹. Les jeunes immigrants sont particulièrement vulnérables au moment où ils intègrent la population active du pays d'accueil, et ce, en raison de divers obstacles structurels. Par conséquent, ces nouveaux arrivants occupent souvent des emplois moins qualifiés, accusent d'importants retards de réussite professionnelle et ont des difficultés à exploiter les débouchés offerts sur le marché du travail²².

Les jeunes LGBTQ2S+ sont confrontés à des obstacles supplémentaires entravant leur accès aux études et sont plus susceptibles de faire face à des problèmes de santé mentale²³. Dans le cadre d'une étude canadienne, 30 % des jeunes LGBTQ2S+ interrogés ont déclaré manquer l'école en raison d'un sentiment d'insécurité²⁴. Les jeunes noirs

ayant également tendance à l'absentéisme pour une multitude de raisons d'origine systémique²⁵, une jeune personne noire appartenant à la communauté LGBTQ2S+ risque de devoir surmonter d'importants obstacles pour réussir sa scolarité. Ce statut défavorable perdure dans l'enseignement supérieur. En effet, les jeunes LGBTQ2S+ continuent d'être sous-représentés dans les universités canadiennes²⁶ et de faire l'objet d'une discrimination manifeste²⁷. Les obstacles entravant l'accès à l'éducation ont finalement pour effet de nuire aux perspectives d'emploi des jeunes LGBTQ2S+, le revenu des membres de cette communauté étant inférieur à celui de leurs homologues hétérosexuels. Les plus grandes disparités de salaire affectent souvent les jeunes qui entrent dans la vie active, à titre de « sanction » pour avoir affirmé leur identité. Outre le manque d'expérience qui constitue un désavantage pour tous les jeunes travailleurs, l'appartenance à la communauté LGBTQ2S+ est un facteur supplémentaire de défavorisation²⁸.

Dans une étude menée en 2010, des femmes en situation de handicap ont jugé que les programmes d'emploi revêtaient une importance limitée dans leurs démarches et ne parvenaient pas à améliorer leur employabilité²⁹. Plus récemment, des travaux de recherche sur les Canadiennes et les Canadiens vivant avec une déficience intellectuelle ont mis au jour la nécessité d'adopter une approche holistique pour améliorer les résultats des programmes d'emploi³⁰. Comme il l'a fait en faveur d'autres groupes marginalisés, le gouvernement du Canada a investi pour aider les jeunes en situation de handicap à reprendre la vie active au lendemain de la pandémie de COVID-19; le programme Upskilling and Mentoring Vulnerable Youth for the Future of Work (Perfectionnement des compétences

et mentorat pour les jeunes vulnérables dans l'avenir du travail) de NPower Canada cible particulièrement cette population, entre autres groupes démographiques³¹.

Jeunes ni aux études, ni en emploi, ni en formation (NEET)

Les jeunes ni aux études, ni en emploi, ni en formation forment un autre groupe intersectionnel. L'enquête sur la transition vers la vie active de l'Organisation internationale du Travail indique qu'un tiers des hommes et la moitié des femmes dans la tranche 25-29 ans étaient encore au chômage³². Par conséquent, une analyse limitée aux seules personnes âgées de 15 à 24 ans risquerait de sous-estimer l'ampleur des problèmes liés à l'emploi des jeunes, en particulier lorsqu'ils sont issus de groupes marginalisés. La recherche a démontré que la proportion d'hommes NEET culmine à l'âge de 23 ans, tandis que la tendance à la hausse se poursuit chez les femmes jusque vers l'âge de 30 ans³³. Par exemple, à l'âge de 25 ans, plus de 30 % des hommes et de 50 % des femmes suivent des études ou sont classés comme sans emploi³⁴. Les programmes permettant de préparer efficacement les jeunes femmes à entrer dans la vie active se déroulent généralement sur le long terme, et bénéficient d'un ancrage local et de liens forts avec le marché du travail. Les programmes réservés aux femmes répondent systématiquement mieux aux besoins des jeunes femmes que les programmes généraux. La formation communautaire s'avère particulièrement efficace auprès des jeunes femmes en raison de leur conception holistique et de la prise en compte des relations entre les gens, leur foyer et leur communauté ethnique³⁵.

Les jeunes NEET courent un risque plus élevé de rencontrer des difficultés économiques et sociales³⁶. D'après une récente enquête

auprès des jeunes menée par des chercheurs canadiens, 10 % des répondants ne travaillaient pas et ne suivaient pas d'études ou de formation, cette situation étant corrélée à une dépression, un trouble bipolaire, une anxiété généralisée, une toxicomanie ou des idées suicidaires au cours de l'année précédente³⁷. Ces études sur le cheminement de carrière montrent notamment que les interventions de transition vers les études et la vie active doivent tenir compte des obstacles liés à l'état de santé mentale chez les jeunes candidats potentiels aux programmes.

Les taux NEET ont atteint 24 % en avril 2020, le record depuis 20 ans, soit 3,5 points de pourcentage de plus qu'en janvier 2021³⁸. Cette tendance à la hausse résulte des répercussions de la pandémie de COVID-19. En moyenne, le taux NEET a doublé entre février (12 %) et avril 2020 (24 %). Au Canada, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, le Québec, l'Alberta, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont enregistré une hausse supérieure (plus de 12 %) du taux NEET.

Les jeunes racisés sont surreprésentés au sein des groupes NEET et ont donc besoin d'une aide spécialement adaptée pour entrer dans la vie active. En 2017-2018, 15 % des jeunes Canadiens (soit 376 000 personnes) entraient dans la catégorie NEET, sachant que deux tiers d'entre eux ne cherchaient pas d'emploi, tandis qu'un tiers était au chômage et en recherche active d'emploi³⁹. Dans les pays de l'OCDE, les jeunes femmes NEET sont généralement plus nombreuses que les hommes, en particulier dans les ménages comptant des enfants en bas âge. Les personnes ayant un niveau de scolarité supérieur sont proportionnellement moins représentées dans la catégorie NEET, en particulier la tranche 25-29 ans et les femmes titulaires d'un diplôme d'études secondaires.



Obstacles à l'emploi des jeunes racisés

Beaucoup de travaux de recherche indiquent que les jeunes racisés sont confrontés à une multitude d'obstacles en matière d'emploi, notamment d'ordre sociétal (conditions socioéconomiques, inégalité d'accès aux infrastructures, discrimination systémique et racisme, par exemple). Divers obstacles de nature organisationnelle/institutionnelle se manifestent également au sein des établissements d'enseignement et des services de soutien à l'emploi (inégalité structurelle de l'éducation et absence de mise en relation avec les organismes de service, notamment). D'autres obstacles liés au manque de confiance sont propres à chaque individu.

Obstacles au niveau sociétal

La conjoncture socioéconomique et la forte association entre racisation, statut de nouvel arrivant et handicap créent un milieu de vie dans lequel certains jeunes ont plus de possibilités que d'autres. Si la corrélation entre ces facteurs, tels que l'accès au capital social et financier, est bien étayée par les données probantes, ces liens s'avèrent toutefois complexes □ dans l'ensemble, les enfants d'immigrants ont un niveau de scolarité plus élevé que les autres, mais les étudiants noirs (issus pour 60 % d'entre eux de familles d'immigrants) et d'origine portugaise affichent de moins bons résultats⁴⁰.

Le fait de grandir dans un foyer à revenu plus faible est corrélé à plusieurs résultats sur le plan de la scolarité et de la carrière professionnelle⁴¹. En outre, les jeunes Canadiens issus de foyers à revenu faible sont moins susceptibles d'avoir des parents titulaires d'un diplôme universitaire et de vivre avec leurs deux parents à l'âge de 15 ans, et ont davantage tendance à parler une langue maternelle non officielle. À l'âge adulte, ces mêmes personnes ont moins de chances de détenir un diplôme universitaire et de se marier ou de vivre en concubinage, et sont plus susceptibles de qualifier leur santé de moyenne ou de mauvaise et d'avoir un revenu familial inférieur⁴². De plus, les jeunes à revenu faible ont des difficultés d'accès aux infrastructures offrant des perspectives d'apprentissage. Le coût abordable d'Internet et le fossé numérique (c'est-à-dire les inégalités d'accès aux technologies numériques) constituent un problème socioéconomique pouvant nuire au rendement des étudiants et avoir des répercussions à long terme sur le niveau de scolarité⁴³.

La discrimination systémique et le racisme manifeste constituent toujours d'importants obstacles pour les jeunes racisés, notamment dans leurs recherches d'emploi. Par exemple, les personnes ayant un nom de famille à consonance étrangère ou racisée ont beaucoup moins de chances de faire partie des candidats rappelés pour une offre d'emploi

que leurs homologues non racisés et non immigrants^{44, 45}. Et même lorsqu'ils trouvent du travail, les Canadiennes et les Canadiens racisés restent confrontés à une discrimination systémique. Les membres des communautés noires, en particulier, bénéficient d'un moins bon niveau d'avancement professionnel en raison d'obstacles en milieu de travail. Les personnes racisées continuent ainsi d'être largement sous-représentées au sein des conseils d'administration des entreprises publiques comme privées⁴⁶. Les obstacles empêchant les jeunes de trouver un emploi les suivent durant toute leur carrière, limitant de fait leur potentiel. Les travailleurs noirs ont quatre fois plus de chances de signaler des microagressions que les employés blancs et 50 % d'entre eux déclarent avoir été victimes de discrimination au cours des processus de promotion⁴⁷.

Les jeunes racisés continuent de considérer la discrimination manifeste et la stigmatisation sociale comme des obstacles entravant leur participation sur le marché du travail et leur accès aux services d'emploi⁴⁸. D'après une enquête menée en 2017 auprès des personnes ayant participé à l'élaboration du Plan ontarien d'action pour les jeunes noirs, les dix principaux problèmes rencontrés par cette population sont : 1) le racisme anti-Noirs généralisé; 2) la non-reconnaissance de l'excellence des personnes noires; 3) le manque de représentation des Noirs aux postes de direction; 4) le racisme anti-Noirs dans le système d'éducation; 5) le racisme anti-Noirs dans le système de bien-être de l'enfance; 6) le racisme anti-Noirs dans le système de justice pénale; 7) le traumatisme découlant des pratiques racisées de maintien de l'ordre; 8) la pauvreté et les obstacles économiques; 9) le mauvais état de santé mentale; et 10) le bien-être des familles et des communautés noires abritant des jeunes⁴⁹. Les jeunes noirs, qu'ils soient nés au Canada ou



Les travailleurs noirs ont quatre fois plus de chances de signaler des microagressions que les employés blancs et 50 % d'entre eux déclarent avoir été victimes de discrimination au cours des processus de promotion.

immigrants, sont victimes de discrimination⁵⁰. Le taux des cas de discrimination signalés en milieu scolaire est également supérieur parmi les élèves noirs, qui ont l'impression de ne pas être traités par les enseignants de la même façon que leurs homologues non racisés⁵¹. Les jeunes noirs se sentent davantage victimes de discrimination que les membres plus âgés de leur communauté. De même, ils ont plus de chances de se déclarer au chômage ou surqualifiés par rapport à leurs aînés noirs à Toronto⁵².

Obstacles au niveau organisationnel

Le niveau de scolarité constitue le principal facteur de prédiction des résultats en matière d'emploi. Le Canada affiche un niveau de scolarité plus élevé que la moyenne de l'OCDE et consacre une proportion plus importante de son produit intérieur brut aux établissements d'enseignement que la plupart des autres pays développés⁵³. Néanmoins, tous les élèves ne bénéficient pas du même accès aux possibilités d'éducation. En plus d'être victimes de discrimination directe et systémique⁵⁴, les jeunes racisés sont souvent mal renseignés sur les parcours d'études postsecondaires⁵⁵.

Il convient de noter que les besoins des jeunes racisés, et donc les obstacles auxquels ils se heurtent, diffèrent d'un groupe à l'autre. Par exemple, les jeunes immigrants jugent souvent que leur réussite est principalement entravée par les barrières linguistiques⁵⁶, tandis qu'aux yeux des jeunes noirs, la discrimination est un obstacle plus significatif⁵⁷. Par conséquent, les programmes d'éducation et de formation offrant un soutien uniformisé risquent de ne pas atteindre le niveau d'efficacité escompté. Si les programmes de soutien à l'emploi et d'apprentissage intégré au travail, par exemple, améliorent bel et bien les résultats, ils ne sont souvent pas aisément accessibles aux étudiants racisés et noirs.

En raison des antécédents de discrimination systémique, les jeunes racisés sont également plus susceptibles de faire confiance à des fournisseurs de services issus du même milieu qu'eux et de se méfier des institutions. Malheureusement, les services dédiés aux personnes d'une origine ethnique en particulier ont tendance à recevoir des financements publics limités, voire nuls, les ordres de gouvernement privilégiant habituellement les services d'emploi plus généralistes⁵⁸. Par conséquent, certains employeurs peuvent être amenés à penser que les jeunes formés par des organismes communautaires, qui interviennent souvent auprès de personnes d'une origine ethnique donnée, ne possèdent pas les compétences requises pour réussir sur le marché du travail⁵⁹. Si le secteur privé est invité à participer davantage au financement de ces programmes, il est probable que ses acteurs leur accorderont plus de confiance, dans la mesure où ils auront un droit de regard sur les types de services fournis.

Obstacles au niveau individuel

Au niveau individuel, il convient d'insister sur l'importance des modèles de comportement qui reflètent le vécu des jeunes racisés, illustrent le champ des possibles et influent ainsi sur leurs aspirations professionnelles. Le manque de modèles de comportement visibles au sein de la population active peut également dissuader certaines personnes racisées de chercher un emploi dans tel ou tel secteur d'activité⁶⁰. D'après la recherche, les personnes noires et racisées sont largement sous-représentées au sein des conseils d'administration des entreprises publiques comme privées⁶¹, d'où l'absence de modèles de comportement et de mentors pour les jeunes racisés. En outre, ces derniers ne bénéficient souvent pas du soutien de leurs pairs dans la poursuite de leurs objectifs d'éducation et de carrière⁶².

Des travaux de recherche laissent penser que les jeunes racisés manquent de confiance. Selon une enquête menée en 2016, par exemple, 94 % des jeunes noirs âgés de 15 à 25 ans au Canada ont déclaré qu'ils aimeraient obtenir un diplôme d'études de premier cycle ou supérieur. Pourtant, seulement 60 % d'entre eux croyaient être en mesure d'atteindre cet objectif⁶³. Ce manque de confiance pourrait notamment s'expliquer par le sentiment de faire face à des obstacles insurmontables (à la fois directs et systémiques) favorisant leur exclusion. Le taux des cas de discrimination signalés en milieu scolaire est également supérieur parmi les élèves noirs, qui ont l'impression de ne pas être traités par les enseignants de la même façon que leurs homologues non racisés et de ne pas obtenir un soutien adéquat de leur part⁶⁴. Les étudiants noirs ont besoin, comme tout un chacun, que leurs enseignants nourrissent des attentes élevées à leur égard et leur fournissent le soutien et l'encouragement nécessaires pour qu'ils développent leur confiance en eux⁶⁵.



Analyse du contexte : politiques et programmes de soutien à l'emploi des jeunes au Canada

Le présent rapport se fonde sur une analyse exhaustive des politiques et des programmes de soutien à l'emploi des jeunes (annexe A). Une première recherche a été réalisée au moyen de Google, à partir de termes couramment employés pour désigner les jeunes racisés. Une fois toutes les combinaisons épuisées, une recherche plus approfondie a été effectuée au sein de la liste des organismes privés approuvés de soutien à la jeunesse tenue par le gouvernement du Canada, afin de répertorier manuellement les organismes qui aident les jeunes racisés à trouver un emploi. L'intersection des identités a également été prise en compte au cours de cette recherche. En raison des disparités en matière de financement et de la variété des tailles de population au Canada, certaines identités sont davantage prises en compte dans le cadre des programmes en faveur des jeunes.

Au Canada, les programmes de soutien à la jeunesse sont fragmentés entre le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux et les administrations municipales, qui soutiennent chacun, de manière directe ou indirecte, toute une série de programmes d'aide à l'emploi des jeunes. À titre d'exemple, le gouvernement fédéral propose de nombreux programmes de stages et d'expériences de travail ainsi que des programmes de formation professionnelle, dont beaucoup sont rattachés à des services spécifiques

et assortis de nombreuses exigences très diverses⁶⁶. Les gouvernements provinciaux et les administrations municipales, ainsi que divers organismes de proximité, proposent également toute une série de programmes analogues. Si certains portails en ligne permettent de rechercher les programmes offerts par le gouvernement fédéral et bon nombre de gouvernements provinciaux, il n'existe néanmoins à ce jour aucune base de données centralisée conviviale qui permette aux jeunes de faire facilement le tri dans le très grand nombre de programmes disponibles.

Plusieurs facteurs peuvent influencer sur le cheminement de carrière, comme le capital social, l'accès aux renseignements et les réseaux. Les jeunes ont besoin de soutien tout au long de leur parcours, mais tous ne sont pas placés sur un pied d'égalité. Des études récentes montrent que les groupes ayant droit à l'équité sont touchés de manière disproportionnée par toute une gamme de traumatismes et que ces disparités doivent être prises en compte lors de la conception des programmes de soutien à l'emploi⁶⁷. Qui dit programmes plus inclusifs dit création de dispositifs de soutien mieux adaptés, qui aideront les jeunes à venir à bout des obstacles induits par ces traumatismes, que ceux-ci relèvent de circonstances historiques, systémiques ou individuelles. Pour y parvenir, il est nécessaire d'étoffer la gamme de soutiens, y compris les soutiens complémentaires, et

FIGURE 2

Un parcours de bout en bout, vers l'acquisition de compétences : ce dont les usagers ont besoin



Source : Escobari, M., Seyal, I. et Meaney, M. (2019). *Realism about reskilling: Upgrading the career prospects of America's low-wage workers*. Brookings Institute.

de rendre ceux-ci disponibles tout au long du cheminement de carrière, comme illustré dans la figure 2.

Les services de soutien à l'emploi, lorsqu'ils sont judicieusement conçus et offerts tout au long du parcours de formation ou d'acquisition de compétences, sont bénéfiques à toutes les personnes qui y ont accès. Toutefois, une attention particulière doit être accordée à trois aspects de ces services. Tout d'abord, comme le montre une étude réalisée par le Diversity Institute, compte tenu de l'offre pléthorique de programmes différents, un accompagnement des jeunes racisés est nécessaire pour que chacun d'entre eux puisse trouver les dispositifs de soutien adaptés à sa situation⁶⁸.

Il est essentiel de rendre plus accessibles les renseignements de nature à inciter les jeunes racisés à tirer parti des programmes en faveur de l'emploi. Ensuite, il est indispensable de mettre en œuvre des mesures de soutien complémentaires qui aideront les jeunes racisés à venir à bout des obstacles d'ordre économique et social, ainsi que des obstacles liés aux traumatismes, afin d'améliorer leurs perspectives d'emploi. La mise à disposition de ces services de soutien tout au long du parcours professionnel permet également d'obtenir de meilleurs résultats⁶⁹. Enfin, il est primordial de concevoir des programmes dont le contenu est adapté aux besoins des jeunes à chaque jalon de leur parcours éducatif ou

professionnel, car les jeunes racisés sont plus susceptibles d'avoir pâti d'insuffisances en matière d'enseignement. L'examen des programmes et des politiques de soutien à l'emploi des jeunes a mis en évidence un grand nombre de pratiques et de programmes qui s'avèrent prometteurs en matière de soutien à la jeunesse racisée. Il reste cependant encore beaucoup à faire pour que le cheminement de carrière soit une possibilité pour tout le monde, sans exclusion.

À l'issue de l'analyse, les 324 programmes proposés à l'échelle du pays ont été répartis selon les facteurs suivants (on trouvera la liste complète des programmes à l'annexe B) :

- > Volonté d'apprendre
- > Réussite scolaire
- > Réussite des études postsecondaires
- > Sensibilisation aux possibilités d'avancement de carrière et aide à la recherche d'emploi
- > Passerelles vers une formation professionnelle
- > Apprentissage intégré au travail
- > Formation à l'entrepreneuriat en tant que passerelle vers l'emploi
- > Occasions de réseautage et création d'un capital social
- > Programmes intégrés assortis de soutiens complémentaires
- > Programmes pilotés par l'employeur
- > Plateformes de mise en relation entre demandeurs d'emploi et employeurs
- > Création d'environnements de travail inclusifs

Volonté d'apprendre

Certains programmes s'efforcent de rétablir l'équité en faveur des élèves ayant un statut socioéconomique inférieur, lesquels sont également plus susceptibles d'être issus de communautés racisées. À titre d'exemple, le programme Allons à la rencontre des jeunes est déployé à l'échelle du pays par l'organisme Actua. Ce programme propose un modèle de prestation personnalisée des services qui encourage la participation des jeunes issus de communautés aux prises avec des difficultés socioéconomiques, y compris de familles ayant un faible revenu, dotées de ressources insuffisantes, ou vivant dans des collectivités rurales ou isolées⁷⁰. À Vancouver, les écoles Genesis, mises en place par l'organisme PLEA, offrent aux élèves âgés de 16 à 19 ans un milieu d'apprentissage souple, qui les incite à définir et à atteindre leurs objectifs scolaires et professionnels⁷¹. Dans le cadre de ce programme, un membre du personnel enseignant du Vancouver School Board est chargé du volet pédagogique, tandis que les intervenants auprès des jeunes de PLEA offrent aux élèves un soutien dans les activités d'apprentissage théorique, les activités d'acquisition des aptitudes à la vie quotidienne et les activités récréatives.

Réussite scolaire

Certains programmes comprennent des soutiens qui visent à aider les élèves et les étudiants à poursuivre leurs études. Par exemple, en Colombie-Britannique, le programme d'orientation pédagogique et professionnelle Reboot Plus permet aux jeunes d'acquérir des compétences et les met en relation avec des employés en poste. L'un des principaux volets vise à aider les jeunes de 17 à 24 ans qui n'ont pas achevé leurs études secondaires ou qui rencontrent des difficultés à obtenir les crédits nécessaires pour obtenir leur diplôme⁷².



Certains programmes accompagnent les élèves et les étudiants racisés en leur offrant des activités d'enseignement et une méthode pédagogique plus adaptées. À Toronto, le programme Youth Taking Flight propose des expériences motivantes d'apprentissage dans le domaine des STIM aux jeunes à risque âgés de 12 à 24 ans, notamment les jeunes filles et les jeunes racisés, et les accompagne pour favoriser leur épanouissement⁷³. Le tutorat et l'aide aux devoirs sont des facteurs de réussite scolaire particulièrement importants. Dans la région de Peel, en Ontario, la Black Youth School Success Initiative, qui s'inscrit dans le plan d'action We Rise Together du Peel District School Board, rassemble des organisations dirigées par des personnes noires, des écoles et des organismes communautaires généraux dans le but de soutenir les jeunes noirs au niveau local. Le programme propose des services de tutorat et de mentorat aux élèves noirs afin que leur taux d'obtention de diplômes soit comparable au taux moyen national⁷⁴. On note une augmentation du nombre de programmes d'aide aux élèves à l'école pendant la pandémie de COVID-19. Le programme Study Buddy, par exemple, propose une solution gratuite de tutorat pour les élèves de groupes marginalisés de

l'Ontario, de la maternelle à la 12^e année. Ce programme est multidimensionnel, car il permet aux étudiants en institut de formation des enseignants de compléter les heures de formation requises pour leur certification professionnelle, il donne accès aux élèves marginalisés à des services de soutien scolaire, et il permet aux parents de consacrer davantage de temps à la gestion de leur entreprise ou à leur recherche d'emploi⁷⁵.

Réussite des études postsecondaires

Les programmes de ce type encouragent les jeunes racisés et défavorisés à suivre des études universitaires, en leur proposant des cours en format hybride ou en leur présentant le milieu universitaire. Parmi les plus connus, le programme Passeport pour ma réussite associe accompagnement et exposition sur place aux programmes universitaires. Certains établissements adoptent des programmes ciblés. Par exemple, en Nouvelle-Écosse, Business is Jammin' travaille avec la faculté d'ingénierie de l'Université Dalhousie pour faire connaître les carrières en ingénierie aux élèves de la 10^e à la 12^e année d'origine africaine et issus d'autres groupes racisés⁷⁶.

Certains programmes, comme le NewLife Youth ReGeneration Program⁷⁷ et le Black Youth Mentorship and Leadership Program en Alberta⁷⁸, et le Programme de mentorat afro-caribéen (Afro-Caribbean Mentorship Program) en Ontario⁷⁹, visent à offrir des services de mentorat par les pairs. D'autres types de programmes s'attachent à accompagner les étudiants vers la réussite, à l'instar des programmes d'apprentissage intégré au travail, comme le programme Éducation en agriculture, au Yukon⁸⁰, ou le Newcomer Youth Green Economy Project à Toronto⁸¹, ainsi que les programmes ciblés de formation à l'entrepreneuriat, comme le Youth Entrepreneurship Program, à Toronto⁸², et le Business Planning Program, à Terre-Neuve-et-Labrador⁸³.

De plus en plus d'universités mettent en place des soutiens en faveur des jeunes racisés. À titre d'exemple, l'Université de Toronto a adopté une stratégie globale reposant notamment sur l'évaluation des critères d'admissibilité, la fourniture de services de mentorat et l'organisation d'initiatives de liaison, pour améliorer la représentation des jeunes noirs au sein de sa faculté de médecine. L'Osgoode Hall Law School a pour sa part chargé la Black Law Students' Association d'améliorer l'accès aux études juridiques et de promouvoir une plus grande diversité dans les rangs des juristes.

Plusieurs institutions financières et d'autres grands pourvoyeurs d'emplois ont mis en place, avec des établissements d'enseignement postsecondaire, des programmes conjoints visant à informer les jeunes racisés et les jeunes noirs des possibilités d'emploi et des compétences requises pour réussir et à élargir les perspectives en leur faveur. De plus, conscients des obstacles qui entravent

l'accès de nombreux jeunes racisés aux études postsecondaires, certains organismes octroient des bourses d'études ciblées, notamment des organismes communautaires comme Scadding Court, la Black Business and Professional Association (BBPA) et le Lifelong Leadership Institute, ainsi qu'un vaste éventail d'entreprises et d'organismes à but non lucratif. Ces bourses d'études et récompenses n'apportent pas uniquement un avantage d'ordre financier; elles sont aussi un important gage de reconnaissance et un catalyseur de confiance en soi.

Le programme The Bridge, conçu au sein du système collégial et introduit à la Toronto Metropolitan University par Beverly-Jean Daniel, s'attache principalement à soutenir les jeunes noirs et vise à améliorer leur persévérance scolaire au palier postsecondaire. Quoique mené à petite échelle, ce programme d'une durée de huit semaines, qui comprend des soutiens complémentaires et des services d'encadrement et de conseil, semble avoir produit des résultats notables⁸⁴.

Certains établissements proposent des bourses ciblées, mais la question des coûts demeure un enjeu de taille. Contrairement aux États-Unis ou à d'autres pays, et bien que certains établissements d'éducation postsecondaire canadiens proposent des options à un coût abordable, on ne dénombre que très peu de solutions gratuites. Les études universitaires s'avérant coûteuses une fois additionnés les frais de scolarité, le coût des fournitures et le coût de la vie, auxquels s'ajoutent les coûts d'opportunité (c'est-à-dire le fait de devoir limiter sa participation à l'emploi à court terme), bon nombre de jeunes racisés (qui ont également de faibles revenus) n'ont pas les moyens de suivre des études au palier postsecondaire.



Sensibilisation aux possibilités d'avancement de carrière et aide à la recherche d'emploi

Un grand nombre d'employeurs et d'associations professionnelles favorisant la diversité lancent actuellement des programmes visant à sensibiliser davantage les groupes ayant droit à l'équité aux possibilités d'avancement de carrière, tout en rendant hommage aux modèles de comportement issus de la diversité dans les écoles et les établissements d'enseignement postsecondaire. Conscients de la qualité inégale de l'orientation professionnelle offerte en milieu scolaire, en particulier dans les quartiers à revenu faible, beaucoup mettent en place des programmes visant à élargir l'horizon des jeunes racisés en particulier.

Mentor Canada est une coalition nationale d'organismes offrant aux jeunes des services de mentorat, dont l'objectif est de renforcer les capacités du secteur et d'améliorer l'accès au mentorat à l'échelle du pays. Son action porte sur quatre domaines principaux : la recherche, la technologie, la sensibilisation et le développement des réseaux régionaux. Résolue à sensibiliser le public aux effets

positifs du mentorat sur les jeunes, Mentor Canada organise chaque année le Colloque de mentorat canadien, une concertation nationale qui rassemble les organismes de mentorat, les pouvoirs publics, les universitaires, les entreprises et les partenaires de la communauté pour présenter de nouvelles études, discuter de pratiques innovantes et profiter d'occasions de réseautage dynamiques⁸⁵.

Le NexusBC Community Resource Centre offre un programme de formation à l'emploi s'adressant aux jeunes NEET (baptisé « Training for Jobs »). Les jeunes nouveaux arrivants, parmi lesquels on retrouve des personnes racisées, peuvent bénéficier d'une aide à l'élaboration de CV, de lettres de motivation et de leur profil LinkedIn, à l'amélioration de leurs compétences rédactionnelles et à la maîtrise des techniques de recherche d'emploi, l'objectif étant qu'ils décrochent un emploi à temps plein dans un domaine qui les enthousiasme.

Le Young Professionals Mentorship Program de la BBPA est un mécanisme de réseautage et de mentorat qui met en relation les jeunes professionnels noirs et des mentors exerçant dans divers domaines d'activité.

Passerelles vers la formation professionnelle

De nombreux programmes aux échelons national, provincial et local offrent des formations spécialisées centrées sur l'employeur, parfois assorties de placements en entreprise. Par exemple, l'organisme sans but lucratif NPower Canada propose des programmes nationaux visant à renforcer les compétences en technologies de l'information des jeunes âgés de 17 à 30 ans⁸⁶. Grâce au Programme d'analyste débutant-e en technologies de l'information, au Programme

d'analyste de données débutant·e, au Programme de requalification en technologie ReNEW ou au Programme d'analyste junior en sécurité et assurance qualité, proposés par NPower, plus de 1 600 diplômés ont pu démarrer une carrière dans le secteur du numérique en intégrant des entreprises figurant parmi les 500 plus grandes sociétés américaines recensées par la revue *Fortune*.

Depuis cinq ans, le programme MyStart, anciennement Opportunity For All Youth, lancé par le Youth Employment Centre de la cité de Calgary en septembre 2018, ouvre des perspectives aux 40 000 jeunes NEET du Canada qui font face à des obstacles au moment d'intégrer le marché du travail au Canada. Ces programmes ciblent les compétences techniques (comme les compétences liées aux STIM ou au numérique) que les habiletés socioaffectives (comme le leadership, la communication ou les aptitudes à la recherche d'emploi)⁸⁷.

De multiples organismes offrent également des programmes de formation ciblés et spécialisés à l'intention des jeunes, et des jeunes racisés en particulier. Dans certains cas, ils répondent à des besoins précis des employeurs en matière de formation et de soutien technique. Workforce Development Consulting Services, un organisme du Nord de la Colombie-Britannique, propose par exemple le programme QUEST Plus Pipeline Construction Worker Training, qui aide les participants à acquérir des compétences préalables à l'emploi, une certification en construction d'oléoducs et des compétences en recherche d'emploi afin qu'ils obtiennent un emploi pérenne dans les secteurs de la construction, des ressources naturelles, de l'énergie et des infrastructures⁸⁸. Il existe plusieurs programmes de ce type : le programme d'emploi pour les jeunes Start it Right! et le Future Leaders Program, mis

en œuvre par la DIVERSEcity Community Resources Society; le Skilled Labourer Program: Young Adults, offert par le Collège de New Caledonia; le programme d'emploi pour les jeunes Aspire: Young Adults, proposé par l'organisme Kootenay Employment Services; les centres WorkBC de services à l'emploi et de ressources, mis à disposition par la Pacific Community Resources Society⁸⁹; le programme This Way ONward, qui s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 24 ans; et le Projet pilote de navigateur de programmes pour les jeunes de la Société de recherche sociale appliquée (SRSA)⁹⁰.

Certains programmes tiennent compte de l'importance d'accueillir une plus grande diversité au sein des métiers et interviennent auprès des jeunes. À titre d'exemple, l'ITA Youth Trades Program en Colombie-Britannique permet aux élèves de la 10^e à la 12^e année d'acquérir des compétences professionnelles spécialisées dans le cadre d'un apprentissage, tout en poursuivant leurs études secondaires⁹¹. Les participants peuvent accumuler jusqu'à 16 crédits qui compteront pour l'obtention de leur diplôme d'études secondaires et comptabiliser 480 heures de formation pour leur futur métier. Le Programme d'apprentissage pour les jeunes du Nouveau-Brunswick, une initiative sectorielle, fait connaître les métiers spécialisés aux élèves de 10^e ou de 11^e année⁹².

À Toronto, des programmes non gouvernementaux proposent des formations professionnelles et des certifications sectorielles. L'organisme POV 3rd Street, par exemple, a mis en place des programmes permettant d'acquérir des compétences professionnelles, comme le Production Assistant Training Program, le Media Training Program et le Next Steps Program, et offre des services de mentorat en séances individuelles et une aide au développement d'aptitudes



sociales pour tous les jeunes noirs âgés de 18 à 29 ans⁹³. À Vancouver, The John Howard Society of British Columbia assure la direction du programme TradeBuilders for Young Adults at Risk, qui aide les jeunes NEET âgés de 17 à 29 ans à acquérir des compétences essentielles et professionnelles, ainsi que des aptitudes socioaffectives⁹⁴. Dans la même veine, le Remix Project, à Toronto, a pour vocation d'aider les jeunes issus de groupes marginalisés et de communautés défavorisées, et de leur ouvrir la voie vers les industries de la création et les secteurs autres que celui des technologies⁹⁵. Le programme Rexdale Youth Mentorship, qui s'adresse également aux jeunes racisés, met à leur disposition des outils professionnels pour les aider à s'épanouir⁹⁶.

Certains programmes ont été exclusivement conçus en faveur des jeunes racisés, des jeunes immigrants et des jeunes nouveaux arrivants. La YMCA dispose de programmes d'aide à l'emploi des jeunes immigrants dans de nombreuses provinces, comme en Ontario (par exemple, les programmes Puissance des métiers et Services avant l'arrivée ON Bâtit) et en Alberta (par exemple, les programmes Career Mentorship Program et le programme Employment Link)^{97,98}. En Ontario, CultureLink offre un programme de formation préalable à l'emploi, baptisé Skills for Youth Success, aux jeunes immigrants âgés de 15 à 29 ans⁹⁹.

Son objectif est d'aider ces jeunes à maîtriser les techniques dont ils auront besoin pour se démarquer sur le marché du travail à l'ère du numérique, ainsi qu'à perfectionner leurs compétences numériques et leurs compétences en réseautage. En Colombie-Britannique, l'organisme Immigrant Services Society of BC offre le programme Youth in Tech, qui s'adresse aux jeunes immigrants et réfugiés âgés de 17 à 29 ans¹⁰⁰. Le programme vise à aider les jeunes nouveaux arrivants à perfectionner leurs compétences numériques et propose des stages et des expériences de travail rémunérés chez les employeurs partenaires. Toujours en Colombie-Britannique, le programme d'emploi pour les jeunes Future Troopers, offert par la DIVERSEcity Community Resources Society, s'attache à pallier les graves pénuries de compétences chez les jeunes immigrants et à les mettre en relation avec des employeurs partenaires solidaires¹⁰¹. Dans la même province, le programme Fast Track to Manufacturing, proposé par MOSAIC, apporte un soutien aux jeunes nouveaux arrivants âgés de 17 à 29 ans en leur proposant des formations en ligne et des occasions d'emploi rémunérées auprès de 2 500 employeurs participants¹⁰².

L'échelon provincial compte également de nombreux programmes conçus spécifiquement pour soutenir les jeunes noirs. Le Black Youth Mentorship and Leadership Program, de l'Université de l'Alberta, contribue par exemple à l'avancement économique et social des jeunes noirs¹⁰³. Toujours en Alberta, l'organisme à but non lucratif Realize Your Potential propose le NewLife Youth ReGeneration Program aux jeunes noirs âgés de 9 à 24 ans, grâce auquel ceux-ci ont accès à des services de mentorat et à des outils qui leur permettront de se former à l'entrepreneuriat et d'acquérir des connaissances dans le domaine des STIM¹⁰⁴.

Le CEE Centre for Young Black Professionals, un organisme caritatif de Toronto, œuvre pour lever les obstacles économiques et sociaux qui entravent les jeunes noirs âgés de plus de 14 ans. Il offre des formations professionnelles dans cinq domaines du marché du travail touchés par une pénurie de main-d'œuvre : les technologies, le commerce, l'audiovisuel, les services sociaux et l'accueil.

Le programme RITES for Black and African-Canadian Youth est offert par un autre organisme à but non lucratif, le Central Toronto Youth Services, qui favorise l'avancement des jeunes noirs et des jeunes afro-canadiens âgés de 13 à 17 ans. Le racisme systémique peut indéniablement entamer l'estime de soi des jeunes et nuire à leur réussite globale. Le programme RITES entend aider les jeunes noirs à avancer avec détermination et à acquérir des compétences pratiques en matière de leadership, de transformation des situations de conflit, de résilience et de résolution des problèmes, dans un environnement sain et positif¹⁰⁵.

De même, le Nia Centre for the Arts et l'OYA Media Group sont des organismes à but non lucratif qui œuvrent en faveur de la reconnaissance des arts portés par la diaspora africaine et ont donné une impulsion à la carrière artistique des jeunes noirs¹⁰⁶.¹⁰⁷. À Toronto, l'organisme à but non lucratif Onyx Initiative centre ses efforts sur le perfectionnement professionnel des étudiants et des jeunes noirs récemment diplômés¹⁰⁸. L'organisme Tropicana Community Services offre un soutien et des services d'aide à l'emploi aux jeunes d'ascendance caribéenne, noire et africaine. Davantage tourné vers l'apprentissage, il propose entre autres des séances de formation sur des sujets divers comme l'acquisition de connaissances financières, l'élaboration de CV, la planification de carrière, ainsi que la préparation à l'emploi et la mise en relation avec les employeurs¹⁰⁹.

À l'échelon provincial, quelques programmes ont été conçus pour aider les jeunes en situation de handicap ou ceux faisant face à d'autres types d'obstacles. En Colombie-Britannique, par exemple, le programme YMCA Youth BEAT (Breakthrough to Employment and Training), qui s'adresse aux jeunes âgés de 17 à 29 ans ayant des problèmes de santé mentale, comprend des ateliers sur l'employabilité, le bien-être et les aptitudes à la vie quotidienne, et propose des services de soutien pendant les placements professionnels¹¹⁰. La Progressive Intercultural Community Services Society gère le projet Surrey Intercultural Youth Service Corps en Colombie-Britannique, qui apporte un soutien aux jeunes âgés de 15 à 30 ans s'identifiant comme étant en situation de handicap, des personnes faisant face à de multiples obstacles ou des personnes LGBTQ2+. Par l'intermédiaire de ce projet, ces jeunes bénéficient d'une formation utile en leadership, peuvent acquérir des compétences en matière de participation communautaire et mener des stages bénévoles, l'objectif étant qu'ils puissent établir des liens avec la communauté. La formation couvre également les méthodes de recherche d'emploi, l'élaboration de CV, les connaissances financières et les aptitudes à la vie quotidienne essentielles, des services qui permettront aux jeunes d'acquérir une expérience précieuse en matière de participation communautaire et d'améliorer leurs perspectives d'emploi¹¹¹. En Ontario, le programme Y Opportunities des YMCA, d'une durée de six semaines, s'adresse aux jeunes qui présentent un handicap déclaré ou un handicap défini par un diagnostic, et les aide à perfectionner leurs compétences et à en découvrir de nouvelles en vue de leur intégration au marché du travail ou de la poursuite de leurs études¹¹².

Certains programmes ciblent spécifiquement les jeunes NEET. En Colombie-Britannique, NexusBC Community Resource Centre administre le programme Training for Jobs, qui offre aux jeunes âgés de 17 à 29 ans une formation en compétences générales et en recherche d'emploi¹¹³. Dans la même province, le programme Kamloops Jobs in Demand Youth est proposé par l'organisme privé Open Door Group, qui offre une formation et des services de soutien aux jeunes marginalisés et NEET¹¹⁴. L'entreprise Buxton Consulting dispose également d'un programme de soutien dédié aux jeunes vulnérables et à risque¹¹⁵.

Apprentissage intégré au travail

Les programmes d'apprentissage intégré au travail se sont considérablement élargis par l'intermédiaire du Programme de stages pratiques pour étudiants d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), qui permet aux étudiants de niveau postsecondaire d'acquérir une expérience de travail rémunérée et propose des subventions plus élevées en faveur des femmes en technologie, des jeunes racisés ou autochtones, et des jeunes en situation de handicap. Dans le cadre d'une évaluation de ce programme, le Diversity Institute a analysé les données issues d'une enquête menée auprès de 508 étudiants de niveau postsecondaire et de 254 employeurs au Canada, ainsi que des données issues d'entretiens avec des employeurs participant à des programmes d'apprentissage intégré au travail. Si l'analyse montre que les résultats du programme sont probants, il n'en demeure pas moins que celui-ci s'adresse uniquement aux étudiants du palier universitaire inscrits à des programmes pour lesquels il est nécessaire de réaliser un stage pratique. Certains étudiants racisés qui suivent des études universitaires, notamment les femmes, les personnes noires et les personnes en situation de handicap,

sont moins susceptibles de s'inscrire à des programmes d'enseignement coopératif et plus enclins à opter pour les disciplines des lettres et des sciences sociales¹¹⁶. En outre, les programmes d'enseignement coopératif sont assortis de critères d'admissibilité et présentent des coûts d'opportunité élevés liés au prolongement des études, ne serait-ce que pour une année.

D'autres programmes qui ont été conçus pour faciliter la transition des étudiants vers la vie active dès l'obtention de leur diplôme revêtent une grande importance en ce qu'ils aident les diplômés racisés à décrocher un emploi, en particulier dans les petites et moyennes entreprises, qui concentrent la majorité des emplois au Canada mais sont moins susceptibles d'investir dans des programmes d'enseignement coopératif que les plus grands pourvoyeurs d'emplois. À titre d'exemple, le programme Advanced Digital and Professional Training (ADaPT), administré par le Diversity Institute, a pour vocation de combler l'écart entre les compétences des diplômés du palier postsecondaire et les compétences requises pour les emplois de premier échelon dans le secteur des technologies. En règle générale, le programme offre aux participants une formation en compétences numériques et compétences professionnelles d'une durée de plus de 80 heures, suivie d'un stage pratique rémunéré dans le secteur des technologies. Trois quarts des participants sont des jeunes racisés ou des personnes qui font face à des obstacles. Les taux de placement au cours des huit années d'existence de l'ADaPT sont restés proches de 90 %¹¹⁷.

Dans les zones métropolitaines, d'autres programmes aident les jeunes à acquérir une expérience professionnelle et à amorcer leur insertion sur le marché du travail. À Toronto, l'organisme Woodgreen Community Services a mis en place un programme de composition

d'effets visuels, qui s'adresse aux jeunes noirs et qui comprend une formation axée sur les services d'emploi, ainsi qu'un stage rémunéré à temps plein d'une durée de quatre mois dans le secteur des technologies numériques¹¹⁸. L'organisme Yonge Street Mission offre un programme de soutien à l'emploi aux jeunes de la rue âgés de 16 à 24 ans¹¹⁹, et Youth Employment Services a mis en place le programme Toronto Youth Job Corps, qui s'adresse aux jeunes âgés de 15 à 30 ans¹²⁰. À Vancouver, la Pacific Community Resources Society offre huit semaines de formation, de certification, de mentorat et d'expérience de travail aux jeunes désireux de trouver un emploi dans le domaine des arts culinaires¹²¹.

La formation à l'entrepreneuriat : une passerelle vers l'emploi

Prenant acte du rôle majeur que joue l'entrepreneuriat dans la croissance économique et du caractère transposable des compétences entrepreneuriales, de plus en plus de programmes proposent des occasions de formation en matière d'entrepreneuriat et d'apprentissage par l'expérience pour aider les jeunes à créer leurs propres entreprises. Ces programmes, qui tiennent compte du fait que l'entrepreneuriat et l'apprentissage par l'expérience offrent des environnements souvent adaptés aux jeunes issus de la diversité présentant des différences d'apprentissage, tendent à cibler de plus en plus spécifiquement les jeunes marginalisés et racisés. Par exemple, le programme Entreprise d'été, qui bénéficie du soutien de la province de l'Ontario, offre une formation et des microsubventions (3 000 dollars) lorsque divers jalons du projet sont atteints. Si certains participants créent leur propre entreprise, la plupart perfectionnent des compétences transposables comme les aptitudes à la communication, les compétences financières



et la gestion de projet. Ce programme s'adresse expressément aux jeunes racisés et à ceux qui font face à des obstacles¹²².

Parmi les programmes spécialisés de soutien à l'entrepreneuriat ciblant des populations spécifiques figurent plusieurs incubateurs comprenant une composante dédiée aux jeunes noirs, comme l'incubateur DMZ de la Toronto Metropolitan University¹²³, ou les incubateurs gérés par la BBPA et le Lifelong Leadership Institute. D'autres incubateurs sont destinés aux femmes racisées, comme le Women Entrepreneurship Hub, du Scadding Court Community Centre¹²⁴. La Somali Canadian Association of Etobicoke dispose d'un programme d'entrepreneuriat pour les jeunes qui offre aux personnes âgées de 15 à 29 ans de la région une formation structurée, des ressources sur l'entrepreneuriat, un service d'encadrement préalable au démarrage, un service continu de mentorat, ainsi qu'un financement de démarrage d'un montant pouvant aller jusqu'à 1 500 dollars pour aider les jeunes à se lancer et à assurer la réussite de leur entreprise¹²⁵. À Halifax, le Centre de développement et d'éducation en entrepreneuriat offre également aux jeunes des services d'appui à l'entrepreneuriat¹²⁶.

Certains programmes visent des secteurs qui suscitent l'intérêt des jeunes, comme la musique et les métiers artistiques. En Nouvelle-Écosse, l'organisme Youth Art Connection, par l'intermédiaire de son

programme ARTpreneurs, aide les jeunes issus de la diversité âgés de 15 à 30 ans à acquérir des aptitudes à la vie quotidienne, des habiletés en gestion d'entreprise et des compétences de leadership et d'animation sociale grâce à leurs talents artistiques et créatifs. Le programme Self-Employment Training for Young Entrepreneurs, proposé par l'organisme SUCCESS, aide les jeunes adultes à créer une petite entreprise, à se lancer comme travailleurs autonomes et à acquérir des compétences transposables pour élargir leurs perspectives d'emploi.

Occasions de réseautage et création d'un capital social

Plusieurs programmes visent principalement à favoriser le réseautage des jeunes au sein de leur communauté. Centraide du Grand Toronto (United Way Greater Toronto) pilote le programme netWORKS, qui s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 29 ans et leur permet de bénéficier des services de mentorat et des occasions de réseautage professionnels dont ils ont besoin pour trouver un emploi gratifiant¹²⁷. La Markham, Richmond Hill & Vaughan Chinese Business Association a conçu un programme intitulé Young Professionals & Entrepreneurs qui encourage la communication entre les entreprises chinoises, les professionnels de différents secteurs et les institutions publiques¹²⁸.

Certains programmes intègrent également des services complémentaires. À Vancouver, des programmes soutiennent les jeunes sans distinction, à l'instar des programmes suivants, proposés par la Pacific Community Resources Society : Honour Secondary School, Passeport pour ma réussite, Baristas Training Program, Foundry Surrey, Shift et TREES (Teen Recreation and Educational Enhancement Services)¹²⁹. En 2018, le Youth Employment Centre de la cité de Calgary a

lancé un programme baptisé This Way ONward pour aider les jeunes âgés de 16 à 24 ans¹³⁰. Le programme Phoenix Learning and Employment Center figure parmi les ressources et services de soutien offerts aux jeunes par la ville d'Halifax¹³¹. À Montréal, YES Montreal propose des services spécifiquement conçus pour les demandeurs d'emploi, ainsi qu'un programme de services pour entrepreneurs¹³².

Certains programmes, outre ceux ayant vocation à fournir des services à l'appui de grands groupes de jeunes, sont conçus pour soutenir tout particulièrement les jeunes issus de populations racisées, noires, immigrantes ou sans-abri. Ils servent souvent des objectifs généraux, tels que l'amélioration du bien-être ou le renforcement de l'identité culturelle, au lieu d'être axés sur l'emploi. À titre d'exemple, Youth Taking Flight est un organisme de proximité constitué de jeunes qui propose des expériences motivantes d'apprentissage dans le domaine des STIM aux jeunes âgés de 12 à 25 ans. Il s'efforce principalement de soutenir les jeunes à risque¹³³. Par la voie de son programme de mentorat NexGen Builders, Toronto Community Benefits Network soutient les femmes et les jeunes noirs, autochtones et nouvellement arrivés au Canada, et propose aux participants des séminaires sur le perfectionnement professionnel¹³⁴.

Certains programmes de l'échelon municipal apportent un soutien aux jeunes marginalisés. Le Scadding Court Community Centre de Toronto offre une vaste gamme de programmes et de services aux jeunes marginalisés, notamment aux nouveaux arrivants dans la collectivité¹³⁵. Le programme Study Buddy, animé par le Diversity Institute de la Toronto Metropolitan University, est un programme innovant au service des jeunes et s'appuie sur une plateforme en ligne, sur laquelle des séances gratuites de tutorat individuelles ont été organisées pendant la

pandémie. Il offre également une expérience de travail aux jeunes qui souhaitent devenir enseignants et aux étudiants-maîtres issus de groupes marginalisés, en particulier les nouveaux arrivants au Canada, et qui se destinent à l'enseignement de la maternelle à la 12^e année¹³⁶. Certains programmes municipaux ont vocation à soutenir les jeunes immigrants. À titre d'exemple, le projet Immigrant Youth Employability Project, financé par la ville d'Halifax, s'adresse spécifiquement à ces derniers¹³⁷.

À Toronto, Youth Employment Services a mis sur pied un programme spécial baptisé Streets to Jobs, qui aide les jeunes sans-abri et à risque à cheminer pas à pas vers un logement permanent et à améliorer leur autosuffisance financière¹³⁸. Springboard Services, un organisme à but non lucratif de Toronto, a créé un programme intitulé Youth Job Connection, par l'intermédiaire duquel il offre 11 programmes et services individualisés dans l'objectif d'aider les jeunes vulnérables à acquérir des compétences correspondant aux besoins actuels du marché du travail. Les programmes comprennent, entre autres, des services d'orientation professionnelle en séances individuelles, des ateliers de perfectionnement des compétences avant l'entrée dans l'emploi, des possibilités de formation gratuites, des stages pratiques rémunérés, des activités d'observation au poste de travail et des formations particulières au poste de travail¹³⁹.

Programmes intégrés assortis de soutiens complémentaires

Certains organismes disposent d'un ensemble complet de programmes assortis de soutiens complémentaires. La YMCA du Grand Toronto offre des programmes de soutien à l'emploi, des services de soutien aux employés, le programme Youth Job Connection, Skills

for Steel — Job Seekers (à Hamilton, à Kitchener et dans d'autres villes), Y to Work – Employment Services et Second Career, et organise les salons de l'emploi Youth Job Link¹⁴⁰. Les YMCA de l'Alberta offrent le plus grand nombre de programmes allant du counseling d'emploi en séances individuelles à l'élaboration de CV, en passant par l'orientation professionnelle, un service de placement dans des emplois occasionnels, l'aide à la recherche d'emploi, la rédaction de lettres de motivation, le conseil sur les entretiens, le programme Connexion compétences, la publication d'offres d'emploi et la transition vers la vie active¹⁴¹.

En Colombie-Britannique, les YMCA proposent notamment un soutien à l'emploi des jeunes, des services de perfectionnement professionnel et d'aide à l'emploi des jeunes, ainsi que les programmes Youth Works Employment, YMCA Connect et YMCA Jumpstart to Employment Essentials¹⁴². Tous ces programmes ambitionnent d'aider les jeunes en leur fournissant des services de conseils, de formation et d'orientation sur leur cheminement de carrière. Au Manitoba, la YMCA a mis sur pied quelques programmes qui contribuent à aider les jeunes à perfectionner leurs compétences en matière de leadership et leur donne les moyens de se lancer dans le travail autonome¹⁴³.

À Terre-Neuve-et-Labrador, la YMCA offre une gamme variée de programmes pour la jeunesse, comme le programme de planification des activités (Business Planning Program), l'initiative Enterprise Olympics, les programmes Create Your Own Change, Media Mentors, Opportunity For All Youth, Y Youth Guided Employment Opportunities (YGEO), Y-Digital, ainsi que les réseaux YMCA Community Action Network et Community Youth Network¹⁴⁴. En Nouvelle-Écosse, la YMCA a mis en place des programmes assortis

de modalités différentes, y compris une combinaison de prestations de services libre-service et de prestations de service assistées : elle publie des offres d'emploi auxquelles les jeunes peuvent répondre en toute autonomie, et offre en parallèle des services assistés de formation préalable à l'emploi et postérieure à l'emploi¹⁴⁵.

À l'échelle du pays, la YMCA propose également des programmes adaptés à différents types de professions. En Ontario, par exemple, les participants peuvent accéder à des programmes permettant d'acquérir des compétences numériques (Digital Skills Literacy Program), de nouer des relations dans le secteur de la construction (Construction Connections Program), de suivre un préapprentissage en rénovation domiciliaire (Pre-Apprenticeship Home Renovation Training Program) et de se former à l'horticulture (Horticulture Training Program)¹⁴⁶. Les YMCA de Colombie-Britannique offrent également des programmes axés sur certaines professions : les programmes Childcare Career Exploration et Early Childhood Education, ainsi que le Programme d'échange de littératie numérique (Digital Literacy Exchange), visent à aider les participants à acquérir des compétences et des connaissances sur les métiers connexes. Leur offre comprend même des services de formation, des soutiens financiers et des occasions de réseautage qui s'adressent aux jeunes souhaitant créer leur propre entreprise par l'intermédiaire du programme d'encouragement au travail autonome (Self-Employment Program) de la YMCA¹⁴⁷.

De même, les YWCA offrent un ensemble complet de programmes destinés aux jeunes femmes faisant face à des obstacles et aux femmes racisées. Elles offrent également des soutiens complémentaires, notamment sous

forme de services de counseling et d'aide au logement¹⁴⁸. L'intégration et la coordination plus étroites des offres de services permettront d'orienter les jeunes vers les occasions et les services qui correspondent à leurs besoins. Pour assurer la reproduction de ces programmes à plus grande échelle, il conviendrait que les parties prenantes coordonnent davantage leurs efforts.

Programmes pilotés par l'employeur

Certains employeurs proposent des programmes visant expressément à se rapprocher des jeunes racisés ou marginalisés afin de créer des viviers. Par exemple, Old Navy parraine le programme This Way ONward administré par la Pacific Community Resources Society en Colombie-Britannique. Ce programme aide les jeunes âgés de 16 à 24 ans à acquérir des compétences en matière de services à la clientèle grâce à une série d'ateliers et à un stage rémunéré chez Old Navy¹⁴⁹.

Certains programmes, dont des programmes publics comme le Programme de stages pratiques pour étudiants (décrit dans la partie Apprentissage intégré au travail), octroient des subventions directement aux employeurs. Bon nombre d'employeurs embauchent des jeunes dans le cadre de programmes de stage ou d'apprentissage rémunérés. Par exemple, le programme TradeLinx de Labour Education Centre en Ontario offre une formation en préapprentissage sur 12 semaines. Les diplômés sont accompagnés vers l'obtention d'un emploi chez un employeur syndiqué. Ces programmes peuvent aider les employeurs à former les candidats avant même que les jeunes ne soient embauchés.

D'autres programmes s'adressant aux employeurs visent à encourager les entreprises à recruter des jeunes racisés. Citons, par exemple, MyStartr (anciennement Opportunity for All Youth), une coalition d'entreprises de portée nationale dont le lancement a eu lieu à l'échelle locale avec le concours du Youth Employment Centre de la cité de Calgary en 2018¹⁵⁰. À ce jour, CERT Logistics, Cintas, Fairmont Palliser, HMSHost, Hyatt Regency, Sheraton Suites Calgary Eau Claire, Starbucks, TELUS, La Source et Walmart ont rejoint les rangs de la coalition à Calgary. Un autre exemple est le programme netWORKS, administré par Centraide du Grand Toronto. Depuis 2015, 14 employeurs ont organisé 45 séances de réseautage et offert divers types de soutiens aux jeunes. Ces initiatives ont permis aux employeurs d'accéder plus facilement au vivier de jeunes candidats.

Plateformes de mise en relation entre demandeurs d'emploi et employeurs

Magnet est un outil mis au point par la Toronto Metropolitan University et la Chambre de commerce de l'Ontario pour rapprocher plus efficacement les demandeurs d'emploi des occasions d'emploi et d'apprentissage intégré au travail. Il aide également les employeurs à déterminer les compétences dont ils ont besoin. Magnet a permis de sensibiliser des jeunes issus de la diversité grâce à des campagnes d'information ciblées menées dans des établissements d'enseignement postsecondaire et des organismes communautaires¹⁵¹.

Création d'environnements de travail inclusifs

Si certains programmes axés sur la jeunesse, à l'image de Specialisterne, qui cible les jeunes présentant des différences cognitives, aident les employeurs à renforcer leurs capacités en matière d'inclusion au travail et de formation des jeunes, cet élément de l'équation demeure néanmoins insuffisamment pris en compte¹⁵².

Bon nombre d'organismes qui œuvrent aux côtés des nouveaux arrivants □ à l'instar des conseils pour l'emploi des immigrants (Immigrant Employment Councils) □ se préoccupent de la question des pratiques d'embauche inclusives, sans toutefois cibler les jeunes. De la même façon, si divers organismes autochtones, comme le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, aident les employeurs à créer des lieux de travail plus inclusifs pour les Autochtones, il ressort néanmoins des recherches que le nombre de programmes axés sur l'inclusion des jeunes racisés est insuffisant. Le programme Discover Ability Network, administré par la Chambre de commerce de l'Ontario, a également pour vocation première de favoriser la mise au point de pratiques de recrutement plus inclusives. La portée du programme a été élargie grâce au partenariat forgé avec le Diversity Institute, qui permet d'aborder un éventail de pratiques plus large en matière de diversité¹⁵³. Le programme ADaPT offre aux employeurs une formation et des instruments dont ils peuvent disposer librement pour créer des lieux de travail plus inclusifs. Dans l'idéal, ces mesures devraient faire partie intégrante des programmes et des subventions qui sont financés par les deniers publics et destinés aux employeurs, et il faudrait que chaque stratégie tienne compte du fait que le sous-emploi des jeunes est une question liée à l'offre comme à la demande.



Évaluation des programmes

Cet examen des programmes se fonde sur un échantillonnage dirigé et ne se prétend aucunement exhaustif, mais certains thèmes ressortant de l'analyse ont mis au jour des lacunes dans l'écosystème du perfectionnement professionnel et de l'emploi en ce qui concerne le soutien aux jeunes racisés.

Fragmentation des politiques et des programmes

Bien qu'il existe une multitude de politiques et de programmes de soutien à l'emploi, les jeunes racisés, en particulier les jeunes femmes, les personnes noires et les immigrants, sont confrontés à des obstacles entravant l'accès à ces soutiens. Parmi eux, citons la fragmentation des divers programmes et organismes desservant une communauté ou un secteur particulier, lesquels n'appliquent souvent pas les mêmes processus de demande et critères d'admissibilité. Si les services d'aide à l'emploi des jeunes sont conçus pour être sollicités, bon nombre de jeunes racisés ne sont pas bien renseignés et manquent de confiance dans les institutions. Ces facteurs font que les jeunes ont moins de chances de connaître les clés pour s'orienter et réussir à accéder aux services d'aide à l'emploi¹⁵⁴. Par exemple, il est ressorti d'une étude menée en Colombie-Britannique auprès de jeunes immigrants asiatiques de première génération que très peu d'entre

eux connaissaient l'existence des services d'emploi officiels à leur disposition¹⁵⁵. Au contraire, les jeunes participants à cette étude faisaient principalement appel de manière informelle à leurs réseaux personnels et professionnels dans le cadre de leur recherche d'emploi. Il est possible que bon nombre de participants ayant suivi des études universitaires ne soient pas parvenus à trouver un emploi correspondant à leurs aspirations professionnelles parce qu'ils n'avaient bénéficié d'aucun soutien officiel¹⁵⁶.

Ces dynamiques montrent qu'il ne suffit pas de créer et de mettre en œuvre des programmes offrant des possibilités d'apprentissage en matière d'emploi et d'entrepreneuriat pour atteindre les jeunes racisés : il faut également faire connaître les programmes en question au sein des communautés ciblées et les rendre facilement accessibles. Pour améliorer les résultats, il est impératif de regrouper et de diffuser plus largement l'information relative aux services et aux soutiens en matière d'emploi à la disposition des jeunes noirs, autochtones et racisés.

Malgré les financements publics, cruciaux dans ce secteur, et les résultats impressionnants obtenus dans certains cas, l'on déplore une fragmentation considérable des programmes qui permet difficilement d'en cartographier l'écosystème ou d'en évaluer les effets. Si l'attribution de fonds est assortie à

l'obligation de rendre compte des politiques et des programmes du palier fédéral, les résultats sont rarement agrégés ou partagés. En outre, les programmes sont souvent financés par une multitude de bailleurs de fonds qui imposent chacun leur propre mode de reddition de comptes. À titre d'exemple, les programmes relevant de la Stratégie emploi et compétences jeunesse sont dispensés par 11 ministères et organismes, dont Innovation, Science et Développement économique Canada; Environnement et Changement climatique Canada; Patrimoine canadien; EDSC; Ressources naturelles Canada; Parcs Canada; et le Conseil national de recherches du Canada. En l'absence de cadres d'évaluation communs et de mécanismes de suivi des effets à long terme, il s'avère difficile de déterminer ce qui fonctionne pour qui et dans quel contexte.

Programmes plus ciblés et inclusifs

Les programmes en faveur de l'emploi des jeunes s'efforcent souvent de toucher le public le plus large possible, ce qui les empêche de bien desservir les jeunes marginalisés. Or, ce sont généralement ces programmes de grande ampleur qui reçoivent des financements. De la même façon, bon nombre de gouvernements provinciaux ne proposent ni politiques ni programmes sur mesure au service des jeunes défavorisés et racisés. Le Plan d'action pour les jeunes noirs de l'Ontario compte parmi les exceptions.

Outre des taux élevés de chômage, les jeunes racisés sont confrontés à de graves difficultés découlant de la discrimination, du manque de soutien social et de l'accès limité aux services sociaux. Par conséquent, il est urgent que les programmes de soutien auprès des jeunes mettent en place des approches de formation

professionnelle tenant mieux compte des traumatismes ou des mesures de soutien social en réponse aux expériences négatives vécues par un grand nombre de jeunes racisés, surtout en cas d'intersection des identités. Il est ainsi possible, par exemple, que beaucoup de programmes comptent désormais plusieurs jeunes participants qui cumulent difficultés financières au sein du foyer, traumatisme social lié à l'injustice raciale et niveau élevé de stress engendré par l'apparition de cas de COVID-19 parmi leurs proches. Dans cette situation, diverses compétences telles que la résilience, la stabilité émotionnelle, la souplesse et la capacité d'adaptation devraient être reconnues comme jouant un rôle crucial.

Au moment d'élaborer des programmes qui les concernent, il est primordial d'inviter les jeunes racisés à prendre part aux débats. La politique jeunesse du Canada a été créée en consultation avec plus de 5 000 jeunes, un processus qui a donné lieu à plus de 10 000 réponses et à quelque 68 mémoires présentés par des jeunes et des organisations de jeunes. Cette démarche complète et qualitative est extrêmement réactive et permet de cerner les problématiques et les objectifs principaux d'après les besoins exprimés par la population que la politique ou le programme dessert¹⁵⁷. Lors de la conception du Fonds d'intégration à la main-d'œuvre, le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard a consulté diverses parties prenantes, dont des organismes de femmes, des représentants des industries et des métiers, et des groupes éducatifs¹⁵⁸. La consultation d'employeurs, en particulier, permet de surmonter la méfiance parfois manifestée par ces derniers vis-à-vis des programmes d'emploi, surtout ceux s'adressant à certaines communautés ethniques^{159, 160}.



*Les participants à une étude menée en 2016 se sont accordés à dire que **les organisations doivent se rapprocher en personne des jeunes d'origine africaine et de leur famille, de façon à leur présenter leur offre de services dans un milieu où ils se sentent à l'aise et en confiance.***

Manque de liaison

La plupart des programmes en faveur de l'emploi des jeunes ont tendance à compter sur le fait que ces derniers prendront directement contact avec eux, au lieu d'adopter une démarche de liaison active. Or, un grand nombre de jeunes racisés ne possèdent pas les réseaux susceptibles de leur parler de ces programmes. La plupart des jeunes racisés font partie de réseaux ethnocentrés, qui les orientent uniquement vers des programmes d'emploi dédiés aux personnes partageant leur origine ethnique. Les jeunes racisés risquent également de ne pas se fier aux programmes et aux organismes non racisés¹⁶¹.

Les participants à une étude menée en 2016 se sont accordés à dire que les organisations doivent se rapprocher en personne des jeunes d'origine africaine et de leur famille¹⁶², de façon à leur présenter leur offre de services dans un milieu où ils se sentent à l'aise et en confiance. Les participants étaient également d'avis que les organisations doivent élargir leurs conditions d'accueil en proposant des programmes plus souples¹⁶³ et s'efforcer de

nouer des relations personnelles basées sur la confiance avec les jeunes et leur famille. Les jeunes doivent pouvoir se renseigner dans un endroit où ils se sentent bien. Ils ont été nombreux à exprimer le malaise ou la timidité qui les envahit lorsqu'ils se rendent dans de grands organismes de service où rien ni personne ne leur est familier. Résultat, un grand nombre de jeunes ne sollicitent aucun service, car ils ne se sentent pas à leur place. Les brochures promotionnelles doivent également représenter le public cible. Beaucoup de jeunes racisés n'ont pas envie de se rapprocher d'un organisme de service s'ils ne se retrouvent dans aucune des illustrations employées à des fins promotionnelles. Cela leur donne l'impression de ne pas être les « bienvenus ». Il n'en reste toutefois pas moins « important de rassurer et d'autonomiser les jeunes d'origine africaine afin qu'ils se sentent aptes à participer aux programmes en dehors de leur zone de confort actuelle »¹⁶⁴.

Accès aux mentors et modèles de comportement

Les programmes de mentorat aident les jeunes racisés à acquérir des compétences. Le programme de mentorat et de leadership des jeunes noirs (Black Youth Mentorship and Leadership Program) de l'Université de l'Alberta met en place des binômes entre étudiants et enseignants racisés. Les résultats sont probants : en plus de doter les étudiants de précieuses compétences universitaires et professionnelles, ce programme leur a appris à surmonter le racisme systémique, ce qui a abouti à une amélioration des taux d'obtention de diplôme et d'emploi des jeunes participants racisés. Les programmes de ce type aident les jeunes racisés à prendre confiance dans leur aptitude à obtenir un diplôme universitaire et à côtoyer des modèles de réussite, ce qui les conforte dans l'idée de

poursuivre leurs objectifs et atténue les effets pernecieux induits par la menace du racisme et des stéréotypes¹⁶⁵. La collaboration étroite entre les programmes pour la jeunesse, d'une part, et les établissements d'enseignement et les dirigeants organisationnels, d'autre part, dans une optique de mentorat des jeunes est importante dans la mesure où l'absence de mentors et de modèles de comportement continue d'être citée à titre d'obstacle à la réussite par les jeunes racisés¹⁶⁶.

Pour que les programmes en faveur de l'emploi des jeunes puissent garantir l'épanouissement pérenne des jeunes racisés, l'une des solutions consiste à favoriser l'expansion des réseaux et à faciliter la recherche de mentors par ces derniers. Les jeunes qui ne disposent pas de réseaux diversifiés et productifs courent le risque de tomber dans le « piège de la mobilité ethnique », lequel limite leurs options d'emploi aux seuls secteurs où les membres de leur communauté ethnique sont surreprésentés¹⁶⁷. L'absence de dirigeants racisés a également conduit au manque de mentors et de modèles de comportement auprès des jeunes racisés¹⁶⁸.

Manque d'uniformité des définitions et des modes d'évaluation des compétences

Si bon nombre de programmes sont axés sur les compétences professionnelles, numériques et générales, il est difficile de mesurer les améliorations connexes. Le programme Career Navigator proposé par Centraide aide les jeunes à acquérir des titres de compétences reconnus par l'industrie et exigés pour prétendre à un emploi dans les quatre secteurs suivants : commerce de détail, accueil, construction et technologies de l'information.

La plupart des programmes emploient des désignations et des outils d'évaluation qui diffèrent selon les compétences, ce qui s'avère source de confusion. Si les compétences sont

considérées comme une « devise », les taux de change doivent être définis clairement. Il convient d'encourager la normalisation des cadres de travail et des outils d'évaluation à l'échelle des programmes, tous paliers confondus, de façon à cerner plus facilement ce qui fonctionne pour qui. Le cadre « Compétences pour réussir » d'EDSC, par exemple, pourrait aider à déterminer quelles sont les compétences recherchées et qui les possède, et favoriser l'adoption par les employeurs d'approches de recrutement plus objectives, plus justes et plus inclusives.

Non-prise en compte des différences géographiques

Il n'est pas surprenant que les problèmes liés à l'emploi des jeunes racisés varient selon les régions, cette population étant plus représentée dans certaines d'entre elles. Les grandes villes à l'image de Toronto, Montréal et Vancouver, qui accueillent depuis longtemps des communautés diversifiées, ont davantage d'expérience en matière de programmation au service des jeunes racisés. Dans d'autres collectivités, qui ont enregistré plus récemment un afflux de familles racisées, ces programmes sont relativement nouveaux. De la même façon, les conseils scolaires locaux, les établissements d'enseignement postsecondaire et les gouvernements provinciaux sont susceptibles de proposer une programmation différente en fonction des caractéristiques démographiques régionales.

La plupart des programmes en faveur de l'emploi des jeunes ont une vaste portée géographique. Ainsi, les programmes qui reçoivent le plus de financement et de reconnaissance de la part des employeurs sont principalement ceux mis en œuvre à l'échelle nationale ou provinciale. Pourtant, la recherche a montré que les programmes

communautaires, à l'échelon local, tendent à trouver davantage écho chez les jeunes racisés. Malheureusement, ces programmes reçoivent comparativement moins de fonds et ne sont souvent pas pris au sérieux par les employeurs.

Les mécanismes visant à promouvoir le partage entre territoires de compétence sont limités, même si le Diversity Institute a commencé, dans le cadre de sa collaboration avec le Centre des Compétences futures, à cartographier les programmes disponibles, leurs caractéristiques et leurs effets. En outre, l'entreprise à vocation sociale Magnet, qui travaille également avec le Centre des Compétences futures, ainsi que l'Immigrant Employment Council of British Columbia et l'Association d'études canadiennes, œuvrent aux côtés du Diversity Institute pour mieux appréhender qui intervient auprès des jeunes nouveaux arrivants racisés en particulier et quels sont les services offerts. La fragmentation et la redondance au sein de l'écosystème font partie des principaux problèmes à résoudre, lesquels résultent en partie d'obstacles géographiques, même si l'innovation insufflée par la pandémie de COVID-19 contribue à les éroder. Il est indispensable de trouver de meilleurs moyens d'améliorer le maillage horizontal et vertical entre les ordres de gouvernement, les organismes de financement et les programmes.

Fossé numérique

La pandémie de COVID-19 a démontré l'importance d'avoir accès aux infrastructures Internet¹⁶⁹. Pendant la pandémie de COVID-19, de nombreuses organisations ont proposé leurs services de soutien à l'emploi par Internet. Certains programmes assurent un mode de prestation hybride, à la fois en

personne et en ligne, à l'instar de VSTEP (Virtual Skills Training for Employment Preparation) en Colombie-Britannique.

Si la prestation en ligne est prometteuse, les étudiants qui ont un accès limité à Internet, aux ordinateurs ou à d'autres technologies numériques risquent d'avoir du mal à obtenir des services et des ressources. L'accès à une connexion Internet convenable et aux technologies modernes de l'information et des communications est nécessaire à la pleine participation et à l'égalité des chances dans les domaines de l'éducation et de l'emploi. Les personnes racisées, les nouveaux arrivants et les ménages à revenu faible peuvent être privés d'accès aux technologies de l'information et des communications élémentaires¹⁷⁰. Il est indispensable que les efforts visant à améliorer les résultats des jeunes racisés en matière d'emploi s'accompagnent d'un plan destiné à combler ce fossé numérique.

Accès amélioré aux programmes d'apprentissage intégré au travail pour les jeunes racisés

Bon nombre de programmes ont recours à l'apprentissage intégré au travail pour soutenir les jeunes, car ce type d'approche offre une autre passerelle vers l'emploi. Toutefois, il est primordial de maintenir un accès équitable aux possibilités d'apprentissage intégré au travail pour les jeunes issus de la diversité, en particulier en cas d'appartenance à une communauté racisée ou d'intersection des identités¹⁷¹. Le Programme de stages pratiques pour étudiants lancé par le gouvernement fédéral pour forger des partenariats entre employeurs et établissements d'enseignement postsecondaire propose des mesures d'incitation à l'embauche d'étudiants sous-représentés, tels que les jeunes racisés.



Les étudiants en situation de handicap sont deux fois plus susceptibles de faire état d'obstacles tels que le harcèlement ou l'intimidation par rapport à leurs homologues sans handicap.

Néanmoins, ces derniers étant sous-représentés dans les collèges et universités¹⁷², ils ont moins accès aux programmes et en bénéficient donc moins. De plus, ceux qui suivent des études universitaires sont moins susceptibles de s'inscrire à des programmes d'enseignement coopératif, et ont plutôt tendance à étudier les arts et les sciences sociales, ce qui engendre une exclusion involontaire¹⁷³.

Les jeunes racisés font souvent face à des obstacles entravant l'accès aux programmes d'apprentissage intégré au travail¹⁷⁴. S'il est impératif que ces programmes répondent aux besoins des employeurs, ils devraient veiller à ce que les étudiants issus de la diversité disposent des mêmes chances d'en bénéficier et d'intégrer la vie active sans heurts à l'issue de leurs études.

Plusieurs raisons sous-tendent la sous-représentation des jeunes racisés au sein de ces programmes. Par exemple, la cartographie des programmes canadiens d'apprentissage intégré au travail révèle leur concentration dans le domaine des STIM et dans celui des affaires, plutôt que dans les sciences humaines ou sociales. Par conséquent, il n'est guère surprenant qu'au Canada, les jeunes filles ne soient pas pleinement représentées

dans la plupart des apprentissages liés aux STIM et aux métiers, les femmes étant généralement sous-représentées dans ces secteurs à l'échelle nationale¹⁷⁵. En outre, ces programmes sont majoritairement situés en zone urbaine, d'où des difficultés d'accès pour les étudiants vivant en zone rurale.

Les étudiants en situation de handicap sont confrontés à des obstacles physiques et comportementaux lorsqu'ils participent à des programmes d'apprentissage intégré au travail¹⁷⁶. Si les apprentissages et les stages assortis d'un soutien adapté constituent une passerelle efficace vers l'emploi rémunéré, les étudiants en situation de handicap sont deux fois plus susceptibles de faire état d'obstacles tels que le harcèlement ou l'intimidation par rapport à leurs homologues sans handicap^{177, 178}. Ils ont en outre tendance à ne pas divulguer leur handicap par crainte de la discrimination et des stéréotypes¹⁷⁹.

De la même façon, les étudiants LGBTQ2S+ déclarent faire l'objet d'attitudes et de comportements discriminatoires en période de stage¹⁸⁰ et peuvent ressentir la pression d'un climat hétérosexiste les incitant à dissimuler leur orientation sexuelle lors des stages pratiques en travail social¹⁸¹. Ces étudiants peuvent également ressentir de l'anxiété et de l'insécurité en raison de difficultés interpersonnelles entre les clients et d'autres membres du personnel dans un climat homophobe^{182, 183}.

Enfin, certaines organisations n'ont pas mis en place de processus formalisés ou ne disposent pas de ressources suffisantes visant à faire progresser l'équité, la diversité et l'inclusion. Cette absence de stratégies organisationnelles les empêche donc de servir efficacement les jeunes racisés.

Multiplication des programmes dirigés par les employeurs et par l'industrie

Les programmes les plus fructueux en matière d'emploi des jeunes (par exemple, NPower, ADaPT) s'appuient sur la participation active et l'implication des employeurs, et s'adaptent spécialement aux compétences dont ils ont besoin, les enseignements étant définis par les partenaires de l'industrie eux-mêmes¹⁸⁴,¹⁸⁵. Cependant, bon nombre de programmes d'emploi élaborés par des organismes de services sociaux souffrent d'un manque d'implication de la part des employeurs et des partenaires, ce qui s'explique en partie par le fait que les gouvernements semblent accorder davantage de fonds aux programmes généralistes ayant pour but d'aider le plus de jeunes possible, et que les organismes de services sociaux et les employeurs de l'industrie ont parfois peu d'occasions délibérées d'interagir et de participer^{186, 187}. Il apparaît également que les employeurs canadiens ne sont pas incités à investir dans les programmes et les partenariats en faveur de l'emploi des jeunes spécialement mis sur pied pour certains secteurs. On déplore en outre un manque d'attention portée à la création d'environnements de travail inclusifs. Pour leur part, les jeunes racisés qui parviennent à obtenir un poste de débutant peinent à discerner les voies de maintien en poste, de soutien professionnel continu et d'épanouissement. Par exemple, nombreux sont les milieux d'apprentissage intégré au travail qui ne sont pas pleinement outillés pour répondre aux actes de discrimination et de harcèlement, et les jeunes concernés par ces préoccupations ne bénéficient pas de soutiens professionnels clairement définis¹⁸⁸.

Élargissement des programmes répondant aux besoins des jeunes femmes et des jeunes très performants issus de communautés racisées

Très peu de programmes ciblent les femmes racisées. Pourtant, les données probantes démontrent que les jeunes femmes, en particulier celles issues de certaines populations, ont besoin de soutiens particuliers pour réussir. Il ressort également de notre analyse qu'un nombre inférieur de programmes ciblent les jeunes racisés très performants, notamment ceux qui suivent des études universitaires ou fréquentent des écoles professionnelles, malgré les éléments prouvant qu'ils font face à d'importants obstacles. Il est primordial de célébrer et de renforcer la réussite. Le manque de programmes ciblant les élèves et étudiants très performants renforce les stéréotypes négatifs et la marginalisation. Bien que certains des programmes mis en évidence dans cette section fassent état de résultats prometteurs, des recherches supplémentaires sont nécessaires pour comprendre les facteurs permettant à certains jeunes racisés de réussir en dépit des obstacles.

Le cercle vicieux associant rabaissement des attentes et menace des stéréotypes pose un véritable problème, tout comme l'absence de programmes visant à soutenir les jeunes racisés à fort potentiel. Par exemple, les participants à une étude récente portant sur un programme d'échelle restreinte conçu pour améliorer la persévérance scolaire des étudiants noirs dans les établissements d'enseignement postsecondaire ont fait entendre leur frustration : « Les modèles de comportement noirs sont des animateurs, pas des universitaires. On ne voit pas

d'universitaires noirs¹⁸⁹. » « Je n'ai vu aucun de mes semblables en arrivant dans mon école. Il y avait beaucoup de personnes blanches. » « Mes amis ne s'intéressaient pas à l'école, donc ils ne m'ont pas proposé leur aide. » Les participants ont rappelé l'importance de « diffuser le témoignage des personnes noires qui ont suivi des études universitaires et réussi dans leur domaine ». « Je n'ai eu que trois enseignants noirs dans ma vie¹⁹⁰. »

Les associations professionnelles telles que la Black Business and Professional Association tentent de combler ces lacunes en proposant des programmes comme l'événement Harry Jerome Awards et la coproduction « Cool Black North », mais beaucoup d'efforts sont encore nécessaires pour mettre en valeur la réussite des communautés noires. Accéder aux établissements d'enseignement postsecondaire ne suffit pas. Les étudiants ont besoin de soutien et d'encouragement en continu, surtout quand ils ont l'impression de nager à contre-courant, sans pouvoir compter sur le soutien de leurs pairs, ni même de leur famille dans certains cas.

À titre d'exemple, le Lifelong Leadership Institute, qui cible les jeunes d'origine africaine et des Caraïbes, multiplie les possibilités offertes aux jeunes à fort potentiel et les échanges avec leur famille, tout en mettant en lumière les réussites¹⁹¹. The Bridge est un autre exemple de programme qui fait valoir la réussite et vise à améliorer la persévérance scolaire des étudiants noirs au palier postsecondaire. Les programmes en faveur de l'emploi des jeunes doivent assurer aux jeunes racisés une réussite pérenne.



*Les jeunes racisés, en particulier les nouveaux arrivants sans lien communautaire avec la société canadienne en général, **risquent de ne pas bénéficier du capital social, des réseaux informels et des compétences linguistiques** indispensables pour se tenir informés des programmes et des services conçus à leur intention.*

Nécessité de nouer des partenariats pour offrir des programmes et des services

Les jeunes racisés, en particulier les nouveaux arrivants sans lien communautaire avec la société canadienne en général, risquent de ne pas bénéficier du capital social, des réseaux informels et des compétences linguistiques indispensables pour se tenir informés des programmes et des services conçus à leur intention. Pour pallier le problème et mieux faire connaître les programmes et services disponibles, les fournisseurs devraient nouer des partenariats avec des organismes communautaires desservant les personnes racisées et les nouveaux arrivants.

Ce type de partenariat peut également être instauré entre organismes communautaires et privés. À titre d'exemple, la Banque Royale du Canada s'est associée au Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) dans le cadre du programme TRIEC Mentoring Partnership¹⁹² qui met en place un mentorat entre employeurs partenaires et nouveaux arrivants qualifiés. À ce jour, la Banque Royale du Canada a embauché 214 mentorés au cours des dix années d'existence de ce partenariat¹⁹³.



Conclusions et recommandations

Le présent rapport met en lumière les lacunes majeures dont souffrent les politiques et les programmes proposés par les gouvernements fédéral et provinciaux, les administrations municipales et les organisations non gouvernementales, au regard des difficultés rencontrées par les jeunes racisés. Sont notamment à déplorer le manque de programmes dirigés par les employeurs et l'industrie, le manque de liaison vers les programmes disponibles, et la vaste étendue du public cible et de la région géographique couverte par les programmes, sans prise en compte des obstacles régionaux. Autant de facteurs qui nuisent à la prise en charge des jeunes marginalisés. Malheureusement, l'ampleur de ces obstacles et lacunes reste largement méconnue, car l'absence de données ventilées masque les différences entre sous-groupes.

Les jeunes racisés rencontrent des obstacles à divers échelons de la société, ce qui impose une approche holistique multiniveau. Tout cadre de travail théorique doit ainsi prévoir l'inclusion de tous les obstacles, ainsi que la cartographie de l'ensemble des secteurs et leur mise en corrélation avec les obstacles recensés, et étudier la relation entre les acteurs à différents paliers. Une telle approche multiniveau reconnaît que toute amélioration de l'emploi des jeunes est tributaire des interactions entre les acteurs et les facteurs aux niveaux macro, méso et

micro. Les dichotomies ou les analyses à un seul niveau ne suffisent pas à répondre aux problématiques majeures touchant l'emploi des jeunes racisés : une approche intégrée et holistique s'impose.

Il s'avère d'autant plus important de régler ces problèmes au vu des effets disproportionnés de la pandémie de COVID-19 sur le chômage des jeunes racisés et d'autres facettes de leur vie en général. Ce rapport insiste sur la nécessité d'élaborer des programmes d'emploi ciblés pour répondre aux besoins particuliers des jeunes racisés et éliminer les obstacles auxquels ils se heurtent sur le marché du travail.

Principes généraux

Nous évoquons tout d'abord des principes généraux sur la manière d'envisager le soutien à l'emploi des jeunes, avant de formuler des recommandations précises. Lors de la conception et de l'évaluation des politiques et des programmes en faveur de l'emploi des jeunes, les parties prenantes sont encouragées à appliquer ces quatre principes directeurs :

> Approche intégrée

Il est donc essentiel de mettre au point une stratégie nationale adaptée à l'écosystème de la formation et de l'emploi et tenant compte des différentes expériences vécues par les jeunes racisés tout au long de leur parcours d'apprentissage et de

leur cheminement de carrière. Il convient par ailleurs d'opérer un décloisonnement et de lever les frontières entre territoires de compétence pour mettre fin à la fragmentation des systèmes actuels. L'intégration des jeunes racisés dans la vie active peut être facilitée en impliquant davantage les employeurs dans les programmes (de formation ou autres) qui s'adressent à cette population.

> **Collecte de données normalisées et ventilées**

La catégorie des « personnes racisées » (ou « minorités visibles » selon la terminologie de Statistique Canada) au Canada regroupe des Canadiennes et des Canadiens d'horizons divers, qui ne partagent pas le même vécu et ne rencontrent pas les mêmes obstacles. En outre, les définitions et tranches d'âge appliquées à la catégorie des « jeunes » sont variables. L'adoption d'une définition normalisée par l'ensemble des organismes gouvernementaux et autres organisations de l'écosystème favoriserait la collecte de données plus précises. De plus, il est important de garder à l'esprit que les jeunes racisés se trouvent à l'intersection de plusieurs identités (filles/garçons, par exemple). Or, la plupart des données accessibles au public n'offrent pas le niveau de granularité nécessaire pour comprendre les problématiques intersectionnelles ayant un impact sur les jeunes racisés. La collecte de données tenant compte des dynamiques intersectionnelles contribuera à optimiser l'efficacité des interventions.

> **Évaluations axées sur les perspectives d'emploi des jeunes racisés**

Il est impératif de recueillir des données pour évaluer ce qui fonctionne où et pour qui. De plus, les programmes efficaces devraient être récompensés. Les systèmes

d'incitation contribuent à améliorer les résultats des programmes en faveur de l'emploi des jeunes : la recherche a démontré que le versement de fonds en corrélation avec le nombre de jeunes décrochant un emploi améliore les résultats¹⁹⁴.

> **Optique de diversité appliquée à la conception et à la mise en œuvre des programmes**

Il est primordial de lutter contre les préjugés et la discrimination ancrés dans les politiques, les programmes et les processus. Les concepteurs de programmes doivent adopter une optique de diversité et d'inclusion, en veillant notamment à la mobilisation des organismes communautaires et des employeurs, à la représentation de la communauté desservie au sein des équipes de direction, ainsi qu'à l'établissement d'indicateurs de représentation et à la mise en œuvre de politiques RH permettant de les atteindre.

Recommandations

Il n'existe pas de solution simple aux problèmes complexes. C'est pourquoi il est nécessaire d'adopter une stratégie coordonnée à plusieurs niveaux répondant aux enjeux sociétaux, organisationnels et individuels afin d'améliorer efficacement les perspectives d'emploi des jeunes racisés.

Ordres de gouvernement

> Recueillir des données normalisées et ventilées permettant l'évaluation et la comparaison efficaces et nuancées des programmes

> Proposer des services complémentaires afin de rétablir l'équité en faveur des jeunes racisés et des personnes à l'intersection de plusieurs identités en proie à des difficultés



interdépendantes (logement, insécurité alimentaire, accès aux services de garde d'enfants, soutiens en matière de santé mentale, etc.)

- > Investir en amont pour favoriser la réussite scolaire des jeunes racisés de la maternelle à la 12^e année et jeter ainsi des bases solides propices à leur intégration et à leur réussite sur le marché du travail
- > Créer des programmes incitant les employeurs à instaurer des environnements et à offrir des débouchés inclusifs
- > Élargir l'accès à Internet et aux technologies modernes de l'information et des communications, en réglant les problèmes liés au coût abordable, aux infrastructures et aux compétences
- > Soutenir les programmes généraux qui promeuvent la diversité parmi les dirigeants et qui remettent en cause les présupposés concernant l'accès aux postes de direction pour les personnes racisées, dans tous les secteurs, afin d'aider à combattre les

stéréotypes et de fournir des modèles de comportement

- > Proposer des mesures d'encouragement visant à simplifier la reconnaissance des titres de compétences étrangers et à favoriser l'emploi des nouveaux arrivants exerçant des professions réglementées

Organisations

- > Étoffer les données sur l'expérience éducative des jeunes racisés de la maternelle à la 12^e année ou au palier postsecondaire, dans une optique d'évaluation et de responsabilisation
- > Aider les étudiants à revenu faible (souvent racisés) à obtenir des stages rémunérés, des bourses et des soutiens financiers
- > S'assurer que l'équipe de direction des organisations offrant un soutien à l'emploi reflète la population desservie et consulte de manière constructive les communautés concernées lors de la conception des programmes

- > Concevoir des programmes assortis de services complémentaires (prise en charge des frais de transport, services de garde d'enfants, repas nutritifs, par exemple) afin d'éviter l'accumulation d'obstacles pour les jeunes racisés
- > Encourager l'appui de mentors et de modèles de comportement dans le système d'éducation pour pallier la méconnaissance des débouchés professionnels, des processus de recherche d'emploi et des conventions ou « règles tacites » applicables dans les entrevues et les occasions de réseautage professionnel
- > Impliquer les jeunes racisés dans la conception et l'évaluation des programmes
- > Assurer l'accès des jeunes racisés aux occasions d'apprentissage intégré au travail et à d'autres formes d'apprentissage par l'expérience
- > S'assurer que les programmes visant l'octroi d'un emploi impliquent les employeurs dans la définition et l'évaluation des compétences requises
- > Employer des définitions et des évaluations des compétences fondées sur des données probantes à l'échelle des organisations et des programmes
- > Évaluer les programmes au regard des perspectives d'emploi des jeunes racisés
- > Promouvoir les pratiques d'emploi propices au recrutement et au perfectionnement des jeunes racisés et renforcer la capacité des employeurs, en particulier des petites et moyennes entreprises, à cette fin
- > Contribuer à optimiser le maillage, les orientations, les soutiens et l'orientation parmi les parties prenantes de l'écosystème de la formation et de l'emploi
- > Mettre au point des programmes et des soutiens qui tiennent compte des besoins individuels et proposer des approches plus personnalisées et adaptées
- > Concevoir des programmes ciblant certains facteurs d'influence comme la confiance, la résilience et la santé mentale, ainsi que la connaissance des processus et le capital social, qui contribuent à l'épanouissement individuel



Annexe A : Politiques et programmes mis en place par les pouvoirs publics

Une stratégie de recherche globale a été adoptée pour obtenir la liste des politiques et programmes en lien avec l'emploi des jeunes. Une première recherche a été réalisée au moyen de Google, à partir de termes couramment employés pour désigner les jeunes racisés. Une fois toutes les combinaisons épuisées, une recherche complémentaire a été effectuée au sein de la liste d'organismes privés approuvés qui œuvrent en faveur des jeunes tenue par le gouvernement du Canada, afin de répertorier manuellement les organismes qui aident les jeunes racisés à trouver un emploi. L'intersection des identités a été prise en compte au cours de cette recherche, de la même manière que pour l'examen de la littérature primaire. En raison des disparités en matière de financement et de la variété des tailles de population au Canada, certaines identités sont davantage prises en compte dans le cadre de certains programmes en faveur des jeunes.

TABEAU 2

Politiques et programmes en faveur des jeunes mis en place par le gouvernement fédéral

Programmes et politiques de l'échelon fédéral		
Ministère ou organisme	Politique ou programme	Groupe cible
Commission de la fonction publique du Canada	<u>Programme fédéral d'expérience de travail étudiant</u>	Jeunes étudiants déclarant de leur propre chef être une femme, une personne racisée, une personne autochtone ou une personne en situation de handicap
Commission de la fonction publique du Canada	<u>Programme postsecondaire d'enseignement coopératif/de stages</u>	Jeunes étudiants
Conseil de recherches en sciences humaines	<u>Programme d'emploi pour étudiants</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Conseil national de recherches Canada	<u>Programme emploi jeunesse du Programme d'aide à la recherche industrielle</u>	Employeurs, dispositif incitatif visant à favoriser l'embauche des jeunes
Conseil national de recherches Canada	<u>Programme des étudiants et étudiantes du CNRC</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Emploi et Développement social Canada	<u>Contribution salariale d'Emplois d'été Canada</u>	Employeurs, dispositif incitatif visant à favoriser l'embauche des jeunes
Emploi et Développement social Canada	<u>Programme de la Stratégie emploi et compétences jeunesse</u>	Ministères, organismes à but lucratif et organismes à but non lucratif
Emploi et Développement social Canada	<u>Programmes de financement de la Stratégie emploi et compétences jeunesse (SECJ)</u>	Jeunes faisant face à des obstacles
Environnement et Changement climatique Canada	<u>Programme de stages Horizons Sciences pour les jeunes</u>	Employeurs, dispositif incitatif visant à favoriser l'embauche des jeunes
Garde côtière canadienne	<u>Programme de formation des officiers de la Garde côtière canadienne</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Garde côtière canadienne	<u>Programme de formation des Services de communications et de trafic maritimes</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Gendarmerie royale du Canada	<u>Programme d'instruction des cadets</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Gouvernement du Canada	<u>Une politique jeunesse pour le Canada</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Gouvernement du Canada	<u>Programme de stages internationaux pour les jeunes (PSIJ)</u>	Jeunes âgés de 19 à 30 ans titulaires d'un diplôme de niveau postsecondaire ou bien d'un grade ou d'un diplôme d'une université, d'un collège, d'une école postsecondaire de technologie, d'un institut postsecondaire ou d'un cégep (collège d'enseignement général et professionnel)
Innovation, Sciences et Développement économique Canada	<u>Programme de stages Ordinateurs pour les écoles (OPE)</u>	Jeunes âgés de 15 à 30 ans
Innovation, Sciences et Développement économique Canada	<u>Programme Compétences numériques pour les jeunes</u>	Employeurs, dispositif incitatif visant à favoriser l'embauche des jeunes
Innovation, Sciences et Développement économique Canada	<u>CodeCan</u>	Tous les jeunes sans distinction, jeunes étudiants, groupes méritant l'équité

Programmes et politiques de l'échelon fédéral		
Ministère ou organisme	Politique ou programme	Groupe cible
Parcs Canada	<u>Jeunesse Canada au travail</u>	Employeurs, dispositif incitatif visant à favoriser l'embauche des jeunes
Patrimoine canadien	<u>Jeunesse Canada au travail dans les deux langues officielles (employeurs)</u>	Employeurs, dispositif incitatif visant à favoriser l'embauche des jeunes
Patrimoine canadien	<u>Jeunesse Canada au travail pour une carrière vouée au patrimoine (diplômés)</u>	Diplômés de niveau postsecondaire sans emploi ou sous-employés
Patrimoine canadien	<u>Les jeunes s'engagent</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Patrimoine canadien	<u>Initiative jeunesse Paul Yuzyk pour le multiculturalisme</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Patrimoine canadien	<u>Soutien communautaire pour les jeunes Canadiens noirs</u>	Jeunes noirs
Pêches et Océans Canada	<u>Programme de progression de carrière des agents des pêches (formation et recrutement)</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Ressources naturelles Canada	<u>Programme de stages en sciences et technologie – Emplois verts</u>	Employeurs, dispositif incitatif visant à favoriser l'embauche des jeunes
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	<u>Programme de recrutement et de perfectionnement des agents financiers (RPAF)</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	<u>Programme de recrutement et de perfectionnement des auditeurs internes (RPAI)</u>	Tous les jeunes, sans distinction
SUCCESS (financé par le gouvernement du Canada, par l'intermédiaire de l'Entente Canada-Colombie-Britannique sur le développement de la main-d'œuvre)	<u>Youth Employment Connect – Training for Jobs</u>	Jeunes âgés de 17 à 29 ans
SUCCESS (financé par Service Canada)	<u>Chance to Choose: A Youth Employment Program</u>	Jeunes âgés de 15 à 30 ans

TABLEAU 3

Politiques et programmes en faveur des jeunes mis en place par les gouvernements provinciaux

Programmes et politiques de l'échelon provincial		
Ministère ou organisme	Politique ou programme	Catégories de jeunes ciblées
Gouvernement de l'Alberta	<u>Registered Apprenticeship Program (RAP)</u>	Étudiants de niveau secondaire
Gouvernement de la Colombie-Britannique	<u>Preventing youth involvement in gangs</u>	Jeunes à risque
Gouvernement de la Colombie-Britannique	<u>Youth employment program</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Gouvernement de la Colombie-Britannique	<u>Young Adults at Risk</u>	Jeunes vulnérables et jeunes à risque

Programmes et politiques de l'échelon provincial

Ministère ou organisme	Politique ou programme	Catégories de jeunes ciblées
BC Public Service Agency	<u>Co-op Employment Program</u>	Étudiants de niveau postsecondaire en général, la principale préoccupation étant « d'assurer une meilleure représentation, dans nos rangs, des citoyennes et des citoyens pour lesquels nous œuvrons, d'intégrer une diversité de profils et de perspectives » [traduction libre]
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard	<u>Fonds d'intégration à la main-d'œuvre en période de pandémie</u>	Jeunes marginalisés, y compris les jeunes racisés
Île-du-Prince-Édouard, Emplois pour jeunes	<u>Programme de stages Jeunesse du Conseil de la fédération</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Île-du-Prince-Édouard, Emplois pour jeunes	<u>Programme d'avenir en santé</u>	Élèves de 12 ^e année, et étudiants de niveau postsecondaire inscrits à un programme lié au domaine de la santé
Île-du-Prince-Édouard, Emplois pour jeunes	<u>Programme d'emploi d'été pour étudiantes et étudiants en soins infirmiers</u>	Personnes ayant terminé avec succès trois années de leur programme de baccalauréat de quatre ans en sciences infirmières
Île-du-Prince-Édouard, Emplois pour jeunes	<u>Futurpreneur Canada</u>	Jeunes âgés de 18 à 39 ans
Île-du-Prince-Édouard, Emplois pour jeunes	<u>SkillsPEI</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Île-du-Prince-Édouard, Agence de développement de l'emploi	<u>Programme d'emplois d'été pour jeunes</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Gouvernement du Manitoba	<u>Partenaires des jeunes</u>	Jeunes aux prises avec de multiples obstacles
Gouvernement du Manitoba	<u>Service STEP</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Gouvernement du Manitoba	Student Jobs MB	Tous les jeunes, sans distinction
Gouvernement du Manitoba	<u>Centres d'emploi jeunesse du Manitoba</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Gouvernement du Manitoba	<u>Leaders pour la participation active des jeunes</u>	Étudiants et tous les jeunes, sans distinction
Manitoba, ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance	<u>Programme d'apprentissage au secondaire</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Manitoba, ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance	<u>MB4Youth</u>	Jeunes âgés de moins de 29 ans
Manitoba, ministère du Développement économique, de l'Investissement et du Commerce	<u>Emplois et Carrières</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	<u>Stage d'emploi étudiant pour demain</u>	Tous les jeunes sans distinction, et étudiants
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	<u>Services d'engagement jeunesse (SEJ)</u>	Jeunes âgés de 16 à 18 ans
Nouveau-Brunswick, ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail	<u>Programme d'apprentissage pour les jeunes du Nouveau-Brunswick (PAJNB)</u>	Élèves qualifiés et sélectionnés de la 10 ^e à la 12 ^e année

Programmes et politiques de l'échelon provincial

Ministère ou organisme	Politique ou programme	Catégories de jeunes ciblées
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse	<u>Graduate to Opportunity (GTO) Program</u>	Jeunes marginalisés, y compris les jeunes racisés
Nouvelle-Écosse, ministère des Services communautaires	<u>Youth Development Initiative (YDI)</u>	Jeunes âgés de 12 à 20 ans
Nouvelle-Écosse, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance	<u>Options et Opportunités (O₂)</u>	Tous les jeunes, sans distinction
The Nova Scotia Apprenticeship Agency (Agence de l'apprentissage de la Nouvelle-Écosse)	<u>Youth Apprenticeship</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Nunavut, Services à la famille	<u>Programme d'initiatives de formation ciblée</u>	Jeunes âgés de 18 à 30 ans
Gouvernement de l'Ontario	<u>Plan d'action pour les jeunes noirs</u>	Jeunes noirs
Gouvernement de l'Ontario, ministère des Affaires civiques et du Multiculturalisme	Projets du Programme de nouvelles perspectives pour les jeunes	Jeunes immigrants et jeunes nouveaux arrivants non scolarisés
Gouvernement de l'Ontario	<u>Programme de stages de l'Ontario</u>	Diplômés récents; les jeunes autochtones et les jeunes en situation de handicap bénéficient d'une extension de la période d'admissibilité
Gouvernement de l'Ontario, ministère des Richesses naturelles et des Forêts	<u>Programme de stages</u>	Tous les jeunes, sans distinction, jeunes autochtones, diplômés récents
Gouvernement de l'Ontario, ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires	<u>Programmes de prévention et d'intervention auprès des bandes criminalisées</u>	Jeunes vulnérables
Gouvernement de l'Ontario, ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires	<u>Programme des intervenants auprès des jeunes</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Youth Opportunities Unlimited (financé par le gouvernement de l'Ontario)	<u>Programme d'impact collectif pour la connexion des jeunes</u>	Jeunes NEET et employeurs
Gouvernement de l'Ontario, ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires	<u>Fonds Perspectives Jeunesse</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Gouvernement de l'Ontario, ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires	<u>Programme de mentorat pour les jeunes</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Gouvernement du Québec	<u>Deux réseaux, un objectif : le développement des jeunes</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Gouvernement du Québec	<u>Emploi étudiant</u>	Jeunes étudiants
Quebec Community Groups Network (financé par le gouvernement du Canada par l'intermédiaire du ministère du Patrimoine canadien)	<u>Youth Employment Services</u>	Jeunes âgés de 16 à 35 ans
Emploi-Québec	<u>Service spécialisé jeune</u>	Jeunes âgés de 18 à 29 ans
Gouvernement de la Saskatchewan	<u>CFS-Sask (Computers for Schools)</u>	Jeunes issus d'horizons divers

Programmes et politiques de l'échelon provincial		
Ministère ou organisme	Politique ou programme	Catégories de jeunes ciblées
Commission d'apprentissage et de la reconnaissance professionnelle de la Saskatchewan	<u>Saskatchewan Youth Apprenticeship (SYA)</u>	Élèves de niveau secondaire
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, ministère de l'Immigration, de la Croissance démographique et des Compétences	<u>Linkages</u>	Jeunes âgés de 18 à 30 ans provenant de milieux sociaux et présentant des niveaux d'études variés
Terre-Neuve-et-Labrador, ministère de l'Immigration, de la Croissance démographique et des Compétences	<u>Tutoring Work Experience Program (TWEP)</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Terre-Neuve-et-Labrador, ministère de l'Immigration, de la Croissance démographique et des Compétences	<u>Student Summer Employment Program – Post-Secondary (SSEP-PS)</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest	<u>Programme d'emploi d'été des étudiants</u>	Jeunes étudiants
Territoires du Nord-Ouest, Programme d'apprentissage et de qualification professionnelle des métiers et professions	<u>Programme d'apprentissage des écoles du Nord</u>	Étudiants du niveau secondaire
Gouvernement du Yukon	<u>Fonds d'investissement pour les jeunes</u>	Jeunes marginalisés âgés de moins de 18 ans
Gouvernement du Yukon	Programme pilote Jeune entrepreneur en résidence	Tous les jeunes, sans distinction
Gouvernement du Yukon	Programme Éducation en agriculture	Jeunes et étudiants
Gouvernement du Yukon, Éducation et écoles	<u>Programmes d'apprentissage</u>	Jeunes âgés de plus de 16 ans
Gouvernement du Yukon, Services d'emploi	<u>Programme estival d'emploi et de formation de la Brigade jeunesse pour la conservation de l'environnement au Yukon (Y2C2)</u>	Tous les jeunes, sans distinction, étudiants

TABLEAU 4

Politiques et programmes en faveur des jeunes mis en place par les administrations municipales

Programmes et politiques de l'échelon municipal		
Service ou organisme	Politique ou programme	Catégories de jeunes ciblées
Cité de Calgary	<u>Programmes et événements du Youth Employment Centre</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Cité de Calgary	<u>Youth Employment Centre</u>	Jeunes âgés de 15 à 24 ans
Ville d'Halifax	<u>Youth Services Plan (Plan des services aux jeunes)</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Ville d'Halifax	<u>Youth Resources and Supports (Ressources et soutiens destinés aux jeunes)</u>	Jeunes de 16 à 24 ans faisant face à des obstacles à l'emploi

Programmes et politiques de l'échelon municipal

Service ou organisme	Politique ou programme	Catégories de jeunes ciblées
Ville d'Halifax, Immigrant Services Association of Nova Scotia	<u>Immigrant Youth Employability Program</u>	Jeunes immigrants âgés de 15 à 30 ans
Ville d'Halifax	<u>Halifax Youth</u>	Jeunes âgés de 13 à 24 ans
Cité de Toronto	<u>Toronto Youth Equity Strategy</u>	Jeunes marginalisés, y compris les jeunes racisés
Cité de Toronto	<u>Entrepreneurs en programme Entreprise d'été</u>	Tous les jeunes, sans distinction, étudiants
Cité de Toronto	<u>Paid Employment Program – Toronto Youth Job Corps</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Cité de Toronto	<u>Workforce Development Program – ArtWorksTO</u>	Jeunes âgés de 18 à 29 ans qui s'identifient comme personnes autochtones, noires ou de couleur (PANDC), ou comme personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queer et autres (LGBTQ2S+)
Cité de Toronto	<u>Employment Mentorship – Toronto Youth Partnerships & Employment (TYPE)</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Cité de Toronto	<u>Employment Support – Partnership to Advance Youth Employment (PAYE)</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Cité de Toronto	<u>Employment Support – Youth Employment Partnerships (YEP)</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Cité de Toronto	<u>Mentorship en Protégée Program</u>	Jeunes femmes
Cité de Vancouver	<u>Planning Vancouver Together</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Cité de Vancouver	<u>Stratégie emploi et compétences jeunesse</u>	Jeunes marginalisés, y compris les jeunes racisés
Cité de Vancouver	<u>Services pour la jeunesse</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Cité de Vancouver, Our Place – Promoting Local Access & Community Empowerment	Youth Matters	Tous les jeunes, sans distinction
Cité de Vancouver	<u>Park Board Youth Services Strategic Plan</u>	Tous les jeunes, sans distinction
Cité de Vancouver	<u>Ressources pour l'éducation et l'emploi des jeunes</u>	Tous les jeunes, sans distinction

Annexe B :

Programmes financés par les autorités publiques et les organisations non gouvernementales

TABLEAU 5
Programmes nationaux en faveur des jeunes

Programmes de l'échelon national				
Programme	Organisme	Groupe cible	Services	Engagement envers les employeurs
<u>Accelerating the adoption of AI in health care</u>	The Michener Institute of Education (Réseau universitaire de santé)	Tous les jeunes, sans distinction	Perfectionnement professionnel	
<u>Actua dans le Nord</u>	Actua	Tous les jeunes, sans distinction	STIM	
<u>Advanced Digital and Professional Training Program (ADaPT)</u>	Diversity Institute de la Toronto Metropolitan University et Technation	Tous les jeunes, sans distinction	Compétences dans les domaines suivants : numérique, communication, recherche, gestion financière de l'entreprise, apprentissage intégré au travail et réseautage	Les employeurs sont parties prenantes
<u>Allons à la rencontre des jeunes</u>	Actua	Jeunes issus de communautés à faible revenu, disposant de moyens insuffisants, rurales ou isolées	STIM	
<u>Analyste débutant-e en technologies de l'information</u> <u>Analyste de données débutant-e</u>	NPower Canada	Tous les jeunes, sans distinction, notamment ceux appartenant à des groupes ayant droit à l'équité	Compétences informatiques, certification et placement	Les employeurs sont parties prenantes

Programmes de l'échelon national

Programme	Organisme	Groupe cible	Services	Engagement envers les employeurs
<u>CABJ Media Startup Bootcamp</u>	Canadian Association of Black Journalists	Jeunes noirs	Réseautage, formation	
<u>Compétences pour une économie propre</u>	Foresight □ Accélérateur de technologies propres	Tous les jeunes, sans distinction	Compétences professionnelles	Les employeurs sont parties prenantes
<u>Digital Dive Online Classroom</u>	Interactive Ontario	Jeunes noirs	Compétences numériques et encadrement	Les employeurs sont parties prenantes
<u>Digital Fluency for the Workforce</u>	Humber College Institute of Technology and Advanced Learning	Jeunes âgés de 19 à 29 ans	Perfectionnement professionnel, stages pratiques	
<u>ÉlanEmploi</u>	Prince's Trust Canada	Jeunes âgés de 18 à 30 ans	Compétences professionnelles, certifications, expérience de travail	Les employeurs sont parties prenantes
<u>Employ Diversity</u>	Employ Diversity	Tous les jeunes	Appui informationnel, encadrement, et aide à la recherche d'emploi	Les employeurs bénéficient de services
<u>Favoriser l'accès à des parcours inclusifs en préapprentissage</u>	Collèges et instituts Canada	Établissements d'enseignement	Préapprentissage, enrichissement des connaissances	
<u>FUSION: Future Skills Innovation Network for Universities</u>	Plusieurs universités partenaires	Établissements d'enseignement	Compétences techniques	
<u>Home Depot</u>	Phoenix Youth	Tous les jeunes, sans distinction	Prévention du sans-abrisme des jeunes	
<u>Jobs for diverse candidates</u>	Diversity Job Board	Jeunes, sans distinction, notamment ceux issus de groupes ayant droit à l'équité	Soutien informationnel	Les employeurs bénéficient de services
<u>La boussole des compétences</u>	Collèges et instituts Canada	Jeunes autochtones et jeunes nouveaux arrivants âgés de 18 à 30 ans, sans emploi ou sous-employés	Compétences essentielles, stages en entreprise	Les employeurs sont parties prenantes
<u>Les bâtisseurs de la cité du futur</u>	Evergreen Brick Works	Tous les jeunes, sans distinction	Compétences professionnelles, jumelage travailleur-emploi	Les employeurs sont parties prenantes
<u>Manyatta Network</u>	Manyatta	Jeunes noirs	Activités de réseautage	Les employeurs sont parties prenantes

Programmes de l'échelon national

Programme	Organisme	Groupe cible	Services	Engagement envers les employeurs
<u>Mentor Canada</u>	Mentor Canada	Tous les jeunes, sans distinction	Mentorat	
<u>Mentorship Program</u> <u>CABL Mentorship Program</u>	Association des avocats noirs du Canada	Jeunes noirs	Mentorat	
<u>Opportunités de volontariat : Équipe exécutive du Conseil des jeunes</u>	Fédération des Canadiens Noirs	Jeunes noirs âgés de 16 à 29 ans	Réseautage	
<u>Perfectionnement des compétences des jeunes Canadiens et Canadiennes pour des carrières recherchées dans les technologies</u>	NPower Canada	Jeunes âgés de 18 à 29 ans	Perfectionnement professionnel	Les employeurs bénéficient d'une subvention
<u>Pre-College Initiatives</u>	National Society of Black Engineers	Jeunes noirs	Compétences techniques et générales	
<u>Programmation et littératie numérique</u>	Actua	Jeunes de la maternelle à la 12 ^e année	Compétences numériques	
<u>Programme Découverte</u>	Prince's Trust Canada	Jeunes âgés de 18 à 30 ans	Formation pratique professionnelle et sectorielle assurée par l'employeur, et réseautage	Les employeurs sont parties prenantes
<u>Programme des compétences futures</u>	Actua	Tous les jeunes, sans distinction	Compétences futures	
<u>Programme national pour les filles</u>	Actua	Filles et jeunes femmes	STIM	
<u>Programme pour l'entrepreneuriat</u>	Youth Fusion – Fusion Jeunesse	Tous les jeunes et jeunes autochtones	Compétences sociales, travail en équipe, renforcement de la confiance et de la motivation, compétences technologiques et compétences en programmation, compétences organisationnelles, événements et festivals	Les employeurs sont parties prenantes
<u>Programmes de stages</u> <u>□ Lancement de carrière</u>	Collèges et instituts Canada	Employeurs	Stages, soutien financier pour les employeurs	Les employeurs bénéficient d'une subvention
<u>Programmes MyStartr</u>	MyStartr	Tous les jeunes, sans distinction	Placement professionnel	Les employeurs sont parties prenantes
<u>Project Integrate</u>	Ontario Tourism Education Corporation (OTEC)	Tous les jeunes, sans distinction	Certification et soutien à la recherche d'emploi	Les employeurs sont parties prenantes

Programmes de l'échelon national

Programme	Organisme	Groupe cible	Services	Engagement envers les employeurs
<u>Projet du secteur des services vers une action sociale de G(irls)20</u>	Fora – Network for Change	Jeunes femmes âgées de 20 à 24 ans	Compétences en gestion d'entreprise et transition de carrière	
<u>Projet HireNext et son outil d'affichage d'emplois fondé sur l'intelligence artificielle</u>	CivicAction	Jeunes racisés	Mise à disposition des employeurs de l'outil d'intelligence artificielle	Les employeurs bénéficient de services
<u>Projets, programmes, bourses et bibliothèque</u>	Fondation nationale du congrès des femmes noires	Femmes et jeunes noirs	Compétences générales	
<u>Recrutement et évaluation virtuels pour le secteur syndiqué de la construction</u>	SkillPlan, Les syndicats des métiers de la construction du Canada et Société de recherche sociale appliquée	Tous les jeunes, sans distinction	Perfectionnement professionnel	Les employeurs sont parties prenantes
<u>Renforcer les capacités en soins de longue durée</u>	Collèges et instituts Canada	Établissements d'enseignement	Certification, compétences professionnelles, stage pratique, formation	Les employeurs bénéficient d'une subvention
<u>Self-employment Training for Young Entrepreneurs</u>	SUCCESS (financé par le gouvernement du Canada, par l'intermédiaire de l'Entente Canada-Colombie-Britannique sur le développement de la main-d'œuvre)	Jeunes âgés de 17 à 29 ans	Compétences en gestion d'entreprise	
<u>The Black Law Students' Association (BLSA)</u>	Osgoode Hall Law	Jeunes noirs	Connaissances financières, racisme au sein des professions juridiques, réseautage et conférences	
<u>Youth Summit</u>	Canadian Association of Urban Financial Professionals (CAUFP)	Jeunes noirs	Réseautage	

TABEAU 6

Programmes provinciaux et territoriaux en faveur des jeunes

Programmes des échelons provincial et territorial					
Province ou territoire	Programme	Organisme	Catégories de jeunes ciblées	Services	Engagement envers les employeurs
Alberta	Programme d'apprentissage expérimental en innovation, technologie et entrepreneuriat (ELITE) pour la jeunesse noire (anciennement, <u>Advanced Manufacturing and Technology Skills Development Initiative for Black Youth in Alberta</u>)	Université de l'Alberta	Jeunes noirs âgés de 15 à 22 ans	Formation, placement en entreprise	Les employeurs sont parties prenantes
Alberta	<u>Black Youth Mentorship and Leadership Program</u>	Université de l'Alberta	Jeunes noirs en 10 ^e et en 11 ^e année	Compétences en leadership	
Alberta	<u>Bridging the Gap</u>	YMCA	Jeunes âgés de 15 à 30 ans	Compétences générales et placement professionnel	Les employeurs sont parties prenantes
Alberta	<u>Youth Transitions Program</u>	YMCA	Tous les jeunes, sans distinction	Établissement d'objectifs et counseling	
Alberta	<u>Career Mentorship Program</u>	YMCA	Immigrants et réfugiés formés à l'étranger	Compétences générales et mentorat	
Alberta	<u>Services pour l'emploi</u>	YMCA	Tous les jeunes, sans distinction	Placement professionnel	Les employeurs sont parties prenantes
Alberta	<u>Liaison Emploi</u>	YMCA	Canadiens francophones et immigrants, pour les services d'aide à l'emploi	Compétences en recherche d'emploi, évaluation des qualifications internationales, mentorat, services de renseignements	
Alberta	<u>Mentorship & Leadership Program The Come Up – YEG</u>	Council for the Advancement of African Canadians in Alberta (Africa Centre)	Jeunes noirs âgés de 12 à 30 ans	Compétences essentielles, réseautage et culture	
Alberta	<u>The NewLife Youth ReGeneration Program</u>	Realize Your Potential	Jeunes noirs âgés de 9 à 24 ans	Aptitudes à la vie quotidienne, compétences générales et mentorat	

Programmes des échelons provincial et territorial

Province ou territoire	Programme	Organisme	Catégories de jeunes ciblées	Services	Engagement envers les employeurs
C.-B.	<u>Programme Aspire en faveur des jeunes</u>	Kootenay Employment Services	Jeunes âgés de 17 à 29 ans	Certification, placement et expérience, appui financier	Les employeurs sont parties prenantes
C.-B.	<u>Career Development Services</u>	YMCA de la région du Southern Interior de la Colombie-Britannique	Jeunes étudiants	Compétences en recherche d'emploi et services de conseils	
C.-B.	<u>Chance to Choose: A Youth Employment Program</u>	SUCCESS	Jeunes âgés de 15 à 30 ans	Compétences essentielles, aptitudes à la vie quotidienne et expérience de travail	Les employeurs sont parties prenantes
C.-B.	<u>Childcare Career Exploration</u>	YMCA	Tous les jeunes, sans distinction	Réseautage et aide à la recherche d'emploi	
C.-B.	<u>Early Childhood Education Assistant Training</u>	YMCA	Enfants âgés de 2 à 5 ans et jeunes âgés de 18 à 29 ans	Certifications	
C.-B.	<u>Electrical Foundation Harmonized Program for Construction Electrician Careers</u>	DIVERSECity Community Resources Society	Jeunes de 15 à 29 ans dont les projets ont été bousculés par la pandémie de COVID-19	Compétences professionnelles, compétences essentielles, recherche d'emploi, expérience de travail, appui financier	Les employeurs sont parties prenantes
C.-B.	<u>Employment Services</u>	Boys and Girls Clubs South Coast BC	Tous les jeunes, sans distinction; jeunes vulnérables âgés de 17 à 29 ans	Compétences professionnelles, appui financier et aide à la recherche d'emploi	
C.-B.	<u>Fast Track to Manufacturing</u>	MOSAIC BC	Jeunes nouveaux arrivants âgés de 17 à 29 ans	Compétences professionnelles, placement professionnel et réseautage	Les employeurs sont parties prenantes
C.-B.	<u>Future Leaders Program</u>	DIVERSECity Community Resources Society	Tous les jeunes, sans distinction	Compétences en recherche d'emploi, expérience de travail, certification, occasions d'emploi avec subventions salariales pour les employeurs, accès aux programmes d'enseignement	Les employeurs bénéficient d'une subvention
C.-B.	<u>Youth Trades Program</u>	SkillsTradeBC	Jeunes de 11 ^e et 12 ^e année	Compétences techniques et apprentissage	Les employeurs sont parties prenantes
C.-B.	<u>Kamloops Jobs in Demand Youth</u>	Open Door Group	Jeunes marginalisés et jeunes NEET	Certification, réseautage et mentorat	

Programmes des échelons provincial et territorial

Province ou territoire	Programme	Organisme	Catégories de jeunes ciblées	Services	Engagement envers les employeurs
C.-B.	<u>Virtual Skills Training Employment Preparation</u>	Buxton Consulting Ltd.	Jeunes vulnérables âgés de 17 à 29 ans	Compétences essentielles, compétences professionnelles, compétences générales, expérience de travail, soutien en séances individuelles en ligne, aide à la recherche d'emploi et appui financier	
C.-B.	<u>Q Program</u>	Plea Community Services	Jeunes âgés de 15 à 19 ans	Compétences, certification et placement professionnel	Les employeurs sont parties prenantes
C.-B.	<u>Reboot Plus</u>	Collège Douglas	Jeunes âgés de 17 à 24 ans n'ayant pas terminé ou ayant des difficultés à terminer leurs études secondaires	Compétences générales, mentorat, crédits valant pour l'obtention du diplôme d'études secondaires, réseautage et visites sur le terrain	
C.-B.	<u>Self-Employment Training for Young Entrepreneurs</u>	SUCCESS	Tous les jeunes, sans distinction	Compétences en gestion d'entreprise	
C.-B.	<u>Skilled Labourer Program</u>	Collège de New Caledonia	Jeunes âgés de 18 à 24 ans	Compétences professionnelles, certifications, placement professionnel et expérience	Les employeurs sont parties prenantes
C.-B.	<u>Programme d'emploi pour les jeunes Start it Right!</u>	DIVERSECity Community Resources Society	Jeunes âgés de 15 à 29 ans	Compétences générales, certification, renforcement de la confiance et réseautage	
C.-B.	<u>Young Adults at Risk</u>	Workforce Development Consulting Services of Northern BC Ltd.	Jeunes adultes âgés de 17 à 29 ans au chômage ou occupant un emploi précaire qui ne sont généralement pas bien préparés au marché du travail	Compétences essentielles, subventions salariales et équipements, counseling, mentorat, services de garde d'enfant, transport, services de soutien aux personnes en situation de handicap, expérience de travail	Les employeurs sont parties prenantes
C.-B.	Surrey Intercultural Youth Service Corps Project	Progressive Intercultural Community Services Society (PICS Society)	Jeunes âgés de 15 à 30 ans s'identifiant comme personnes en situation de handicap, faisant face à de multiples obstacles, autochtones ou 2SLGBT+	Connaissances financières et aptitudes à la vie quotidienne essentielles, compétences en recherche d'emploi et réseautage	

Programmes des échelons provincial et territorial

Province ou territoire	Programme	Organisme	Catégories de jeunes ciblées	Services	Engagement envers les employeurs
C.-B.	<u>This Way ONward</u>	Pacific Community Resources Society	Jeunes âgés de 16 à 24 ans	Compétences professionnelles, et stage chez Old Navy	Les employeurs sont parties prenantes
C.-B.	<u>Training for Jobs</u>	nexusBC Community Resource Centre	Jeunes NEET âgés de 17 à 29 ans	Compétences générales, certification et compétences en recherche d'emploi	
C.-B.	<u>Centres WorkBC de services à l'emploi</u>	Pacific Community Resources Society (PCRS)	Jeunes âgés de plus de 16 ans, y compris en situation de handicap	Compétences, placement professionnel, appui financier et prestation de services dans plusieurs langues	Les employeurs sont parties prenantes
C.-B.	<u>WorkBC Self Employment</u>	YMCA	Tous les jeunes, sans distinction	Compétences en gestion d'entreprise, financement et réseautage	
C.-B.	<u>YMCA Connects</u>	YMCA de la région du Southern Interior de la Colombie-Britannique	Jeunes âgés de 17 à 29 ans	Compétences personnelles et professionnelles, apprentissage et appui financier	
C.-B.	<u>YMCA Jumpstart to Employment Essentials</u>	YMCA de la région du Southern Interior de la Colombie-Britannique	Jeunes âgés de 16 à 30 ans	Certifications, placement professionnel et compétences en recherche d'emploi	
C.-B.	<u>Young Newcomers and International Students in Diploma Programs: Shock-Proofing Through Language Confidence</u>	British Columbia Institute of Technology	Jeunes nouveaux arrivants	Apprentissage des langues	
C.-B.	<u>Youth Breakthrough to Employment and Training</u>	YMCA	Jeunes âgés de 17 à 29 ans ayant des problèmes de santé mentale	Ateliers de préparation à l'emploi et ateliers consacrés à l'acquisition de compétences	Les employeurs sont parties prenantes

Programmes des échelons provincial et territorial

Province ou territoire	Programme	Organisme	Catégories de jeunes ciblées	Services	Engagement envers les employeurs
C.-B.	<u>Youth Employment Connect – Training for Jobs</u>	SUCCESS	Tous les jeunes, sans distinction	Compétences techniques et générales, compétences en recherche d'emploi, encadrement, appui financier pour le transport, services de garde d'enfants, vérification du casier judiciaire, prime financière à l'achèvement du programme, subvention salariale pour l'employeur embauchant un participant	Les employeurs bénéficient d'une subvention
C.-B.	<u>Future Troopers</u>	DIVERSECity Community Resources Society	Jeunes immigrants	Formation, certification et réseautage	Les employeurs sont parties prenantes
C.-B.	<u>Youth Employment Services</u>	YMCA- YWCA de la collectivité de Kamloops	Jeunes âgés de 16 à 30 ans	Compétences en recherche d'emploi, réseautage et aide à la recherche d'emploi	
C.-B.	<u>Youth Employment Services</u>	YMCA	Jeunes âgés de 15 à 30 ans	Aide aux jeunes	
C.-B.	Youth in Tech	ISSofBC	Jeunes immigrants ou réfugiés âgés de 17 à 29 ans	Compétences techniques et générales, compétences en recherche d'emploi, expérience de travail rémunérée et réseautage	Les employeurs sont parties prenantes
C.-B.	<u>Projet pilote de navigateur de programmes pour les jeunes</u>	SRSA	Jeunes âgés de 12 à 17 ans déconnectés du système scolaire	Soutien global	
C.-B.	<u>Youth Technical Employment and Business Pathways</u>	Progressive Intercultural Community Services Society	Jeunes âgés de 17 à 29 ans	Compétences professionnelles et certification	
C.-B.	<u>Youth Work in Trades Program</u>	SkilledTradesBC	Jeunes de 10 ^e et 12 ^e année	Compétences techniques, apprentissage et appui financier	Les employeurs sont parties prenantes
C.-B.	<u>Youth Works Employment</u>	YMCA du Nord de la Colombie-Britannique	Jeunes âgés de 17 à 29 ans	Certifications, placement professionnel, compétences en recherche d'emploi et encadrement	

Programmes des échelons provincial et territorial

Province ou territoire	Programme	Organisme	Catégories de jeunes ciblées	Services	Engagement envers les employeurs
Î.-P.-É.	<u>AspireAtlantic</u> (L'Atlantique en action)	Aspire Atlantic	Jeunes en situation de handicap	Compétences professionnelles et réemploi	Les employeurs sont parties prenantes
Î.-P.-É.	<u>Alliance canadienne pour les compétences et la formation en sciences de la vie (CASTL)</u>	Prince Edward Island BioAlliance	Employeurs	Perfectionnement professionnel	Les employeurs sont parties prenantes
Manitoba	<u>Jobs with YMCA</u>	YMCA-YWCA de Winnipeg	Tous les jeunes, sans distinction	Recherche d'emploi	Les employeurs sont parties prenantes
Manitoba	<u>Self Employment Training Program</u>	YMCA-YWCA de Winnipeg	Tous les jeunes, sans distinction	Encadrement	
Manitoba	<u>Youth Build Program</u>	Club des garçons et filles de Thompson	Jeunes NEET âgés de 18 ans et plus	Encadrement et perfectionnement des compétences	
Manitoba	<u>Youth Leadership</u>	YMCA-YWCA de Winnipeg	Tous les jeunes, sans distinction	Compétences générales et stages bénévoles	Les employeurs sont parties prenantes
N.-B.	<u>Développement des compétences non techniques des étudiants au CCNB</u>	Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB)	Tous les jeunes, sans distinction	Compétences générales et initiation au travail	Les employeurs sont parties prenantes
N.-B.	<u>Programme de développement de compétences pour le travail de l'avenir</u>	Greater Fredericton Community Economic Development Agency Inc (faisant affaire sous le nom de Planet Hatch)	Tous les jeunes, sans distinction	Compétences générales	
N.-B.	<u>Programme d'apprentissage pour les jeunes du Nouveau-Brunswick (PAJNB)</u>	Future Wabanaki Avenir NB Future NB	Jeunes à partir de la 10 ^e ou de la 11 ^e année	Apprentissage	Les employeurs sont parties prenantes
N.-B.	<u>Exploration numérique des carrières au Nouveau-Brunswick</u>	Corporation de développement économique 3+	Tous les jeunes, sans distinction	Counseling et réseautage	Les employeurs sont parties prenantes
N.-É.	<u>Architecture & Planning Program</u>	Business is Jammin'	Jeunes noirs de la 10 ^e à la 12 ^e année	Compétences essentielles	Les employeurs sont parties prenantes

Programmes des échelons provincial et territorial

Province ou territoire	Programme	Organisme	Catégories de jeunes ciblées	Services	Engagement envers les employeurs
N.-É.	<u>ARTpreneurs</u>	Youth Art Connection	Jeunes âgés de 15 à 30 ans	Compétences en gestion d'entreprise, compétences en leadership, talents artistiques, ateliers, pôle d'artistes permanent, festivals d'art et réunions publiques	
N.-É.	<u>Engineering Program</u>	Business is Jammin'	Jeunes noirs de la 10 ^e à la 13 ^e année	Compétences essentielles	Les employeurs sont parties prenantes
N.-É.	<u>Recherche d'emploi, Ateliers en ligne, Programmes d'emploi, Services aux employeurs</u>	YMCA	Jeunes, sans distinction, âgés de 15 à 30 ans	Formation professionnelle, placement	Les employeurs sont parties prenantes
N.-É.	<u>Professional Development</u>	Youth Project	Tous les jeunes, sans distinction	Formation	
N.-É.	<u>Self Serve, Assisted Services, and Employer Services</u>	YMCA Nova Scotia Works	Tous les jeunes, sans distinction	Soutien aux employeurs	Les employeurs bénéficient de services
N.-É.	<u>Stage d'été</u>	The African Nova Scotian Freedom School	Tous les jeunes, sans distinction	Compétences générales, programmes tenant compte des spécificités culturelles	
Ontario	<u>Apprentissage</u>	YMCA	Tous les jeunes, sans distinction	Apprentissage	Les employeurs sont parties prenantes
Ontario	<u>Black Youth School Success Initiative</u>	Peel District School Board	Jeunes noirs de la 6 ^e à la 12 ^e année	Formation aux STIM et aux aptitudes de la vie quotidienne	
Ontario	<u>The Bridge (Beverly-Jean, Daniel)</u>	Toronto Metropolitan University	Persévérance et réussite scolaire des étudiants noirs dans les établissements d'enseignement postsecondaire	Mentorat, soutiens complémentaires et compétences universitaires	
Ontario	<u>Services avant l'arrivée ON Bâtir</u>	YMCA de la région de la capitale nationale	Immigrants et réfugiés	Compétences professionnelles	
Ontario	<u>Career Planning and Development</u>	Centraide	Jeunes aux prises avec de multiples obstacles	Qualifications et placement	Les employeurs sont parties prenantes

Programmes des échelons provincial et territorial

Province ou territoire	Programme	Organisme	Catégories de jeunes ciblées	Services	Engagement envers les employeurs
Ontario	<u>Pre-Apprentice Program</u>	Building Up	Jeunes âgés de 17 à 29 ans faisant face à des obstacles à l'emploi	Compétences essentielles, aptitudes à la vie quotidienne, ateliers sur la lutte contre l'oppression, services sociaux	Les employeurs sont parties prenantes
Ontario	<u>CALM</u>	Hospitality Workers Training Centre	Jeunes âgés de 18 ans et plus faisant face à des obstacles à l'emploi	Compétences professionnelles	Les employeurs sont parties prenantes
Ontario	<u>Préparez-vous à l'emploi</u>	International Development and Relief Foundation (IDRF)	Jeunes âgés de 17 à 29 ans faisant face à des obstacles à l'emploi	Compétences techniques et générales, et mentorat	
Ontario	<u>TradeLinx</u>	Labour Education Centre	Jeunes âgés de 17 à 29 ans faisant face à des obstacles à l'emploi	Compétences professionnelles, placement	Les employeurs sont parties prenantes
Ontario	<u>City School Courses</u>	Mohawk College	Jeunes âgés de 19 ans et plus	Formation et perfectionnement professionnel, placement	Les employeurs sont parties prenantes
Ontario	<u>Programme Constructions Connections</u>	YMCA	Tous les jeunes, sans distinction	Compétences en construction, et apprentissage	
Ontario	<u>Craft</u>	Université de l'École d'art et de design de l'Ontario	Jeunes racisés et jeunes 2SLGBTQ+	Compétences en gestion d'entreprise	
Ontario	<u>Programme Digital Skills Literacy</u>	YMCA	Tous les jeunes, sans distinction	Compétences numériques	
Ontario	<u>Centres d'accès à l'emploi</u>	YMCA de la région de la capitale nationale	Tous les jeunes, sans distinction	Apprentissage, placement, et recherche d'emploi	Les employeurs sont parties prenantes
Ontario	<u>Youth Job Connection & Youth Job Connection Summer</u>	YMCA d'Owen Sound Grey Bruce	Tous les jeunes, sans distinction	Compétences professionnelles et encadrement	
Ontario	<u>Programmes d'aide à l'emploi</u>	YMCA du Grand Toronto	Tous les jeunes, sans distinction	Compétences en recherche d'emploi	
Ontario	<u>Programmes d'aide à l'emploi</u>	YMCA du Nord-Est de l'Ontario	Tous les jeunes, sans distinction	Apprentissage et recherche d'emploi	
Ontario	<u>Services d'aide aux demandeurs d'emploi</u>	YMCA de Hamilton, Burlington et Brantford	Tous les jeunes, sans distinction	Apprentissage et compétences en recherche d'emploi	

Programmes des échelons provincial et territorial

Province ou territoire	Programme	Organisme	Catégories de jeunes ciblées	Services	Engagement envers les employeurs
Ontario	<u>Services d'aide à l'emploi gratuits</u>	YMCA du Grand Toronto	Tous les jeunes, sans distinction	Compétences en recherche d'emploi	
Ontario	<u>Forums de recrutement</u>	YMCA	Tous les jeunes, sans distinction	Manifestations virtuelles, forums de recrutement, sessions d'information	
Ontario	<u>Formation à l'emploi</u>	YMCA des Trois Rivières, région de Waterloo	Tous les jeunes, sans distinction	Compétences professionnelles	
Ontario	<u>Ateliers de formation à la recherche d'emploi</u>	YMCA des Trois Rivières, région de Waterloo	Tous les jeunes, sans distinction	Encadrement	
Ontario	<u>Programme de préapprentissage des rénovations domiciliaires</u>	YMCA-YWCA de la région de la capitale nationale	Tous les jeunes, sans distinction	Compétences professionnelles	
Ontario	<u>Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO)</u>	Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO)	Étudiants de niveau secondaire	Apprentissage	Les employeurs sont parties prenantes
Ontario	<u>Puissance des métiers</u>	YMCA de la région de la capitale nationale	Jeunes immigrants	Compétences professionnelles	
Ontario	<u>Pre-apprenticeship Horticulture Training Program</u>	YMCA	Tous les jeunes, sans distinction	Compétences professionnelles	
Ontario	<u>Programmes de l'échelon provincial</u>	Actua	Jeunes âgés de 6 à 26 ans	STIM et expérience de travail	Les employeurs sont parties prenantes
Ontario	<u>Reality, Education, Applied, Life Skills (REAL) School</u>	Urban Rez Solutions Social Enterprise	Jeunes racisés	Compétences essentielles et encadrement	
Ontario	<u>Requalification des travailleurs déplacés du secteur de la vente au détail</u>	Venture for Canada	Jeunes racisés et membres des peuples autochtones	Requalification, compétences professionnelles et transition de carrière	
Ontario	<u>Meilleurs emplois Ontario</u>	YMCA de Niagara	Tous les jeunes, sans distinction	Formation	
Ontario	<u>Meilleurs emplois</u>	YMCA	Jeunes NEET	Compétences professionnelles	
Ontario	<u>YtoWork</u>	YMCA	Tous les jeunes, sans distinction	Compétences essentielles et placement	

Programmes des échelons provincial et territorial

Province ou territoire	Programme	Organisme	Catégories de jeunes ciblées	Services	Engagement envers les employeurs
Ontario	<u>Skills for Youth Success (SYS)</u>	CultureLink	Jeunes immigrants âgés de 15 à 29 ans	Compétences numériques, compétences en recherche d'emploi et réseautage	
Ontario	<u>Student Work-Integrated Learning (WIL) Fellowship</u>	MaRS Studio Y et Emploi et Développement social Canada	Jeunes étudiants âgés de 18 à 29 ans	Compétences générales et mentorat	Les employeurs sont parties prenantes
Ontario	<u>Study Buddy</u>	Diversity Institute, Toronto Metropolitan University	De la maternelle à la 12 ^e année; étudiants de niveau postsecondaire	Acquisition de connaissances scolaires et expérience de travail	
Ontario	Weston FrontLines Centre	Aux premières lignes de la formation en situation de crise	Jeunes	Compétences professionnelles et placement	Les employeurs sont parties prenantes
Ontario	Y Opportunities	YMCA du Sud-Ouest de l'Ontario	Jeunes présentant un handicap déclaré ou un handicap défini par un diagnostic	Compétences professionnelles, et placement	Les employeurs sont parties prenantes
Ontario	<u>YtoWork – Job seeker and employment services</u>	YMCA de Hamilton, Burlington et Brantford	Tous les jeunes, sans distinction	Services de conseils	
Ontario	<u>Y Works (Windsor et London)</u>	YMCA du Sud-Ouest de l'Ontario	Jeunes âgés de 15 à 30 ans faisant face à des obstacles à l'emploi	Compétences professionnelles et placement	Les employeurs sont parties prenantes
Ontario	<u>Votre histoire d'emploi</u>	YMCA-YWCA de la région de la capitale nationale	Jeunes marginalisés	Compétences générales et recherche d'emploi	
Ontario	<u>Youth of Tomorrow</u>	YMCA	Jeunes autochtones et jeunes racisés âgés de 15 à 29 ans	Compétences professionnelles, placement, encadrement et réseautage	
Ontario	<u>Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes</u>	YMCA	Jeunes NEET âgés de 15 à 29 ans	Compétences essentielles, et placement	Les employeurs sont parties prenantes
Ontario	<u>Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes</u>	YMCA de Simcoe Muskoka	Jeunes NEET âgés de 15 à 29 ans	Compétences essentielles	
Ontario	<u>Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes</u>	Collège Algonquin	Jeunes âgés de 15 à 29 ans	Compétences pour l'employabilité, placement, appui financier, et réseautage	Les employeurs sont parties prenantes

Programmes des échelons provincial et territorial

Province ou territoire	Programme	Organisme	Catégories de jeunes ciblées	Services	Engagement envers les employeurs
Ontario	<u>Programme d'orientation en matière d'emploi pour les jeunes</u>	YMCA de Simcoe Muskoka	Tous les jeunes, sans distinction	Recherche d'emploi	
Ontario	<u>Youth Programs</u>	Afghan Women's Organization	Jeunes Afghans et Afghanes âgés de 14 à 29 ans de Toronto et de la région de Peel	Ateliers de développement de compétences, et mentorat	
Ontario	<u>Programme Youth Quest</u>	YMCA de Simcoe Muskoka	Jeunes âgés de 15 à 30 ans	Compétences professionnelles, aptitudes à la vie quotidienne et expérience de travail	Les employeurs sont parties prenantes
Québec	Télédéveloppement des compétences socioprofessionnelles des personnes handicapées et intégration dans une entreprise ouverte	Université Laval, Département de réadaptation	Jeunes en situation de handicap	Compétences professionnelles et réemploi	Les employeurs sont parties prenantes
Québec	<u>Association des jeunes professionnels Chinois</u>	Association des jeunes professionnels Chinois	Jeunes asiatiques	Revue et webinaire	
Saskatchewan	<u>Regina Open Door Society (RODS) Youth Program</u>	Regina Open Door Society	Jeunes nouveaux arrivants	Aptitudes à la vie quotidienne, réseautage et culture canadienne	
T.-N.-L.	<u>Business Planning Program – Supporting Entrepreneurs</u>	YMCA de Terre-Neuve-et-Labrador	Tous les jeunes, sans distinction	Connaissances et compétences en gestion d'entreprise, et réseautage	
T.-N.-L.	<u>Community Youth Network</u>	YMCA de l'Ouest de T.-N.-L. □ Collectivité de Humber	Jeunes âgés de 10 à 29 ans risquant de basculer dans la pauvreté	Service complémentaire	
T.-N.-L.	<u>Enterprise Olympics</u>	YMCA de Terre-Neuve-et-Labrador	Étudiants, sans distinction	Formation à la gestion d'entreprise	
T.-N.-L.	<u>Opportunity for All Youth</u>	YMCA de Terre-Neuve-et-Labrador	Jeunes âgés de 15 à 29 ans	Placement professionnel	Les employeurs sont parties prenantes
T.-N.-L.	Compétences Canada Terre-Neuve et Labrador	Compétences Canada Terre-Neuve et Labrador	Tous les jeunes, sans distinction	Apprentissage	Les employeurs sont parties prenantes

Programmes des échelons provincial et territorial

Province ou territoire	Programme	Organisme	Catégories de jeunes ciblées	Services	Engagement envers les employeurs
T.-N.-L.	Skills, Explore, Achieve, Revive (SOAR)	Murphy Centre Inc., Newfoundland and Labrador Construction Association, Building Trades of Newfoundland Labrador, Association of Building Trades Canada	Tous les jeunes, sans distinction	Compétences essentielles et initiation au travail	Les employeurs sont parties prenantes
T.-N.-L.	Y Youth Guided Employment Opportunities	YMCA de Terre-Neuve-et-Labrador	Jeunes âgés de 15 à 30 ans, notamment ceux faisant face à des obstacles	Compétences essentielles et expérience de travail	Les employeurs sont parties prenantes
Yukon	Centre pour l'emploi des jeunes	Skookum JIM Friendship Centre	Jeunes âgés de 15 à 30 ans	Aptitudes à la vie quotidienne, compétences en gestion, programme coopératif ou de stages et recherche d'emploi	Les employeurs sont parties prenantes

TABEAU 7

Programmes municipaux en faveur des jeunes

Programmes de l'échelon municipal					
Ville	Programme	Organisme	Catégories de jeunes ciblées	Services	Engagement envers les employeurs
Brampton (Ontario)	<u>Udaari Project: (Laadli to Laadli Mentorship)</u>	Laadliyan, Celebrating Daughters	Jeunes étudiantes internationales de la communauté sud-asiatique	Perfectionnement professionnel	
Calgary (Alberta)	<u>Calgary John Howard Society (CJHS)</u>	Calgary John Howard Society (CJHS)	Jeunes à risque	Mentorat	
Calgary (Alberta)	<u>MyStartr</u>	Youth Employment Centre, Cité de Calgary	Jeunes NEET	Recrutement, aide au maintien des employés, avancement professionnel, activité de recrutement	Les employeurs sont parties prenantes
Calgary (Alberta)	<u>This Way ONward</u>	Youth Employment Centre (YEC), Cité de Calgary	Jeunes âgés de 16 à 24 ans	Placement professionnel	Les employeurs sont parties prenantes
Calgary (Alberta)	<u>Youth PLACE (Platform for Learning, Action & Community Engagement)</u>	ActionDignity	Tous les jeunes, sans distinction	Participation des jeunes	Les employeurs bénéficient d'une subvention
Halifax (Nouvelle-Écosse)	<u>Centre de développement et d'éducation en entrepreneuriat (CDEE)</u>	Centre de développement et d'éducation en entrepreneuriat (CDEE)	Jeunes âgés de 14 à 18 ans	Compétences en gestion d'entreprise	
Halifax (Nouvelle-Écosse)	<u>Programme du Phoenix Learning and Employment Center</u>	Phoenix Youth	Jeunes âgés de 18 à 29 ans	Certification, compétences professionnelles, compétences en recherche d'emploi, placement, réseautage et encadrement	Les employeurs sont parties prenantes
Langley (Colombie-Britannique)	<u>Bridge to Employment Program</u>	Encompass Support Services Society	Jeunes âgés de 15 à 30 ans	Compétences professionnelles, connaissances financières, aptitudes à la vie quotidienne, expérience de travail, et compétences en recherche d'emploi	Les employeurs sont parties prenantes
Montréal (Québec)	<u>Services aux demandeurs d'emploi et aux entrepreneurs</u>	YES Emploi + Entrepreneuriat (anciennement, YES)	Jeunes âgés de 18 à 40 ans	Compétences professionnelles, stages, recherche d'emploi et counseling	Les employeurs bénéficient d'une subvention

Programmes de l'échelon municipal

Ville	Programme	Organisme	Catégories de jeunes ciblées	Services	Engagement envers les employeurs
New Westminster (Colombie-Britannique)	<u>CAVE Youth Employment Program</u>	Collège Douglas	Jeunes âgés de 17 à 29 ans	Compétences professionnelles, placement et recherche d'emploi	Les employeurs sont parties prenantes
New Westminster (Colombie-Britannique)	<u>Reboot Plus</u>	Collège Douglas	Jeunes âgés de 17 à 24 ans n'ayant pas terminé ou ayant des difficultés à terminer leurs études secondaires	Compétences en recherche d'emploi, réseautage et formation	
New Westminster (Colombie-Britannique)	<u>SEED Youth Employment Program</u>	Collège Douglas	Jeunes âgés de 15 à 30 ans	Compétences essentielles, expérience de travail, et appui financier	Les employeurs sont parties prenantes
Ottawa (Ontario)	<u>Programme de mentorat afro-caribéen (Afro-Caribbean Mentorship Program, ACMP)</u>	Programme de mentorat afro-caribéen (Afro-Caribbean Mentorship Program, ACMP)	Jeunes noirs	Connaissances financières, compétences générales, recherche d'emploi, réseautage et encadrement	
Surrey (Colombie-Britannique)	<u>DIVERSEyouth</u>	DIVERSEcity	Jeunes nouveaux arrivants âgés de 13 à 24 ans	Réseautage	
Surrey (Colombie-Britannique)	<u>Programme RISE Youth</u>	DIVERSEcity	Jeunes nouveaux arrivants	Aptitudes à la vie quotidienne, littératie, acquisition de compétences essentielles, soutien social et émotionnel, renseignements sur l'installation et counseling, aide matérielle et facilitation de l'accès aux services, mise en relation avec les membres de la communauté	
Victoria (Colombie-Britannique)	<u>RiseUP! Youth Employment Program</u>	Thrive Social Services	Jeunes nouveaux arrivants et jeunes racisés âgés de 13 à 24 ans	Bien-être émotionnel et confiance en soi	
Toronto (Ontario)	<u>Visual Effects VFX Compositing</u>	WoodGreen Community Services	Jeunes noirs	Compétences professionnelles et stages	Les employeurs bénéficient d'une subvention
Toronto (Ontario)	<u>Black Youth Fellowship Program</u>	Youth Fellowship	Jeunes musulmans, jeunes noirs, jeunes Tamouls et jeunes Philippins	Connaissances en politiques, aptitudes sociales et mentorat	Les employeurs sont parties prenantes

Programmes de l'échelon municipal

Ville	Programme	Organisme	Catégories de jeunes ciblées	Services	Engagement envers les employeurs
Toronto (Ontario)	<u>CEE Tech</u>	CEE Centre for Young Black Professionals	Jeunes noirs	Formation axée sur des compétences, certifications, accompagnement de carrière et soutien	
	<u>E-Trades</u>				
	<u>CEE Trades</u>				
	<u>VFX</u>				
	<u>Production Assistant</u>				
Toronto (Ontario)	<u>CEE NICHE</u>	CEE Centre for Young Black Professionals	Jeunes noirs	Certification et placement	
Toronto (Ontario)	<u>Caribbean African Canadian Social Services</u>	Caribbean African Canadian Social Services	Jeunes noirs	Certification, placement, renseignements et counseling	Les employeurs sont parties prenantes
Toronto (Ontario)	<u>Centre for Young Black Professionals</u>	Careers Education Empowerment Toronto (CEE Toronto)	Jeunes NEET âgés de plus de 14 ans	Formation professionnelle	
Toronto (Ontario)	<u>Services à la jeunesse</u>	Société John Howard de la région de York	Jeunes racisés et leur famille	Soutien social, appui financier et assistance technique	Les employeurs sont parties prenantes
Toronto (Ontario)	<u>Soutien et services d'aide à l'emploi</u>	Tropicana Community Services	Communautés des Caraïbes, communautés noires et communautés africaines	Compétences essentielles, compétences en recherche d'emploi et réseautage	Les employeurs bénéficient d'un financement
Toronto (Ontario)	<u>Entrepreneurs</u> □ programme <u>Entreprise d'été</u>	Cité de Toronto	Tous les jeunes, sans distinction	Recherche d'emploi	
Toronto (Ontario)	<u>Free 2 Be</u>	WoodGreen Community Services	Jeunes âgés de 17 à 24 ans n'étant plus pris en charge par le système de placement familial en raison de leur âge	Compétences essentielles	
Toronto (Ontario)	<u>iCode+</u> <u>Young Professionals Mentorship Program</u>	Black Business and Professional Association	Jeunes âgés de 16 à 29 ans	Compétences numériques et générales, mentorat, réseautage et bourses	Les employeurs sont parties prenantes
Toronto (Ontario)	<u>JCA Annual Scholarship Awards Program</u>	The Jamaican Canadian Association (JCA)	Jeunes noirs	Appui financier	

Programmes de l'échelon municipal

Ville	Programme	Organisme	Catégories de jeunes ciblées	Services	Engagement envers les employeurs
	<u>Lunch Hour</u>				
Toronto (Ontario)	<u>Casa Book Drive – Hope for Youths</u>	Fondation CASA	Jeunes noirs	Compétences essentielles et réseautage	
Toronto (Ontario)	<u>netWORKS Program</u>	Centraide du Grand Toronto	Tous les jeunes âgés de 18 à 29 ans	Réseautage et mentorat	
Toronto (Ontario)	<u>Programme Newcomer Youth Settlement</u>	WoodGreen Community Services	Jeunes âgés de 13 à 24 ans	Counseling	
Toronto (Ontario)	<u>Newcomer Youth Green Economy Project</u>	Office de protection de la nature de Toronto et de la région	Étudiants âgés de 18 à 29 ans du palier postsecondaire qui sont nouveaux arrivants dans la région du grand Toronto	Compétences professionnelles et apprentissage par l'expérience	Les employeurs sont parties prenantes
Toronto (Ontario)	<u>Newcomer Youth Program</u> <u>Investing in our Diversity Scholarship Program</u>	Scadding Court	Jeunes, sans distinction; jeunes nouveaux arrivants	Occasions d'emploi, appui financier et réseautage	Les employeurs sont parties prenantes
Toronto (Ontario)	<u>Programme de mentorat NexGen Builders</u>	NexGen Builders	Communautés noires, communautés autochtones et communautés de nouveaux arrivants, les femmes et les jeunes étant prioritaires	Mentorat	Les employeurs sont parties prenantes
Toronto (Ontario)	<u>Onyx Initiative</u>	Onyx Initiative	Jeunes noirs	Placement, mentorat et encadrement	Les employeurs sont parties prenantes
Toronto (Ontario)	<u>Emerging Filmmakers' Program – OYA</u>	OYA Media Group	Jeunes noirs	Compétences professionnelles, formation sur site, mentorat, réseautage et élaboration de portfolio	Les employeurs sont parties prenantes
Toronto (Ontario)	<u>Production Assistant Training Program</u> <u>Media Training Program</u>	POV Youth Film and Media Training Network	Jeunes âgés de 18 à 29 ans	Formation professionnelle en vue d'un emploi dans le secteur du cinéma et réseautage	Les employeurs sont parties prenantes
Toronto (Ontario)	<u>Rexdale Youth Mentorship</u>	Rexdale Youth Mentorship	Jeunes racisés	Webinaires et ateliers	

Programmes de l'échelon municipal

Ville	Programme	Organisme	Catégories de jeunes ciblées	Services	Engagement envers les employeurs
Toronto (Ontario)	<u>Sankofa Programs (Newcomer Club et LATINX Mentorship Program)</u>	CultureLink	Jeunes nouveaux arrivants, en situation administrative irrégulière, racisés ou issus de communautés mal desservies, âgés de 13 à 29 ans	Compétences générales, compétences linguistiques et réseautage	
Toronto (Ontario)	<u>Sisters in Action</u>	WoodGreen Community Services	Femmes musulmanes âgées de 15 à 24 ans	Réseautage	
Toronto (Ontario)	<u>Skills Development Program</u>	Women's Enterprise and Resource Centre (WERC) – Community MicroSkills Development Centre – Etobicoke	Femmes	Compétences professionnelles, certification et recherche d'emploi	
Toronto (Ontario)	<u>Aide à l'emploi pour les jeunes de la rue</u>	Yonge Street Mission	Jeunes âgés de 16 à 24 ans	Réseautage	
Toronto (Ontario)	<u>Streets to Jobs</u>	Youth Employment Services	Jeunes sans-abri ou à risque	Compétences en recherche d'emploi	
Toronto (Ontario)	<u>Support Our Youth (SOY)</u>	Supporting Our Youth	Jeunes allosexuels et trans jusqu'à 29 ans	Aptitudes à la vie quotidienne, soins de santé et counseling, pairs en mentors queer et trans, services juridiques	
Toronto (Ontario)	<u>The Remix Project</u>	The Remix Project	Jeunes issus de communautés marginalisées et mal desservies	Mentorat	
Toronto (Ontario)	<u>Toronto Youth Job Corps (TYJC)</u>	Youth Employment Services	Jeunes âgés de 15 à 30 ans	Compétences générales, recherche d'emploi et expérience de travail	Les employeurs sont parties prenantes
Toronto (Ontario)	<u>Young Professionals & Entrepreneurs</u>	Markham, Richmond Hill & Vaughan Chinese Business Association (MRVCBA)	Tous les jeunes, étudiants, employés ou entrepreneurs âgés de moins de 35 ans	Réseautage	Associer activement les employeurs
Toronto (Ontario)	<u>Toronto Youth Job Corps Case Counselling</u>	WoodGreen Community Services	Jeunes âgés de 19 à 29 ans	Counseling	

Programmes de l'échelon municipal

Ville	Programme	Organisme	Catégories de jeunes ciblées	Services	Engagement envers les employeurs
Toronto (Ontario)	<u>Youth Counselling Program</u>	Société John Howard de la région de York	Jeunes racisés âgés de 11 à 29 ans	Soutien social et appui financier	Association des employeurs au programme
Toronto (Ontario)	<u>Youth Engagement Program</u>	Bengali Information and Employment Services	Jeunes Indiens	Réseautage et soutien social	
Toronto (Ontario)	<u>Youth Entrepreneurship Program</u>	Somali Canadian Association of Etobicoke	Jeunes âgés de 15 à 29 ans	Compétences essentielles, appui financier, encadrement et mentorat	
Toronto (Ontario)	<u>Services d'accès à l'emploi</u>	Springboard Services	Groupes de jeunes divers	Coordination de forums et d'activités de recrutement; aménagement d'essais de travail et de mesures d'adaptation; facilitation de stages en milieu de travail; augmentation du maintien dans l'emploi grâce aux formations particulières aux postes de travail; contribution à la réalisation des cibles en matière d'équité en emploi et de responsabilité sociale des entreprises	Association des employeurs au programme
Toronto (Ontario)	<u>Youth Mentorship & Engagement: Creative Connect</u>	Nia Centre for the Arts	Jeunes noirs	Réseautage	
Toronto (Ontario)	<u>Youth Taking Flight</u>	Youth Taking Flight	Jeunes à risque; jeunes racisés; et filles et femmes âgées de 12 à 25 ans	Formation	
Vancouver (Colombie-Britannique)	<u>Baristas Training Program : occasions d'emploi et deux villes</u>	Pacific Community Resources Society (organisme à but non lucratif)	Jeunes âgés de 16 à 30 ans sans emploi ou occupant un emploi précaire	Expérience de travail	Association des employeurs au programme
Vancouver (Colombie-Britannique)	<u>Employing Youth from Care (Bootstrap Program)</u>	Aunt Leah's Independent Life Skills Society	Jeunes précédemment confiés aux soins du ministère du Développement de l'enfance et de la famille	Compétences essentielles, générales et professionnelles, placement en vue d'une expérience de travail	Association des employeurs au programme

Programmes de l'échelon municipal

Ville	Programme	Organisme	Catégories de jeunes ciblées	Services	Engagement envers les employeurs
Vancouver (Colombie-Britannique)	<u>Honour Secondary School</u>	Pacific Community Resources Society	Jeunes âgés de 13 à 18 ans	Compétences essentielles, fourniture de repas et services de soutien aux familles	
Vancouver (Colombie-Britannique)	<u>Programmes Genesis de PLEA</u>	PLEA Community Services	Jeunes, sans distinction	Aptitudes à la vie quotidienne, programme éducatif	
Vancouver (Colombie-Britannique)	<u>Street Youth Job Action (SYJA)</u>	Directions Youth Services (division des services à la famille du Grand Vancouver)	Jeunes, sans distinction; jeunes sans-abri	Expérience et renforcement de la confiance en soi	Les employeurs sont parties prenantes
Vancouver (Colombie-Britannique)	<u>Programme Strive</u>	YWCA de Metro Vancouver	Jeunes âgés de 17 à 24 ans qui ont quitté ou qui quittent le système d'aide à l'enfance	Compétences professionnelles et certifications, expérience de travail rémunérée et appui financier	Les employeurs sont parties prenantes
Vancouver (Colombie-Britannique)	<u>TradeBuilders for Young Adults at Risk</u>	Progressive Intercultural Community Services Society (PICS)	Jeunes NEET âgés de 17 à 29 ans	Compétences essentielles, générales et professionnelles, appui financier et encadrement	Les employeurs sont parties prenantes
Winnipeg (Manitoba)	<u>All That Kids Can Be</u>	African Communities of Manitoba Inc. (ACOMI)	Jeunes âgés de 13 à 20 ans	Mentorat	

Références

- 1 Purchase, L. (24 janvier 2022). *Une étude canadienne révèle que les cadres supérieurs canadiens sont confrontés à des problèmes de recrutement et de compétences*. CERIC. <https://ceric.ca/fr/2022/01/une-etude-canadienne-revele-que-les-cadres-superieurs-canadiens-sont-confrontes-a-des-problemes-de-recrutement-et-de-competences/>.
- 2 Statistique Canada (2019a). *Un portrait des jeunes Canadiens : Une mise à jour (mars 2019)*. Statistique Canada <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-631-x/11-631-x2019003-fra.htm>.
- 3 Statistique Canada (2018a). *Tableaux de données, Recensement de 2016. 98-400-X2016189*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?TABID=1&LANG=F&A=R&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=01&GL=-1&GID=1341679&GK=1&GRP=1&O=D&PID=112450&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2017&THEME=120&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0>.
- 4 Statistique Canada (2019a). *Un portrait des jeunes Canadiens : Une mise à jour (mars 2019)*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-631-x/11-631-x2019003-fra.htm>.
- 5 Statistique Canada (2019a). *Un portrait des jeunes Canadiens : Une mise à jour (mars 2019)*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-631-x/11-631-x2019003-fra.htm>.
- 6 Statistique Canada (2019a). *Un portrait des jeunes Canadiens : Une mise à jour (mars 2019)*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-631-x/11-631-x2019003-fra.htm>.
- 7 O’Higgins, N. (2017). *Relever le défi de l’emploi des jeunes : Derniers éléments concernant des questions politiques essentielles*. Organisation internationale du Travail. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_732014/lang--fr/index.htm.
- 8 Statistique Canada (2022). *Enquête sur la population active, septembre 2022*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221007/dq221007a-fra.htm>.
- 9 Statistique Canada (2020c). *Enquête sur la population active, septembre 2020*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/201009/dq201009a-fra.htm>.
- 10 Statistique Canada (2020d). *Étude : Pertes de revenu potentielles chez les diplômés des niveaux secondaire et postsecondaire en raison du ralentissement économique provoqué par la COVID-19*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200728/dq200728a-fra.htm>.
- 11 Statistique Canada (2021). *Enquête sur la population active, janvier 2021*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210205/dq210205a-fra.htm>.
- 12 Statistique Canada (2019). *Tableaux de données, Recensement de 2016*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?TABID=2&LANG=F&A=R&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=01&GL=-1&GID=1341679&GK=1&GRP=1&O=D&PID=110692&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2017&THEME=124&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0>.
- 13 Statistique Canada (2020a). *La population noire au Canada : éducation, travail et résilience*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2020002-fra.htm>.
- 14 Block, S. (2017). *Racialized Canadians continue to face barriers to decent work. Behind the Numbers*. <https://monitormag.ca/articles/racialized-canadians-continue-to-face-barriers-to-decent-work/>.
- 15 Block, S. (2017). *Racialized Canadians continue to face barriers to decent work. Behind the numbers*. <https://monitormag.ca/articles/racialized-canadians-continue-to-face-barriers-to-decent-work/>.

- 16 Statistique Canada (2020a). *La population noire au Canada : éducation, travail et résilience*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2020002-fra.htm>.
- 17 Block, S. (14 janvier 2021). *Racialized and Indigenous workers are bearing the brunt of pandemic job loss*. The Monitor. <https://monitormag.ca/articles/racialized-and-indigenous-workers-are-bearing-the-brunt-of-pandemic-job-loss>.
- 18 Statistique Canada (2020c). *Enquête sur la population active, septembre 2020*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/201009/dq201009a-fra.htm>.
- 19 Statistique Canada (2019b). *Diversité de la population noire au Canada : un aperçu*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2019002-fra.htm>.
- 20 Ng, E. S. et Gagnon, S. (2020). *Écart en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada : résultats actuels et orientations futures*, Forum des politiques publiques. <https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2020/01/Immigrants-FPP-JAN2020-FR-Feb10.pdf>.
- 21 Banerjee, R., Reitz, J. et Oreopoulos, P. (2017). *Do large employers treat racialized minorities more fairly? A new analysis of Canadian field experimental data*. Munk School of Global Affairs, Université de Toronto. <https://munkschool.utoronto.ca/wp-content/uploads/2017/01/Which-employers-discriminate-Banerjee-Reitz-Oreopoulos-January-2017.pdf>.
- 22 Lauer, S., Wilkinson, L., Yan, M. C., Sin, R. et Tsang, A. K. T. (2012). « Immigrant youth and employment: Lessons learned from the analysis of Isic and 82 lived stories ». *Journal of International Migration and Integration*, 13(1), p. 1-19. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1007/s12134-011-0189-1>.
- 23 Frederick, T. J., Ross, L.E., Bruno, T. L. et Erickson, P. G. (2011). « Exploring gender and sexual minority status among street-involved youth ». *Vulnerable Children and Youth Studies*, 6(2), p. 166-183. <https://doi.org/10.1080/17450128.2011.564225>.
- 24 Saewye, E., Poon, C., Wang, N., Homma, Y., Smith, A. et la McCreary Centre Society. (2007). *Not yet equal: The health of lesbian, gay, and bisexual youth in BC*. McCreary Centre Society. http://www.mcs.bc.ca/pdf/not_yet_equal_web.pdf.
- 25 James, C. E. et Turner, T. (2017). *Towards race equity in education: The schooling of Black students in the Greater Toronto Area*. Jean Augustine Chair in Education, Community and Diaspora, Université York. <https://edu.yorku.ca/files/2017/04/Towards-Race-Equity-in-Education-April-2017.pdf>.
- 26 Young, M.E., Razack, S., Hanson, M.D., Slade, S., Varpio, L., Dore, K.L. et McKnight, D. (2012). « Calling for a broader conceptualization of diversity: Surface and deep diversity in four Canadian medical schools ». *Academic Medicine*, 87(11), p. 1501-1510. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23018335/>.
- 27 Jewell, L.M. et Morrison, M.A. (2010). « But there's a million jokes about everybody...: Prevalence of, and reasons for, directing negative behaviors toward gay men on a Canadian university campus ». *Journal of Interpersonal Violence*, 25(11), p. 2094-2112. <https://doi.org/10.1177/0886260509354499>.
- 28 Waite, S. (2015). « Does it get better? A quasi-cohort analysis of sexual minority wage gaps ». *Social Science Research*, 54, p. 113-130. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2015.06.024>.
- 29 Chouinard, V. (2010). « Women with disabilities' experiences of government employment assistance in Canada ». *Disability and Rehabilitation*, 32(2), p. 148-158. <https://doi.org/10.3109/09638280903023389>.
- 30 Khayatzadeh-Mahani, A., Wittevrongel, K., Nicholas, D. B. et Zwicker, J. D. (2020). « Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities ». *Disability and Rehabilitation*, 42(19), p. 2696-2706. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1570356>.
- 31 Emploi et Développement social Canada (2020). *Document d'information : Mesures COVID-19 pour les jeunes et les étudiants*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2020/09/annonce-en-colombie-britannique-concernant-les-jeunes-canadiens-qui-font-face-a-des-obstacles-a-lemploi-et-education0.html>.
- 32 O'Higgins, N. (2017). *Relever le défi de l'emploi des jeunes : Derniers éléments concernant des questions politiques essentielles*. Organisation internationale du Travail. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_732014/lang--fr/index.htm.
- 33 O'Higgins, N. (2017). *Relever le défi de l'emploi des jeunes : Derniers éléments concernant des questions politiques essentielles*. Organisation internationale du Travail. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_732014/lang--fr/index.htm.
- 34 O'Higgins, N. (2017). *Relever le défi de l'emploi des jeunes : Derniers éléments concernant des questions politiques essentielles*. Organisation internationale du Travail. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_732014/lang--fr/index.htm.
- 35 Kainer, J. (2006). « Training the excluded for work: Access and equity for women, immigrants, First Nations, youth and people with low income ». *Canadian Woman Studies/Les cahiers de la femme*, 25(3).

- 36 Brunet, S. (2018). *La transition des études au travail : indicateur NEET (ni en emploi, ni aux études, ni en formation) pour les jeunes femmes et les jeunes hommes âgés de 25 à 29 ans au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-599-x/81-599-x2018013-fra.htm>.
- 37 Gariépy, G. et Iyer, S. (2019). « The Mental Health of Young Canadians Who Are Not Working or in School ». *Revue canadienne de psychiatrie*, 64(5), p. 338-344. <https://doi.org/10.1177/0706743718815899>.
- 38 Statistique Canada (2021). *Enquête sur la population active, janvier 2021*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210205/dq210205a-fra.htm>.
- 39 Brunet, S. (2019). *La transition des études au travail : indicateur NEET (ni en emploi, ni aux études, ni en formation) pour les jeunes âgés de 20 à 24 ans au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-599-x/81-599-x2019001-fra.htm>.
- 40 Turcotte, M. (15 novembre 2019). *Résultats en éducation et sur le marché du travail des enfants issus de l'immigration selon leur région d'origine*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2019018-fra.htm>.
- 41 Chen, W. et Hou, F. (2019). *Mobilité intergénérationnelle au chapitre de la scolarité et résultats sur le marché du travail : variation parmi la deuxième génération d'immigrants au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019006-fra.htm>.
- 42 Chen, W. et Hou, F. (2019). *Mobilité intergénérationnelle au chapitre de la scolarité et résultats sur le marché du travail : variation parmi la deuxième génération d'immigrants au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019006-fra.htm>.
- 43 Passeport pour ma réussite (s. d.). *Répercussions du statut socioéconomique et du niveau de scolarité sur la réussite des jeunes*. https://www.passeportpourmareussite.ca/repercussions-du-statut-socioeconomique-et-du-niveau-de-scolarite-sur-la-reussite-des-jeunes/?_ga=2.27953723.66412032.1655993966-94712915.1655993966.
- 44 DasGupta, N., Shandal, V., Shadd, D. et Segal, A. (2020). *La réalité omniprésente du racisme anti-Noirs au Canada : État actuel et mesures à prendre*. Boston Consulting Group. <https://www.bcg.com/fr-ca/publications/2020/reality-of-anti-black-racism-in-canada>.
- 45 Banerjee, R., Reitz, J. et Oreopoulos, P. (2017). *Do large employers treat racialized minorities more fairly? A new analysis of Canadian field experimental data*. Munk School of Global Affairs, Université de Toronto. <https://munkschool.utoronto.ca/wp-content/uploads/2017/01/Which-employers-discriminate-Banerjee-Reitz-Oreopoulos-January-2017.pdf>.
- 46 Diversity Institute (2020). *Diversity Leads 2020: Diverse representation in leadership: A review of eight Canadian cities*. https://www.ryerson.ca/diversity/reports/DiversityLeads_2020_Canada.pdf.
- 47 DasGupta, N., Shandal, V., Shadd, D. et Segal, A. (2020). *La réalité omniprésente du racisme anti-Noirs au Canada : État actuel et mesures à prendre*. Boston Consulting Group. <https://www.bcg.com/fr-ca/publications/2020/reality-of-anti-black-racism-in-canada>.
- 48 Gouvernement du Canada (2017). *13 voies pour moderniser l'emploi des jeunes au Canada*. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/groupe-experts-emploi-jeunes/rapport-strategies-moderniser-emploi-jeunes.html>.
- 49 Anucha, U., Srikanthan, S., Siad-Togane, R. et Galabuzi, G.E. (2017). *Doing Right Together for Black Youth: What We Learned from the Community Engagement Sessions for the Ontario Black Youth Action Plan*. Youth Research and Evaluation eXchange (YouthREX). <https://yorkspace.library.yorku.ca/xmlui/bitstream/handle/10315/35717/YouthREX%20-%20Report%20-%20Doing%20Right%20Together%20for%20Black%20Youth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- 50 Creese, G. (2019). « Where are you from? Racialization, belonging and identity among second-generation African-Canadians ». *Ethnic and Racial Studies*, 42(9), p. 1476-1494. <https://www.toronto.ca/legdocs/mmis/2021/ex/comm/communicationfile-126455.pdf>.
- 51 James, C. E. et Turner, T. (2017). *Towards race equity in education: The schooling of Black students in the Greater Toronto Area*. Jean Augustine Chair in Education, Community and Diaspora, Université York. <https://edu.yorku.ca/files/2017/04/Towards-Race-Equity-in-Education-April-2017.pdf>.
- 52 Diversity Institute (2020). *Diversity Leads 2020: Diverse representation in leadership: A review of eight Canadian cities*. https://www.ryerson.ca/diversity/reports/DiversityLeads_2020_Canada.pdf.
- 53 Statistique Canada (2018c). *Indicateurs de l'éducation au Canada : une perspective internationale, 2018*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/181211/dq181211a-fra.htm>.
- 54 Krahn, H. et Taylor, A. (2005). « Resilient teenagers: Explaining the high educational aspirations of visible minority youth in Canada ». *Journal of International Migration and Integration*, 6(3-4), p. 405-434. <https://doi.org/10.1007/s12134-005-1020-7>.

- 55 Brown, S. E., Santiago, D. et Lopez, E. (2003). « Latinos in higher education: Today and tomorrow ». *Change: The Magazine of Higher Learning*, 35(2), p. 40-47.
- 56 Statistique Canada (2008). *Perspectives des immigrants sur leurs quatre premières années au Canada : faits saillants des trois vagues de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-008-x/2007000/9627-fra.htm>.
- 57 Statistique Canada (2008). *Perspectives des immigrants sur leurs quatre premières années au Canada : faits saillants des trois vagues de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-008-x/2007000/9627-fra.htm>.
- 58 Francis, J. et Yan, M. (2016). « Bridging the gaps: Access to formal support services among young African immigrants and refugees in Metro Vancouver ». *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, 48(1), p. 77-100. <http://dx.doi.org/10.1353/ces.2016.0010>.
- 59 Carter, K. (2010). « Re-thinking learning-work transitions in the context of community training for racialized youth », dans P. Sawchuk et A. Taylor (éd.), *Challenging Transitions in Learning and Work* (p. 145-163). Brill Sense.
- 60 Briggs, A. Q. (2019). « [We had support from our brothers]: a critical race counter-narrative inquiry into second-generation Black Caribbean male youth responses to discriminatory work pathways ». *Journal of Education and Work*, 32(4), p. 377-392. <https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1624696>.
- 61 Diversity Institute (2020). *Diversity Leads 2020: Diverse representation in leadership: A review of eight Canadian cities*. https://www.ryerson.ca/diversity/reports/DiversityLeads_2020_Canada.pdf.
- 62 Briggs, A. Q. (2019). « [We had support from our brothers]: a critical race counter-narrative inquiry into second-generation Black Caribbean male youth responses to discriminatory work pathways ». *Journal of Education and Work*, 32(4), p. 377-392. <https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1624696>.
- 63 Statistique Canada (2020a). *La population noire au Canada : éducation, travail et résilience*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2020002-fra.htm>.
- 64 James, C. E. et Turner, T. (2017). *Towards race equity in education: The schooling of Black students in the Greater Toronto Area*. Jean Augustine Chair in Education, Community and Diaspora, Université York. <https://edu.yorku.ca/files/2017/04/Towards-Race-Equity-in-Education-April-2017.pdf>.
- 65 Livingstone, A. M., Celemencki, J. et Calixte, M. (2014). « Youth participatory action research and school improvement: The missing voices of Black youth in Montreal ». *Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'éducation*, 37(1), p. 283-307. <https://www.jstor.org/stable/canajeducrevucan.37.1.283>.
- 66 *Pour obtenir des exemples de programmes en faveur de la jeunesse mis en place par le gouvernement fédéral, veuillez consulter l'annexe 1 ou la rubrique « Les jeunes au Canada » (s. d.), sur le site du gouvernement du Canada, à l'adresse <https://www.canada.ca/fr/services/jeunesse.html>.*
- 67 Cukier, W. (2022). « Parcours de carrière tenant compte des traumatismes », *Diversité canadienne*, 18(2), p. 17-23, https://acs-metropolis.ca/wp-content/uploads/2022/05/642_AEC_CanDiv_-vol18no2_FR_V3_LR.pdf.
- 68 Kim, Y. et Walton, J. (2022). *Using Labour Market Information to Make Skills Development More Inclusive*. Diversity Institute. <https://www.torontomu.ca/diversity/news-events/2022/08/using-labour-market-information-to-make-skills-development-more-inclusive>.
- 69 Escobari, M., Seyal, I. et Meaney, M. (2019). *Realism about reskilling: Upgrading the career prospects of America's low-wage workers*. Brookings Institute. <https://www.brookings.edu/research/realism-about-reskilling>.
- 70 Actua. (s. d.). *Allons à la rencontre des jeunes*. <https://actua.ca/fr/diversite-equite-et-inclusion>.
- 71 Plea Community Services. (s. d.). *Genesis schools: An alternative schools program for youth*. <https://www.plea.ca/youth-programs/school-and-work/genesis-schools>.
- 72 Burnaby Board of Trade. (s. d.). *Reboot plus program: Connecting youth with businesses*. <http://bbot.ca/reboot-plus-program-connecting-youth-with-businesses>.
- 73 Youth Taking Flight (s. d.). *Who are we?* <https://www.youthtakingflight.com/blank-page>.
- 74 Peel District School Board (s. d.). *We rise together*. <https://www.werisetgether.ca>.
- 75 Diversity Institute. (s. d.). *Study buddy*. <https://www.torontomu.ca/diversity/research/studybuddy>.
- 76 Business is Jammin' (s. d.). *About us*. <http://businessisjammin.ca/about-us>.
- 77 RYP Youth Society (s. d.). *The NewLife Youth ReGeneration Program*. <https://rypcanada.com/what-we-do>.
- 78 Université de l'Alberta (s. d.). *Black Youth Mentorship and Leadership Program*. Université de l'Alberta. <https://www.ualberta.ca/nursing/research/research-units/health-and-immigration-policies-and-practices/black-youth-mentorship-program/index.html>.
- 79 Programme de mentorat afro-caribéen (Afro-Caribbean Mentorship Program) (s. d.). *About us*. <https://weareacmp.com/about>.
- 80 Gouvernement du Yukon (2022). *Financement pour l'éducation des jeunes en agriculture*. Gouvernement du Yukon. <https://yukon.ca/fr/financement-education-jeunes-agriculture>.

- 81 Office de protection de la nature de Toronto et de la région (s. d.). *Newcomer Youth Green Economy Project*. <https://trca.ca/get-involved/newcomer-youth-green-economy-project>.
- 82 Somali Canadian Association of Etobicoke (s. d.). *Community Services*. <http://www.somalicanadian.com>.
- 83 YMCA de Terre-Neuve-et-Labrador (s. d.). *Business Planning Program*. <https://ymcanl.com/employment-enterprise-and-newcomer-services/business-planning>.
- 84 Daniel, B.-J. (s. d.). *The Bridge Program: Centre for African-Canadian Excellence*. Toronto Metropolitan University. <https://www.thebridgeprogram.net/about-us>.
- 85 Mentor Canada (s. d.). *À propos de Mentor Canada*. <https://www.mentoringcanada.ca/fr/propos>.
- 86 NPower Canada (s. d.). *À propos*. <https://parcourstech.ca/a-propos>.
- 87 MyStarttr (s. d.). *C'est parti!* <https://mystartr.ca/fr>.
- 88 WorkBC (s. d.). *QUEST Plus Youth Workforce Skills Training Program*. Gouvernement de la Colombie-Britannique. <https://www.workbc.ca/Training-Education/Skills-Training-for-Employment/Young-Adults-at-Risk-Program/North-Coast-Nechako.aspx#:~:text=QUEST%20Plus%20Pipeline%20Construction%20Worker,%2C%20energy%2C%20and%20infrastructure%20sectors>.
- 89 Pacific Community Resources Society (s. d.). *Youth and Family Support. Family Support*. <https://pcrs.ca/service-types/youth>.
- 90 SRSA (s. d.). *Projet pilote de navigateur de programmes pour les jeunes*. <https://www.srdc.org/populations/jeunesse>.
- 91 ITA Youth. *ITA youth discover*. <https://youth.itabc.ca/programs/discover>.
- 92 Avenir Nouveau-Brunswick (s. d.). *PAJNB : Le Programme d'apprentissage pour les jeunes du Nouveau-Brunswick*. <https://avenirnouveaubrunswick.ca/pajnb>.
- 93 POV Youth Film and Media Training Network (s. d.). *Programs*. <https://povfilm.org/programs>.
- 94 Progressive Intercultural Community Services Society (s. d.). *Trade Builders Program*. <https://pics.bc.ca/programs/employment/trade-builders-ste-program-for-young-adults>.
- 95 Remix Project (s. d.). *Project overview*. <https://theremixproject.com/programs>.
- 96 Centre de santé communautaire Rexdale (s. d.). *Passeport pour ma réussite Rexdale*. <https://www.rexdalechc.com/fr/health-care-services-youth-and-family-services-programs/pathways-to-education>.
- 97 YMCA-YWCA de la région de la capitale nationale (s. d.). *Services avant l'arrivée ON Bâtir*. <https://www.ymcaywca.ca/fr/services-d-emploi-et-aux-nouveaux-arrivants/programmes-de-pr%C3%A9paration-%C3%A0-l-emploi-et-de-formation-professionnelle/services-avant-l-arriv%C3%A9e-on-b%C3%A2tit>.
- 98 YMCA du Nord de l'Alberta (s. d.). *Liaison Emploi*. <https://ymcanab.ca/programs/learning-leadership-employment/employment>.
- 99 CultureLink (s. d.). *Skills for Youth Success*. <https://www.culturelink.ca/services/youth-services/youth-online-employment-strategy>.
- 100 Immigrant Services Society of BC (s. d.). *Youth in Tech*. <https://issbc.org/our-services/youth-in-tech>.
- 101 DIVERSEcity Community Resources Society (s. d.). *Youth employment programs. Start it right!* <https://www.dcrs.ca/our-services/employment-programs/youth-employment-programs/start-it-right-youth-employment-program>.
- 102 MOSAIC (s. d.). *Fast Track to Manufacturing (F2M)*. <https://www.mosaicbc.org/services/employment/f2m>.
- 103 Université de l'Alberta (2021). *September 1, 2020 – November 28, 2020: Black Youth Leadership and Mentorship Program*. <https://www.ualberta.ca/nursing/media-library/research/health-immigration/black-youth-mentorship-program-final-report.pdf>.
- 104 RYP Youth Society (s. d.). *Welcome to RYP youth society*. <https://rypcanada.com>.
- 105 Central Toronto Youth Services (s. d.). *RITES for African-Canadian Youth*. <https://ctys.org/program/groups/rites-for-african-canadian-youth>.
- 106 Nia Centre (s. d.). *Youth Mentorship & Engagement*. <https://niacentre.org/what-we-do/youth-mentorship-engagement>.
- 107 OYA Media Group (s. d.). *OYA emerging filmmakers*. <https://www.oyamediagroup.com/emerging-filmmakers>.
- 108 ONYX (s. d.). *What we do*. <https://onyxinitiative.org/#founders>.
- 109 Tropicana Community Services (s. d.). *Our Programs*. <https://tropicanacommunity.org/our-programs>.
- 110 YMCA du Grand Vancouver (s. d.). *Achieve*. <https://www.gv.ymca.ca/employment-services>.
- 111 Progressive Intercultural Community Services Society (s. d.). *Serving the community since 1987*. <https://pics.bc.ca>.
- 112 YMCA du Sud-Ouest de l'Ontario (s. d.). *Education & Enrichment*. <https://www.ymcaswo.ca/programs/education-enrichment/employment-services>.
- 113 NexusBC (s. d.). *Training for Jobs programs*. NexusBC Community Resource Centre. <https://www.nexusbc.ca/trainingforjobs.htm>.

- 114 Open Door Group (s. d.). *Kamloops: Jobs in Demand Youth*. <https://www.opendoorgroup.org/programs/jid/kamloopsyouth>.
- 115 Buxton Consulting Ltd (s.d.). *Virtual Skills Training Employment Preparation*. <https://www.buxtonconsulting.org/vstep>.
- 116 Diversity Institute (à paraître). *Evaluation of student work placement program*. Toronto Metropolitan University.
- 117 ADaPT. (s. d.). *About*. <https://www.torontomu.ca/adapt>.
- 118 WoodGreen Community Services (s. d.). *Visual Effects (VFX) Compositing*. <https://www.woodgreen.org/programs/visual-effects-vfx-compositing>.
- 119 Yonge Street Mission (s. d.). *Evergreen Centre for Street-Involved Youth*. <https://www.ysm.ca/who-we-serve/evergreen>.
- 120 Youth Employment Services (s. d.). *News & Events*. <https://www.yes.on.ca/tyjc>.
- 121 Pacific Community Resources Society (s. d.). *Youth and family Support*. <https://pcrs.ca/service-types/youth>.
- 122 Gouvernement de l'Ontario (2021). *Démarrer une entreprise d'été : étudiants*. Gouvernement de l'Ontario. <https://www.ontario.ca/fr/page/demarrer-une-entreprise-dete-etudiants>.
- 123 DMZ (s. d.). *Black innovation programs*. <https://dmz.ryerson.ca/bip>.
- 124 Scadding Court Community Centre (s. d.). *Women's Entrepreneurship Hub*. <https://scaddingcourt.org/programs>.
- 125 Somali Canadian Association of Etobicoke (s. d.). *Community Services*. <http://www.somalicanadian.com>.
- 126 CDEE (s. d.). *Our Story*. <https://www.ceed.ca/our-story>.
- 127 Centraide (s. d.). *netWORKS*. Centraide du Grand Toronto (United Way Greater Toronto). <https://www.unitedwaygt.org/networks>.
- 128 Markham, Richmond Hill & Vaughan Chinese Business Association (s. d.). *Young professionals & entrepreneurs*. https://www.mrvcba.ca/index.php?route=information/information&information_id=4.
- 129 Pacific Community Resources Society (PCRS) (s. d.). *Youth and Family Support*. <https://pcrs.ca/service-types/youth>.
- 130 Cité de Calgary (s. d.). *Programs & events: This way onward*. <https://www.calgary.ca/csps/cns/children-and-youth/youth-employment-centre/programs-events.html>.
- 131 Phoenix Learning and Employment Center Program (s. d.). *Who we are*. <https://phoenixyouth.ca/who-we-are>.
- 132 YES Employment + Entrepreneurship (s. d.). *Entrepreneurship Services*. <https://yesmontreal.ca/entrepreneurship>.
- 133 Youth Taking Flight (s. d.). *Who are we?* <https://www.youthtakingflight.com/blank-page>.
- 134 NexGen Builders (s. d.). *A community, labour and industry mentoring partnership*. <https://www.nexgenbuilders.ca>.
- 135 Scadding Court Community Centre (s. d.). *Women's Entrepreneurship Hub*. <https://scaddingcourt.org/programs>.
- 136 Diversity Institute (s. d.). *Study Buddy*. <https://www.torontomu.ca/diversity/research/studybuddy>.
- 137 Immigrant Services Association of Nova Scotia (s. d.). *About the Program. Immigrant Youth Employability Project*. <https://isans.ca/program/immigrant-youth-employability-project>.
- 138 Youth Employment Services (s. d.). *YES Programs*. <https://www.yes.on.ca/program/streets-to-jobs>.
- 139 Springboard Services (s. d.). *Employment Services*. <https://www.springboardservices.ca/employment-counseling-training>.
- 140 YMCA du Grand Toronto (s. d.). *Employment Services*. <https://theystepsup.ymcagta.org/find-a-job>.
- 141 YMCA du nord de l'Alberta (s. d.). *Liaison Emploi*. <https://ymcanab.ca/programs/learning-leadership-employment-employment>.
- 142 YMCA du Grand Vancouver (s. d.). *Achieve*. <https://www.gv.ymca.ca/employment-services>.
- 143 YMCA-YWCA de Winnipeg (s. d.). *Self-Employment Training Program*. <http://www.ywinnipeg.ca/programs/employment-services/self-employment-training-program>.
- 144 YMCA de Terre-Neuve-et-Labrador (s. d.). *Business Planning Program*. <https://ymcanl.com/employment-enterprise-and-newcomer-services/business-planning>.
- 145 YMCA de Nouvelle-Écosse au travail (s. d.). *Welcome! Bienvenue!* <https://fr.ymcansworks.ca>.
- 146 YMCA du Grand Toronto (s. d.). *Employment Services*. <https://theystepsup.ymcagta.org/find-a-job>.
- 147 YMCA du Grand Vancouver (s. d.). *Achieve*. <https://www.gv.ymca.ca/employment-services>.
- 148 YWCA de Toronto (s. d.). *Our Programs*. <https://www.ywcatoronto.org/ourprograms>.
- 149 Pacific Community Resources Society (PCRS) (s. d.). *Youth and Family Support. Family Support*. <https://pcrs.ca/service-types/youth>.
- 150 MyStartr (s. d.). *C'est parti!* <https://mystartr.ca/fr>.
- 151 Magnet (s. d.). *Voici Magnet, la plateforme des possibilités au Canada*. <https://magnet.today/fr>.
- 152 Specialisterne (s. d.). *Welcome to Specialisterne*. <https://specialisterne.com>.
- 153 Chambre de commerce de l'Ontario (s. d.). *Discover Ability Network*. <https://occ.ca/discoverability>.

- 154 Francis, J. et Yan, M. (2016). « Bridging the gaps: Access to formal support services among young African immigrants and refugees in Metro Vancouver ». *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, 48(1), p. 77-100. <http://dx.doi.org/10.1353/ces.2016.0010>.
- 155 Yan, M. C., Lauer, S. et Jhangiani, S. (2008). « Riding the boom: Labour market experiences of new generation youth from visible minority immigrant families ». *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, 40(2), p. 129-148. <http://dx.doi.org/10.1353/ces.2010.0012>.
- 156 Yan, M. C., Lauer, S. et Jhangiani, S. (2008). « Riding the boom: Labour market experiences of new generation youth from visible minority immigrant families ». *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, 40(2), p. 129-148. <http://dx.doi.org/10.1353/ces.2010.0012>.
- 157 Gouvernement du Canada (2020). *Une politique jeunesse pour le Canada*. <https://www.canada.ca/fr/jeunesse/programmes/politique.html>.
- 158 Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard (2020). *Le gouvernement lance le Fonds d'intégration à la main-d'œuvre en période de pandémie*. <https://www.princeedwardisland.ca/fr/nouvelles/gouvernement-lance-fonds-dintegration-a-main-doeuvre-periode-pandemie>.
- 159 Carter, K. (2010). « Re-thinking learning-work transitions in the context of community training for racialized youth », Dans P. Sawchuk et A. Taylor (éd.), *Challenging Transitions in Learning and Work* (p. 145-163). Brill Sense.
- 160 Francis, J. et Yan, M. (2016). « Bridging the gaps: Access to formal support services among young African immigrants and refugees in Metro Vancouver ». *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, 48(1), p. 77-100. <http://dx.doi.org/10.1353/ces.2016.0010>.
- 161 Francis, J. et Yan, M. (2016). « Bridging the gaps: Access to formal support services among young African immigrants and refugees in Metro Vancouver ». *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, 48(1), p. 77-100. <http://dx.doi.org/10.1353/ces.2016.0010>.
- 162 Francis, J. et Yan, M. (2016). « Bridging the gaps: Access to formal support services among young African immigrants and refugees in Metro Vancouver ». *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, 48(1), p. 77-100. <http://dx.doi.org/10.1353/ces.2016.0010>.
- 163 Francis, J. et Yan, M. (2016). « Bridging the gaps: Access to formal support services among young African immigrants and refugees in Metro Vancouver ». *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, 48(1), p. 77-100. <http://dx.doi.org/10.1353/ces.2016.0010>.
- 164 Francis, J. et Yan, M. (2016). « Bridging the gaps: Access to formal support services among young African immigrants and refugees in Metro Vancouver ». *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, 48(1), p. 77-100. <http://dx.doi.org/10.1353/ces.2016.0010>.
- 165 École de soins infirmiers (s. d.). *Black youth mentorship and leadership program*. Université de l'Alberta. <https://www.ualberta.ca/nursing/research/research-units/health-and-immigration-policies-and-practices/black-youth-mentorship-program/program.html>.
- 166 van de Sande, A., McWhinney, T., Occhiuto, K., Colpitts, J., Hagi-Aden, I., Hussein, A. et Feder, Z. (2019). « Identifying barriers faced by Ottawa Somali youth in accessing post-secondary and vocational opportunities: An example of community-based participatory research ». *Engaged Scholar Journal: Community-Engaged Research, Teaching, and Learning*, 5(1), p. 1-20. <https://esj.usask.ca/index.php/esj/article/view/67846/51711>.
- 167 Kelly, P. (2014). *Understanding intergenerational social mobility: Filipino youth in Canada*. IRPP Study. Institut de recherche en politiques publiques. <https://irpp.org/wp-content/uploads/assets/research/diversity-immigration-and-integration/filipino-youth/kelly-feb-2014.pdf>.
- 168 van de Sande, A., McWhinney, T., Occhiuto, K., Colpitts, J., Hagi-Aden, I., Hussein, A. et Feder, Z. (2019). « Identifying barriers faced by Ottawa Somali youth in accessing post-secondary and vocational opportunities: An example of community-based participatory research ». *Engaged Scholar Journal: Community-Engaged Research, Teaching, and Learning*, 5(1), p. 1-20. <https://esj.usask.ca/index.php/esj/article/view/67846/51711>.
- 169 Andrey, S., Masoodi, M. J., Malli, N. et Dorkenoo S. (2021). *Mapping Toronto's digital divide*. Leadership Lab de la Toronto Metropolitan University, Brookfield Institute. https://brookfieldinstitute.ca/wp-content/uploads/TorontoDigitalDivide_Report_Feb2021.pdf.
- 170 Andrey, S., Masoodi, M. J., Malli, N. et Dorkenoo S. (2021). *Mapping Toronto's digital divide*. Leadership Lab de la Toronto Metropolitan University, Brookfield Institute. https://brookfieldinstitute.ca/wp-content/uploads/TorontoDigitalDivide_Report_Feb2021.pdf.
- 171 Cukier, W., Campbell, M. et McNamara, L. (2018). *Ensuring equitable access to work-integrated learning in Ontario*. Diversity Institute. https://www.ryerson.ca/diversity/reports/Ensuring_Equitable_Access_to_Work-Integrated_Learning_in_Ontario.pdf.
- 172 Livingstone, A. M. et Weinfeld, M. (2017). « Black students and high school completion in Quebec and Ontario: A multivariate analysis ». *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 54(2), p. 174-197. <https://doi.org/10.1111/cars.12144>.

- 173 Cukier, W., Campbell, M. et McNamara, L. (2018). *Ensuring equitable access to work-integrated learning in Ontario*. Diversity Institute. https://www.ryerson.ca/diversity/reports/Ensuring_Equitable_Access_to_Work-Integrated_Learning_in_Ontario.pdf.
- 174 Itano Boase, M. (26 mars 2021). *Access to work-integrated learning and international students* [présentation en ligne]. Metropolis Canada.
- 175 Cukier, W., Gagnon, S., Hodson, J., Saba, T., Grandy, G., Morton, S., Elmi, M., Stolarick, K. et Hassannezhad Chavoushi, Z. (2020). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2020*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/10/Etat_des_lieux_de_lentrepreneuriat_feminin_au_Canada_2020.pdf.
- 176 Cocks, E. et Thoresen, S. H. (2013). « Barriers and facilitators affecting course completions by apprentices and trainees with disabilities ». National Vocational Education and Training Research Program, Université Curtin. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED541751.pdf>.
- 177 Cocks, E. et Thoresen, S. H. (2013). « Barriers and facilitators affecting course completions by apprentices and trainees with disabilities ». National Vocational Education and Training Research Program, Université Curtin. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED541751.pdf>.
- 178 Cocks, E., Thoresen, S. H. et Lee, E. A. L. (2015). « Pathways to employment and quality of life for apprenticeship and traineeship graduates with disabilities ». *International Journal of Disability, Development and Education*, 62(4), p. 422-437. <https://doi.org/10.1080/1034912X.2015.1025714>.
- 179 Scholl, L. et Mooney, M. (2004). « Youth with disabilities in work-based learning programs: Factors that influence success ». *Journal for Vocational Special Needs Education*, 26, p. 4-16. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ854911.pdf>.
- 180 Messinger, L. (2013). « Reflections on LGBT students in social work field education ». *Field Scholar*, 3, p. 1-16. <https://www2.simmons.edu/ssw/fe/i/Messinger.pdf>.
- 181 Cukier, W., Campbell, M. et McNamara, L. (2018). *Ensuring equitable access to work-integrated learning in Ontario*. Diversity Institute. https://www.ryerson.ca/diversity/reports/Ensuring_Equitable_Access_to_Work-Integrated_Learning_in_Ontario.pdf.
- 182 Messinger, L. (2004). « Gay and lesbian social work students' experiences in field placement ». *Journal of Social Work Education*, 40(2), p. 187-204. <https://doi.org/10.1080/10437797.2004.10778489>.
- 183 Messinger, L. (2013). « Reflections on LGBT students in social work field education ». *Field Scholar*, 3, p. 1-16. <https://www2.simmons.edu/ssw/fe/i/Messinger.pdf>.
- 184 Carter, K. (2010). « Re-thinking learning-work transitions in the context of community training for racialized youth », Dans P. Sawchuk et A. Taylor (éd.), *Challenging Transitions in Learning and Work* (p. 145-163). Brill Sense.
- 185 Civic Action (s. d.). *HireNext*. <https://civicaaction.ca/initiative/hirenext/>.
- 186 Carter, K. (2010). « Re-thinking learning-work transitions in the context of community training for racialized youth », Dans P. Sawchuk et A. Taylor (éd.), *Challenging Transitions in Learning and Work* (p. 145-163). Brill Sense.
- 187 Francis, J. et Yan, M. (2016). « Bridging the gaps: Access to formal support services among young African immigrants and refugees in Metro Vancouver ». *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, 48(1), p. 77-100. <http://dx.doi.org/10.1353/ces.2016.0010>.
- 188 Cukier, W., Campbell, M. et McNamara, L. (2018). *Ensuring equitable access to work-integrated learning in Ontario*. Diversity Institute. https://www.ryerson.ca/diversity/reports/Ensuring_Equitable_Access_to_Work-Integrated_Learning_in_Ontario.pdf.
- 189 Daniel, B. (s. d.). *The bridge: Supporting Black success and excellence: Dialogues of success and resilience*. Toronto (Ontario).
- 190 Daniel, B. (s. d.). *The bridge: Supporting Black success and excellence: Dialogues of success and resilience*. Toronto (Ontario).
- 191 Lifelong Leadership Institute (s. d.). *Leadership by design*. <https://lileaders.com/lbd/>.
- 192 Toronto Region Immigrant Employment Council (s. d.). *Make sure your organization benefits from the untapped potential of immigrants*. <https://triec.ca/>.
- 193 Banque Royale du Canada (s. d.). *Nouveaux arrivants au Canada*. <https://jobs.rbc.com/nouveaux-arrivants>.
- 194 Kluge, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F. et Witte, M. (2019). « Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review ». *World Development*, 114, p. 237-253. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.10.004>.

