

Rapports de la vérificatrice générale du Canada
au Parlement du Canada

Rapport 12

Emplois d'été Canada – Emploi et Développement social Canada



**Rapport de l'auditeur
indépendant | 2024**



Bureau du
vérificateur général
du Canada

Office of the
Auditor General
of Canada

Rapport d'audit de performance

Le présent rapport fait état des résultats d'un audit de performance réalisé par le Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) en vertu de la [Loi sur le vérificateur général](#).

Un audit de performance est une évaluation indépendante, objective et systématique de la façon dont le gouvernement gère ses activités et ses ressources et assume ses responsabilités. Les sujets des audits sont choisis en fonction de leur importance. Dans le cadre d'un audit de performance, le BVG peut faire des observations sur le mode de mise en œuvre d'une politique, mais pas sur le bien-fondé de celle-ci.

Les audits de performance sont planifiés, réalisés et présentés conformément aux normes professionnelles d'audit et aux politiques du BVG. Ils sont effectués par des auditrices compétentes et des auditeurs compétents qui :

- établissent les objectifs de l'audit et les critères d'évaluation de la performance;
- recueillent les éléments probants nécessaires pour évaluer la performance en fonction des critères;
- communiquent les constatations positives et négatives;
- tirent une conclusion en regard des objectifs de l'audit;
- formulent des recommandations en vue d'apporter des améliorations s'il y a des écarts importants entre les critères et la performance évaluée.

Les audits de performance favorisent une fonction publique soucieuse de l'éthique et efficace, et un gouvernement responsable qui rend des comptes au Parlement et à la population canadienne.

La publication est également diffusée sur notre site Web à l'adresse www.oag-bvg.gc.ca.

This publication is also available in English.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la vérificatrice générale du Canada, 2024

Les icônes des objectifs de développement durable des Nations Unies sont utilisées avec leur permission.

Le contenu de cette publication n'a pas été approuvé par les Nations Unies et ne reflète pas le point de vue des Nations Unies ou de ses représentantes et représentants.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/>

N° de catalogue FA1-27/2024-1-12F-PDF

ISBN 978-0-660-73976-2

ISSN 2561-3456

Photo de la page couverture : gracieuseté de Curtis Ford

Survol

Message général

Dans l'ensemble, le programme Emplois d'été Canada d'Emploi et Développement social Canada a amélioré la réussite des jeunes sur le marché du travail actuel et futur. Les jeunes ayant participé au Programme ont obtenu un revenu plus élevé à long terme que les jeunes qui n'y ont pas participé. Toutefois, le Ministère n'en a pas fait assez pour aider les jeunes confrontés à des obstacles à acquérir une expérience de travail, ce qui est un objectif clé du Programme. Lorsque de tels jeunes, comme les jeunes autochtones et les jeunes en situation de handicap, bénéficient de chances égales de participer à ce Programme, leur revenu à long terme est également meilleur.

Le programme Emplois d'été Canada accorde des subventions aux employeurs admissibles dans le but de créer un emploi d'été qui n'existerait pas autrement. Nous avons constaté des lacunes et des inefficiences dans la conception et la mise en œuvre du Programme par Emploi et Développement social Canada. Bien que le Programme soit décrit comme un programme de création d'emplois, le Ministère ne recueille pas de données permettant de savoir combien d'emplois d'été ont été créés grâce au financement. De plus, le Ministère n'exige pas que les employeurs fournissent une preuve financière que l'emploi d'été n'aurait pas été possible sans le financement.

Principales constatations et données clés



- Le programme Emplois d'été Canada accorde des subventions salariales aux employeurs pour créer des emplois qui permettraient aux jeunes de 15 à 30 ans d'acquérir une expérience de travail de qualité pendant l'été afin de les aider à développer et à améliorer leurs compétences.
- Entre 2019 et 2023, le programme Emplois d'été Canada a financé plus de 460 000 emplois pour les jeunes.
- Par le passé, les taux de chômage au Canada ont généralement été plus élevés chez les jeunes que chez les adultes. En août 2024, selon les données de Statistique Canada, le taux de chômage chez les jeunes (de 15 à 24 ans) était de 14,5 %, soit plus du double du taux de 6,6 % enregistré par la population adulte (de 25 à 65 ans).
- L'un des objectifs du programme Emplois d'été Canada est de prioriser les jeunes confrontés à des obstacles à l'emploi, surtout ceux qui ont une expérience de travail limitée ou sans expérience antérieure. Le Programme vise également à prioriser les employeurs planifiant l'embauche de jeunes qui s'identifient comme appartenant à des groupes sous-représentés ou qui doivent surmonter des obstacles pour accéder au marché du travail.

Les [Recommandations et réponses](#) se trouvent à la fin du présent rapport.

Table des matières

Introduction	1
Contexte	1
Objet de l’audit	4
Constatations et recommandations	5
Les jeunes ayant participé au programme Emplois d’été Canada avaient de meilleurs revenus à long terme	5
De meilleurs revenus à long terme pour les participantes et participants	6
Sous-représentation des jeunes confrontés à des obstacles.....	7
Le Programme manquait de données sur la création d’emplois, et sa conception et sa mise en œuvre présentaient des lacunes et des inefficiences	12
Aucune donnée sur la création d’emplois par le Programme	12
Possibilités de rationaliser le traitement des demandes des employeurs	14
Lacunes dans la conception et la mise en œuvre du Programme	18
Conclusion	22
À propos de l’audit	23
Recommandations et réponses	28

Introduction

Contexte

Programme Emplois d'été Canada

12.1 La prestation du programme Emplois d'été Canada est assurée par Emploi et Développement social Canada dans le cadre de la Stratégie emploi et compétences jeunesse. Le Programme fournit des subventions salariales à divers employeurs – organismes sans but lucratif, organisations du secteur public et organisations du secteur privé comptant 50 employées ou employés ou moins à temps plein – pour leur permettre d'offrir des emplois d'été de qualité aux jeunes de 15 à 30 ans. Emplois d'été Canada définit un emploi de qualité comme un emploi à temps plein d'au moins 6 semaines (minimum de 35 heures par semaine) offrant une expérience de travail dans un environnement inclusif et non discriminatoire qui respecte les droits de toutes les Canadiennes et tous les Canadiens et qui favorise l'acquisition et le développement de compétences.

12.2 Emplois d'été Canada offre aux jeunes des possibilités de développer et d'améliorer leurs compétences. Pour certains jeunes, le Programme constitue une première expérience de travail qui oriente leurs futurs choix d'études, de formation et de carrière. Le Programme tient compte de priorités nationales et locales visant à améliorer l'accès des jeunes – notamment celles et ceux qui se heurtent à des obstacles à l'emploi – au marché du travail.

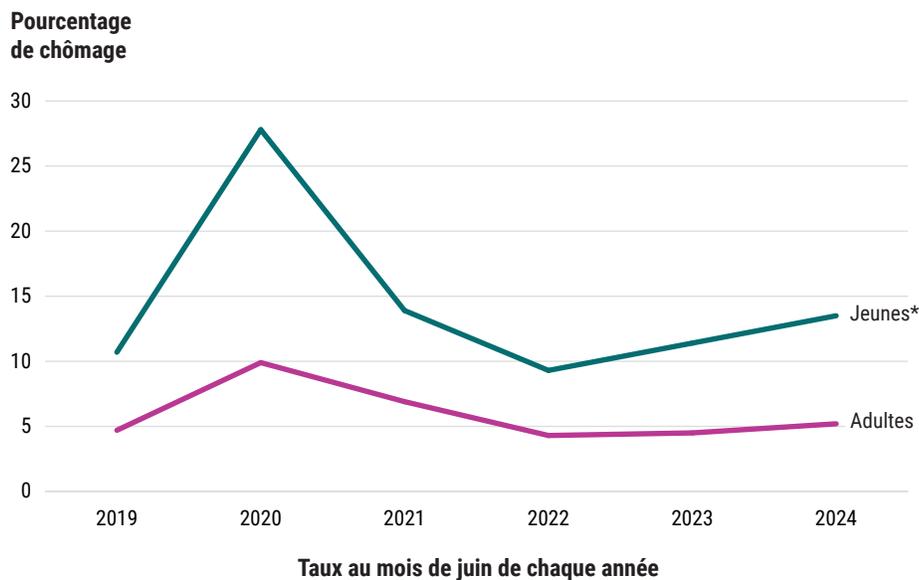
12.3 Selon Emploi et Développement social Canada, les jeunes confrontés à des obstacles font souvent partie d'un ou de plusieurs des groupes suivants :

- les nouvelles immigrantes et nouveaux immigrants et les personnes réfugiées;
- les jeunes autochtones;
- les jeunes qui n'ont pas terminé le secondaire;
- les jeunes personnes racisées, y compris celles de la communauté noire;
- les jeunes personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, intersexuées et autres qui s'identifient comme faisant partie de communautés de diverses identités sexuelles et de genre;
- les femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques;

- les jeunes qui n'ont jamais eu d'emploi et pour qui il s'agirait d'une première expérience de travail;
- les jeunes en situation de handicap;
- les jeunes en situation d'itinérance ou dont le logement est précaire;
- les jeunes vivant en région rurale et dans des collectivités éloignées;
- les jeunes membres des communautés de langue officielle en situation minoritaire

12.4 En 2023, sur le plan national, le Programme a visé en priorité les jeunes autochtones, les jeunes de la communauté noire et des autres minorités racisées ainsi que les jeunes en situation de handicap. Les priorités nationales visent à appuyer les jeunes confrontés à des obstacles qui les empêchent d'intégrer le marché du travail au Canada. Le programme Emplois d'été Canada est important, car le taux de chômage des jeunes a par le passé été généralement plus élevé que celui des adultes (voir la [pièce 12.1](#)). Le taux de chômage chez les jeunes autochtones, les jeunes en situation de handicap et les jeunes personnes racisées est encore plus élevé.

Pièce 12.1 – Taux de chômage chez les jeunes de 15 à 24 ans par rapport à la population adulte, de 2019 à 2024



* Statistique Canada définit les « jeunes » comme les personnes de 15 à 24 ans, ce qui diffère de la tranche d'âge de 15 à 30 ans utilisée par Emploi et Développement social Canada.

Source : D'après des données de Statistique Canada

Pièce 12.1 – Taux de chômage chez les jeunes de 15 à 24 ans par rapport à la population adulte, de 2019 à 2024 – version textuelle

Ce graphique linéaire montre les pourcentages de chômage des jeunes et des adultes au Canada de 2019 à 2024. Chaque taux est en vigueur au mois de juin de chaque année. Le taux de chômage des jeunes est toujours plus élevé que celui des adultes.

En 2019, le chômage était de 10,7 pour cent chez les jeunes et de 4,7 pour cent chez les adultes. En 2020, le chômage était de 27,8 pour cent chez les jeunes et de 9,9 pour cent chez les adultes. En 2021, le chômage était de 13,9 pour cent chez les jeunes et de 6,9 pour cent chez les adultes. En 2022, le chômage était de 9,3 pour cent chez les jeunes et de 4,3 pour cent chez les adultes. En 2023, le chômage était de 11,4 pour cent chez les jeunes et de 4,5 pour cent chez les adultes. En 2024, le chômage était de 13,5 pour cent chez les jeunes et de 5,2 pour cent chez les adultes.

Statistique Canada définit les « jeunes » comme les personnes de 15 à 24 ans, ce qui diffère de la tranche d'âge de 15 à 30 ans utilisée par Emploi et Développement social Canada.

Source : D'après des données de Statistique Canada

12.5 Pour nombre de jeunes, un emploi d'été représente une étape essentielle dans la transition vers le marché du travail. L'accès à une expérience de qualité, en particulier lors d'un premier emploi, est important pour l'ensemble des jeunes, dont celles et ceux faisant face à des obstacles. C'est pourquoi le programme Emplois d'été Canada vise à soutenir les jeunes qui n'ont pas précédemment occupé d'emploi. Parmi les emplois typiques du Programme figurent ceux de conseillères et conseillers de camp de jour, de préposées et préposés à l'aménagement paysager et les emplois liés à des activités communautaires.

12.6 Le programme Emplois d'été Canada est très sollicité chaque année par les employeurs de tout le pays. Pour le cycle de 2023, Emploi et Développement social Canada a reçu 46 107 demandes d'employeurs souhaitant obtenir du financement pour 234 121 emplois, et le Ministère a accordé des fonds à 26 060 employeurs pour un total de 74 527 emplois.

12.7 Les employeurs d'organismes sans but lucratif et les employeurs des secteurs public et privé peuvent obtenir un remboursement allant respectivement jusqu'à 100 % et 50 % du salaire minimum provincial ou territorial. Les emplois doivent être occupés pour une période de 6 à 16 semaines entre les mois d'avril et de septembre. Afin de fournir un emploi de qualité au plus grand nombre de jeunes possible, Emploi et Développement social Canada recommande une durée d'emploi de 8 semaines à raison de 35 heures par semaine (soit un total de 280 heures). En 2023-2024, la subvention salariale moyenne s'élevait à 4 423 dollars par jeune.

12.8 Le Programme dispose d'un budget total sur cinq ans de 2,3 milliards de dollars pour la période allant de 2019-2020 à 2024-2025, et il devrait soutenir plus de 510 000 jeunes au cours de cette période. En date de mars 2024, Emploi et Développement social Canada avait distribué 1,7 milliard de dollars aux employeurs.

12.9 Le programme Emplois d'été Canada est unique parce que son budget est octroyé aux circonscriptions fédérales. Le modèle d'affectation des fonds est basé sur les données du recensement et les données relatives au chômage des jeunes (de 15 à 24 ans) tirées de l'enquête sur la population active de Statistique Canada. Les députées et députés participent à l'établissement des priorités locales afin de répondre aux besoins et aux intérêts de leur circonscription et de fournir des commentaires sur la liste des employeurs pour lesquels le financement est recommandé par Emploi et Développement social Canada. Ces personnes ont également la possibilité d'aviser les employeurs retenus lorsque leur demande de financement est acceptée.

Rôles et responsabilités

12.10 **Emploi et Développement social Canada** — Le Ministère a conçu, administré et mis en œuvre le Programme, notamment en fixant les critères d'admissibilité et en assurant la coordination avec les parties intéressées et concernées. Au sein du Ministère, Service Canada administre et exécute le Programme. Entre autres, Service Canada lance le processus de demande pour les employeurs souhaitant obtenir des subventions salariales, examine les demandes, interagit avec les députées et députés et fournit des directives et une surveillance fonctionnelles à ses bureaux régionaux. Les pouvoirs financiers nécessaires à la mise en œuvre du programme de la Stratégie emploi et compétences jeunesse ont été délégués à la ministre des Femmes et de l'Égalité des genres et de la Jeunesse.

Objet de l'audit

12.11 Cet audit visait à déterminer si Emploi et Développement social Canada avait offert aux employeurs admissibles des subventions salariales ayant permis à des jeunes, dont ceux qui se heurtent à des obstacles, d'acquérir de l'expérience de travail.

12.12 La section intitulée [À propos de l'audit](#), à la fin du présent rapport, donne des précisions sur l'objectif, l'étendue, la méthode et les critères de l'audit.

Constatations et recommandations

Les jeunes ayant participé au programme Emplois d'été Canada avaient de meilleurs revenus à long terme

Importance de cette constatation

12.13 Cette constatation est importante, car l'un des objectifs du programme Emplois d'été Canada est de fournir des subventions salariales aux employeurs afin que les jeunes qu'ils emploient acquièrent une expérience de travail et des compétences qui leur procureront des avantages économiques et professionnels à court et à long terme. Le Programme vise à améliorer la réussite des jeunes sur le marché du travail, actuel comme futur, en mettant particulièrement l'accent sur les jeunes confrontés à des obstacles.

Contexte

12.14 Le programme Emplois d'été Canada poursuit trois objectifs : offrir aux jeunes une expérience de travail de qualité, répondre aux priorités nationales et locales afin d'améliorer l'accès au marché du travail pour les jeunes confrontés à des obstacles, et offrir aux jeunes la possibilité de se perfectionner et d'améliorer leurs compétences. En 2019, le programme Emplois d'été Canada a été intégré à la Stratégie emploi et compétences jeunesse modernisée, qui est plus vaste, et ses objectifs ont alors été alignés sur ceux de la Stratégie, à savoir mettre l'accent sur la qualité des emplois et le perfectionnement des compétences et aider les jeunes confrontés à des obstacles à accéder au marché du travail.

12.15 Tous les programmes relevant de la Stratégie emploi et compétences jeunesse présentent leurs résultats à l'aide des mêmes mesures du rendement, dont le nombre de jeunes qui ont bénéficié du programme ou qui sont retournés à l'école après leur participation. Pour établir dans quelle mesure les programmes répondent aux besoins des jeunes habituellement confrontés à des obstacles à l'emploi, des cibles sont fixées et chaque programme rend compte du nombre de jeunes autochtones, de jeunes de la communauté noire et des autres minorités racisées, et de jeunes en situation de handicap qui y ont participé.

De meilleurs revenus à long terme pour les participantes et participants

Constatations

12.16 Nous avons constaté que, même s'il avait rendu compte des résultats du Programme, comme le nombre d'emplois financés, Emploi et Développement social Canada n'avait pas recueilli, analysé ou rapporté de données sur les résultats à long terme pour les jeunes qui y avaient participé, y compris pour savoir s'ils avaient bénéficié des subventions.

12.17 De nombreux facteurs peuvent expliquer les résultats à long terme en matière d'emploi, mais nous avons constaté que les participantes et participants au programme Emplois d'été Canada s'en tiraient mieux en matière de revenus. À l'aide de données de Statistique Canada, nous avons comparé les revenus à long terme des jeunes ayant participé au Programme avec ceux des jeunes qui n'y avaient pas participé. Dans l'ensemble, cette analyse nous a permis de constater que les jeunes de 16 à 19 ans qui avaient participé au programme Emplois d'été Canada gagnaient en moyenne plus que les jeunes qui n'y avaient pas participé neuf ans après leur expérience de travail dans le cadre du Programme (voir la [pièce 12.2](#)). Cependant, il existe toujours des obstacles systémiques dans la société qui ne peuvent pas être résolus uniquement par le programme Emplois d'été Canada.

Pièce 12.2 – Neuf ans après leur participation au programme Emplois d'été Canada à l'âge de 16 à 19 ans, les participantes et participants avaient un revenu plus élevé que les jeunes qui n'y avaient pas participé

Groupe de population	Salaire moyen 9 ans plus tard (jeunes n'ayant pas participé au Programme)	Salaire moyen 9 ans plus tard (jeunes ayant participé au Programme)	Augmentation de revenu ¹
Population totale	51 800 \$	57 600 \$	5 900 \$
Personnes blanches	52 500 \$	58 400 \$	5 900 \$
Membres de minorités visibles	50 900 \$	56 100 \$	5 100 \$
Personnes non autochtones	52 200 \$	57 900 \$	5 700 \$
Personnes autochtones	41 500 \$	50 900 \$	9 400 \$
Aucun handicap autodéclaré	54 000 \$	60 300 \$	6 300 \$
En situation de handicap autodéclaré	33 600 \$	35 200 \$	1 600 \$

¹ Les chiffres ont été arrondis.

Remarque : Les résultats sont significativement différents de la catégorie de référence ($p < 0,01$).

Source : D'après les données du recensement de 2016, Statistique Canada, et les données d'Emplois d'été Canada pour la période de 2008 à 2016, Emploi et Développement social Canada

Recommandation

12.18 Emploi et Développement social Canada devrait améliorer la collecte et l'analyse d'information au moyen de données désagrégées (c'est-à-dire des données distinctes sur les groupes touchés) et de la normalisation des données pour comprendre les répercussions socioéconomiques à long terme du programme Emplois d'été Canada sur les jeunes et en faire rapport, et pour éclairer la prise de décisions et la mesure du rendement. Cela pourrait inclure une collaboration avec des tiers, comme Statistique Canada.

Réponse du Ministère – *Recommandation acceptée.*

Les réponses détaillées se trouvent dans les [Recommandations et réponses](#) à la fin du présent rapport.

Sous-représentation des jeunes confrontés à des obstacles

Constatations

12.19 Nous avons constaté qu'Emploi et Développement social Canada avait légèrement dépassé ses cibles globales en matière d'emploi des jeunes pour le programme Emplois d'été Canada pendant quatre des cinq années visées par l'audit. Le Ministère nous a dit que la pandémie de COVID-19 avait eu une incidence sur sa capacité à atteindre l'objectif d'embauche en 2020-2021. Nous avons également constaté qu'en 2023-2024, Emploi et Développement social Canada avait augmenté le pourcentage de participation au Programme des jeunes confrontés à des obstacles par rapport à 2020-2021 ([pièce 12.3](#)).

12.20 Toutefois, nous avons également constaté que les cibles d'embauche des jeunes confrontés à des obstacles n'étaient pas représentatives des populations de l'ensemble du Canada. La [pièce 12.4](#) montre les écarts entre la représentation des jeunes confrontés à des obstacles dans la population canadienne dans chaque province et territoire et les cibles d'embauche du programme Emplois d'été Canada.

12.21 Ce point est important, car les résultats montrent que les cibles fixées par Emploi et Développement social Canada ne sont pas représentatives de la population, tant à l'échelle nationale que par province et territoire. Les personnes qui participent au programme Emplois d'été Canada, y compris les jeunes confrontés à des obstacles, obtiennent de meilleurs résultats que leurs homologues qui n'y participent pas. Cependant, les jeunes confrontés à des obstacles sont sous-représentés dans le Programme.

Pièce 12.3 – La plupart des années depuis 2020-2021, le programme Emplois d'été Canada a dépassé les cibles d'embauche pour le nombre total de jeunes et légèrement dépassé les cibles d'embauche de certains jeunes confrontés à des obstacles

Nombre total de jeunes ayant occupé un emploi dans le cadre du programme Emplois d'été Canada

	2019-2020	2020-2021*	2021-2022*	2022-2023	2023-2024
Cible	70 000	80 000	120 000	100 000	70 000
Nombre réel	79 279	67 718	124 747	115 003	74 527
Écart	↑ 9 279	↓ 12 282	↑ 4 747	↑ 15 003	↑ 4 527
Écart (en pourcentage)	↑ 13,3 %	↓ 15,3 %	↑ 4,0 %	↑ 15,0 %	↑ 6,5 %

Pourcentage de jeunes autochtones

	2019-2020	2020-2021*	2021-2022*	2022-2023	2023-2024
Cible	Non disponible	8,0 %	7,5 %	7,0 %	7,5 %
Valeur réelle	Non disponible	6,0 %	7,0 %	4,2 %	7,7 %
Écart (en points de pourcentage)	Non disponible	↓ 2,0	↓ 0,5	↓ 2,8	↑ 0,2

Pourcentage de jeunes appartenant à une minorité visible

	2019-2020	2020-2021*	2021-2022*	2022-2023	2023-2024
Cible	Non disponible	17,0 %	16,0 %	16,0 %	17,0 %
Valeur réelle	Non disponible	20,0 %	7,0 %	20,5 %	24,0 %
Écart (en points de pourcentage)	Non disponible	↑ 3,0	↓ 9,0	↑ 4,5	↑ 7,0

Pourcentage de jeunes en situation de handicap

	2019-2020	2020-2021*	2021-2022*	2022-2023	2023-2024
Cible	N'est pas un indicateur cette année	3,5 %	2,5 %	2,5 %	3,0 %
Valeur réelle	Non disponible	2,5 %	3,0 %	9,1 %	4,4 %
Écart (en points de pourcentage)	Non disponible	↓ 1,0	↑ 0,5	↑ 6,6	↑ 1,4

↑ Hausse ↓ Baisse

* Le Programme a obtenu un financement accru pour soutenir les possibilités d'emploi pour les jeunes touchés par la pandémie de COVID-19.
Source : D'après les données d'Emploi et Développement social Canada

12.22 Nous avons également constaté que, depuis 2008, les jeunes qui font face à des obstacles n'avaient pas été bien représentés dans le programme Emplois d'été Canada par rapport à la population générale (voir la [pièce 12.5](#)). Cette situation est préoccupante, car le Programme est censé prioriser les possibilités de travail pour les jeunes confrontés à des obstacles à l'emploi.

12.23 Nous avons constaté qu'Emploi et Développement social Canada avait fait peu d'efforts pour encourager les jeunes confrontés à des obstacles à postuler à des emplois dans le cadre du Programme ou à s'identifier comme appartenant à un groupe de priorité nationale. En outre, il n'existait pas de stratégie pour atteindre les jeunes des groupes de priorité nationale identifiés chaque année. Emploi et Développement social Canada se sert surtout d'Internet pour faire connaître le Programme aux jeunes, mais ce moyen peut ne pas être accessible à toutes celles et tous ceux faisant face à des obstacles. Des activités de sensibilisation adaptées à ces jeunes pourraient aider celles et ceux ayant un accès limité ou inexistant à Internet à obtenir les renseignements nécessaires pour participer au Programme.



Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

Source : Nations Unies



Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

Source : Nations Unies



Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre

Source : Nations Unies

12.24 Nous avons également constaté qu'Emploi et Développement social Canada disposait de peu d'informations sur comment les jeunes vivent le Programme. Le principal mécanisme pour obtenir des commentaires des jeunes sur Emplois d'été Canada consiste à les inviter à répondre à un questionnaire d'enquête à la fin de leur emploi. L'enquête contient des informations importantes sur la qualité de l'expérience de travail, les compétences acquises et les caractéristiques identitaires de la personne. Nous avons constaté que, au cours de la période d'audit, seulement 34 % des jeunes ayant participé au programme Emplois d'été Canada, en moyenne, avaient répondu à l'enquête. En prenant des mesures pour augmenter le nombre de réponses à l'enquête, Emploi et Développement social Canada aurait l'occasion de mieux comprendre l'expérience des jeunes et de prendre des décisions pour améliorer le Programme.

12.25 Nous avons constaté que, depuis 2020, Emploi et Développement social Canada avait suivi les contributions du Programme à la réalisation de certains objectifs de développement durable des Nations Unies dans le cadre de la Stratégie emploi et compétences jeunesse, soit l'objectif 5 (Égalité des sexes), l'objectif 8 (Travail décent et croissance économique) et l'objectif 10 (Inégalités réduites). Cependant, le Ministère n'avait pas énoncé ces contributions dans les indicateurs clés de progrès pour la Stratégie emploi et compétences jeunesse dans son Rapport sur les résultats ministériels.

Pièce 12.4 – Les cibles d'Emplois d'été Canada pour l'embauche de jeunes faisant face à des obstacles étaient inférieures à la représentation réelle de ces jeunes dans la plupart des provinces et territoires

Province ou territoire	Population de jeunes racisées ou de minorités visibles (en pourcentage)	Cible (en pourcentage)	Écart	Population de jeunes autochtones (en pourcentage)	Cible (en pourcentage)	Écart	Population de jeunes en situation de handicap (en pourcentage)	Cible (en pourcentage)	Écart
Alberta	32	17	-15	9	7,5	-1,5	12	3	-9
Colombie-Britannique	44	17	-27	8	7,5	-0,5	13	3	-10
Île-du-Prince-Édouard	20	17	-3	3	7,5	4,5	16	3	-13
Manitoba	30	17	-13	23	7,5	-15,5	13	3	-10
Nouveau-Brunswick	11	17	6	6	7,5	1,5	17	3	-14
Nouvelle-Écosse	18	17	-1	7	7,5	0,5	20	3	-17
Nunavut	3	17	14	91	7,5	-83,5	9	3	-6
Ontario	44	17	-27	4	7,5	3,5	13	3	-10
Québec	24	17	-7	3	7,5	4,5	10	3	-7
Saskatchewan	19	17	-2	23	7,5	-15,5	13	3	-10
Terre-Neuve-et-Labrador	7	17	10	12	7,5	-4,5	15	3	-12
Territoires du Nord-Ouest	14	17	3	55	7,5	-47,5	12	3	-9
Yukon	20	17	-3	28	7,5	-20,5	15	3	-12
Canada	35	17	-18	6	7,5	1,5	12	3	-9

Source : D'après des données de 2021 de Statistique Canada et des données d'Emploi et Développement social Canada

Pièce 12.5 – La participation au programme Emplois d'été Canada de certains jeunes de 16 à 19 ans faisant face à des obstacles était inférieure à leur représentation dans la population générale

Groupe de population	Jeunes de 16 à 19 ans dans la population générale	Jeunes de 16 à 19 ans dans le programme Emplois d'été Canada	Écart
Membres de minorités visibles ¹	20 %	13 %	-7
Personnes autochtones	5 %	5 %	0
En situation de handicap auto déclaré ¹	11 %	9 %	-2

¹ Les résultats sont significativement différents de la catégorie de référence (p < 0,001).

Source : D'après les données du recensement de 2016, Statistique Canada, et les données d'Emplois d'été Canada 2008-2016, Emploi et Développement social Canada

12.26 Emploi et Développement social Canada a réalisé une **analyse comparative entre les sexes plus¹** pour le programme Emplois d'été Canada dans le cadre de la Stratégie emploi et compétences jeunesse modernisée. L'analyse est liée à plusieurs objectifs du Cadre des résultats relatifs aux genres du Canada et souligne l'importance des priorités locales et nationales pour faire participer les personnes sous-représentées. Toutefois, Emploi et Développement social Canada utilise le questionnaire auprès des jeunes participantes et participants, dont le taux de réponse est faible (34 %), et d'autres renseignements sur l'identité que ces personnes choisissent de fournir pour comprendre la composition démographique des bénéficiaires du programme. Cela pose problème, car Emploi et Développement social Canada ne peut pas savoir avec certitude s'il soutient des jeunes sous-représentés.

Recommandation

12.27 Dans le cadre du programme Emplois d'été Canada, Emploi et Développement social Canada devrait fixer des cibles de soutien aux jeunes faisant face à des obstacles qui tiennent compte de leur représentation dans chaque province et territoire.

Réponse du Ministère – Recommandation acceptée.

Les réponses détaillées se trouvent dans les [Recommandations et réponses](#) à la fin du présent rapport.

¹ **Analyse comparative entre les sexes plus** – Processus analytique qui fournit une méthode rigoureuse pour évaluer les inégalités systémiques ainsi qu'un moyen de déterminer les répercussions potentielles des politiques, des programmes et des initiatives sur divers groupes de personnes, dont les femmes, les hommes et les personnes de diverses identités de genre. L'indication « plus » dans la désignation reconnaît que l'analyse comparative entre les sexes ne se limite pas aux différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre) : elle prend en compte de nombreux autres facteurs identitaires comme la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge et les habiletés physiques ou mentales.

Source : D'après une définition de Femmes et Égalité des genres Canada

Recommandation

12.28 Emploi et Développement social Canada devrait élaborer et mettre en œuvre une stratégie globale de sensibilisation, en particulier pour les groupes de jeunes des priorités nationales, afin d'aider le programme à atteindre les jeunes qui en ont le plus besoin.

Réponse du Ministère – *Recommandation acceptée.*

Les réponses détaillées se trouvent dans les [Recommandations et réponses](#) à la fin du présent rapport.

Recommandation

12.29 Emploi et Développement social Canada devrait étudier les possibilités d'augmenter le taux de participation des jeunes à l'enquête pour pouvoir analyser des données désagrégées, mieux comprendre si les jeunes acquièrent des compétences et améliorent leurs résultats en matière d'emploi, et éclairer la prise de décision future.

Réponse du Ministère – *Recommandation acceptée.*

Les réponses détaillées se trouvent dans les [Recommandations et réponses](#) à la fin du présent rapport.

Le Programme manquait de données sur la création d'emplois, et sa conception et sa mise en œuvre présentaient des lacunes et des inefficiences

Importance de cette constatation

12.30 Cette constatation est importante, car le Programme pourrait augmenter le nombre d'emplois offerts aux jeunes confrontés à des obstacles au lieu de subventionner les emplois existants des employeurs.

Aucune donnée sur la création d'emplois par le Programme

Constatations

12.31 Nous avons constaté qu'Emploi et Développement social Canada communiquait certains résultats du Programme d'une année à l'autre. Par exemple, le financement du programme Emplois d'été Canada avait permis de soutenir plus de 460 000 emplois entre 2019 et 2024 (voir la [pièce 12.6](#)). Cependant, le Ministère ne savait pas si ce financement avait encouragé la création de nouveaux emplois pour les jeunes qui n'auraient pas existé autrement.

Pièce 12.6 – Les subventions salariales du programme Emplois d'été Canada ont soutenu plus de 460 000 emplois ces 5 dernières années

Exercice	Salaires subventionnés	Total des fonds dépensés (subventions salariales et coûts administratifs)	Nombre d'emplois financés	Moyenne des fonds dépensés par jeune
2019-2020	261 500 000 \$	310 300 000 \$	79 279	3 914 \$
2020-2021	266 700 000 \$	293 400 000 \$	67 718	4 333 \$
2021-2022*	443 000 000 \$	513 200 000 \$	124 747	4 114 \$
2022-2023*	403 800 000 \$	447 600 000 \$	115 003	3 892 \$
2023-2024	285 600 000 \$	329 600 000 \$	74 527	4 423 \$
Total à ce jour	1 660 600 000 \$	1 894 100 000 \$	461 274	4 106 \$

* Financement accru afin de soutenir les possibilités d'emploi pour les jeunes touchés par la pandémie de COVID-19

Source : D'après des données d'Emploi et Développement social Canada

12.32 Nous avons constaté qu'Emploi et Développement social Canada communiquait systématiquement au public, par exemple sur le site Web d'Emplois d'été Canada, que le Programme crée des emplois. Toutefois, le Ministère n'exigeait pas des employeurs présentant des demandes qu'ils fournissent des données financières pour démontrer que, sans le financement du Programme, ils ne seraient pas en mesure de créer l'emploi d'été. En conséquence, le Ministère connaît le nombre d'emplois d'été financés par le Programme, mais ne sait pas si ces emplois auraient été créés sans les subventions salariales. En raison du manque de données, nous n'avons pas non plus été en mesure de déterminer si les emplois auraient existé sans financement.

12.33 Dans le cadre de nos travaux d'examen, nous avons mené une enquête auprès de 3 556 employeurs qui avaient présenté une demande de financement au programme Emplois d'été Canada en 2023. De ce nombre, 1 886 employeurs (53 %) ont répondu. Parmi ceux-ci se trouvaient des employeurs :

- dont le financement avait été approuvé et qui avaient embauché des jeunes;
- qui n'avaient pas embauché de jeunes, mais dont le financement avait été approuvé;
- dont le financement avait été refusé;
- qui avaient retiré leur demande avant qu'une décision relative au financement soit prise.

12.34 Les résultats de l'enquête montraient que, parmi les répondants qui n'avaient pas reçu de financement du programme Emplois d'été Canada, 38 % avaient pu embaucher des jeunes malgré tout, 37 % n'avaient pas pu embaucher de jeunes en raison de l'absence de financement et 25 % n'avaient pas pu embaucher de jeunes pour d'autres raisons.

Recommandation

12.35 Emploi et Développement social Canada devrait recueillir et analyser des données afin de déterminer si le programme Emplois d'été Canada a entraîné la création de nouveaux emplois pour les jeunes qui n'auraient pas existé autrement.

Réponse du Ministère – *Recommandation acceptée.*

Les réponses détaillées se trouvent dans les [Recommandations et réponses](#) à la fin du présent rapport.

Possibilités de rationaliser le traitement des demandes des employeurs

Contexte

12.36 Chaque année, le Programme reçoit en moyenne 45 000 demandes d'employeurs. Les employeurs peuvent demander un financement pour plusieurs postes. Historiquement, plus de 98 % des demandes sont sélectionnées. Emploi et Développement social Canada utilise ensuite des critères d'évaluation pour classer la qualité de l'expérience de travail proposée, y compris la possibilité pour les jeunes de se perfectionner et d'améliorer leurs compétences, et la sécurité de l'environnement de travail, notamment la supervision et le mentorat.

12.37 Le Ministère a déterminé qu'une des principales préoccupations des employeurs qui présentent une demande est d'obtenir une approbation plus rapidement. Nous avons également noté qu'en avril 2024, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées a publié une étude comprenant sept recommandations sur les façons d'améliorer le programme Emplois d'été Canada, notamment pour rationaliser le processus d'approbation des employeurs. L'un des problèmes soulevés par cette étude est que l'avis aux employeurs concernant l'approbation du financement était envoyé à la fin du mois d'avril (souvent trop tard pour l'embauche).

Constatations

12.38 Nous avons évalué la conception du Programme et constaté qu'Emploi et Développement social Canada avait utilisé une approche solide et systématique pour présélectionner et évaluer les demandes des employeurs afin de vérifier s'ils étaient admissibles à une subvention d'Emplois d'été Canada (voir la [pièce 12.7](#)). Ces dernières années, le processus d'évaluation a été rationalisé et a exploité l'automatisation pour simplifier les choses. Toutefois, malgré les efforts déployés par Emploi et Développement social Canada pour améliorer l'efficacité du Programme, notre enquête auprès des employeurs de 2023 a révélé que les deux principaux problèmes relevés étaient la communication tardive des décisions de financement et le manque de clarté de cette communication.

12.39 L'une des inefficiences que nous avons constatées était que le processus d'examen des demandes était le même, que l'employeur soit un nouveau demandeur ou un ancien bénéficiaire. La plupart des employeurs qui avaient présenté une demande dans le cadre du programme Emplois d'été Canada étaient des demandeurs récurrents : en 2023, selon Emploi et Développement social Canada, seuls 9 % des employeurs financés étaient de nouveaux demandeurs. Le processus d'approbation était identique d'une année à l'autre, que les employeurs soient nouveaux dans le Programme ou qu'ils y aient déjà participé. En fait, nous avons constaté que les demandes de plus de 30 000 employeurs (52 %) avaient été approuvées au moins deux fois entre 2019 et 2023 dans le cadre du Programme.

Pièce 12.7 – Le Programme utilisait une approche systématique pour l'examen des demandes des employeurs, leur évaluation et la formulation de recommandations de financement connexes



Source : D'après des renseignements d'Emploi et Développement social Canada

Pièce 12.7 – Le Programme utilisait une approche systématique pour l'examen des demandes des employeurs, leur évaluation et la formulation de recommandations de financement connexes – version textuelle

Ce diagramme de cheminement illustre l'approche adoptée par le programme Emploi d'été Canada pour examiner les demandes des employeurs, les évaluer et formuler des recommandations à leur égard.

De la mi-novembre à la mi-janvier, les employeurs soumettent leur demande. Les organismes sans but lucratif, les organisations du secteur public et les organisations du secteur privé comptant 50 employées et employés ou moins à temps plein peuvent demander des fonds pour subventionner un emploi d'été à temps plein pour des jeunes de 15 à 30 ans.

De la mi-janvier à la mi-mars, les demandes sont sélectionnées. L'admissibilité de chaque demande d'employeur est examinée en fonction de 15 exigences obligatoires, notamment le fait d'avoir bien rempli la demande, l'admissibilité de l'employeur et des activités du projet, la durée du poste et le nombre d'heures, les autres sources de financement et le salaire.

À la mi-mars, les demandes sélectionnées sont évaluées. L'objectif : déterminer la qualité de l'emploi en fonction de la mesure dans laquelle les employeurs offrent une expérience de travail de qualité, donnent aux jeunes la possibilité de se perfectionner et d'améliorer leurs compétences, et répondent aux priorités nationales et locales visant l'amélioration de l'accès au marché du travail pour les jeunes qui font face à des obstacles.

De la mi-mars au début avril, les députées et députés formulent des commentaires. Ces personnes reçoivent d'Emploi et Développement social Canada une liste d'employeurs admissibles dans leur circonscription qui recommande lesquels financer et le niveau de financement. Les députées et députés font ensuite part de leurs commentaires sur ces recommandations en fonction de leur compréhension des besoins de leur circonscription.

À la mi-avril, le financement est approuvé. Emploi et Développement social Canada examine les commentaires des députées et députés et prend une décision définitive sur les demandes à approuver.

De la mi-avril à juin, les résultats sont communiqués aux employeurs. Les résultats sont communiqués aux demandeurs à la mi-avril pour le premier tour de financement et à la mi-mai ou en juin pour le deuxième tour.

Enfin, de la mi-avril à la fin août, les jeunes sont embauchés par les demandeurs approuvés pour la période approuvée (le plus souvent huit semaines) entre la fin avril et la fin août.

Source : D'après des renseignements d'Emploi et Développement social Canada

Recommandation

12.40 Emploi et Développement social Canada devrait revoir et mettre à jour ses processus de sélection, d'évaluation et d'approbation pour trouver des possibilités d'en accroître encore l'efficacité. Cela pourrait inclure la rationalisation du processus de sélection des employeurs ayant fait leurs preuves afin d'accélérer les décisions de financement.

Réponse du Ministère – *Recommandation acceptée.*

Les réponses détaillées se trouvent dans les [Recommandations et réponses](#) à la fin du présent rapport.

Lacunes dans la conception et la mise en œuvre du Programme

Contexte

12.41 Avant chaque tour de financement, les députées et députés établissent jusqu'à cinq priorités pour leur circonscription qui reflètent les besoins du marché du travail local. Une fois qu'Emploi et Développement social Canada a évalué les employeurs de chaque circonscription en fonction des critères du Programme, il transmet aux députées et députés une liste d'employeurs admissibles qui recommande lesquels financer et le niveau de subvention. Le Ministère recommande les employeurs les mieux classés au regard des critères du Programme, y compris les priorités locales et nationales. Les députées et députés peuvent accepter ces recommandations ou donner leur avis à Emploi et Développement social Canada sur les employeurs figurant sur la liste qui devraient bénéficier d'un financement et sur le niveau de ce financement.

Constatations

12.42 Nous avons constaté des lacunes dans la façon dont Emploi et Développement social Canada avait conçu et mis en œuvre le programme Emplois d'été Canada, notamment celle dont le Ministère établit un équilibre entre les commentaires des députées et députés et les objectifs du Programme, et celle dont il encourage les employeurs à embaucher des jeunes ayant déclaré appartenir à des groupes de priorités nationales.

12.43 Le programme Emplois d'été Canada soutient les jeunes confrontés à des obstacles en fixant des priorités nationales chaque année. Le Programme avait initialement été créé pour financer les employeurs ayant des besoins financiers. Les députées et députés sont chargés de fixer des priorités locales en fonction des besoins et des intérêts de leur circonscription. Ces deux ensembles de priorités sont pris en compte lorsqu'Emploi et Développement social Canada évalue les demandes de subventions salariales présentées par les employeurs. Nous avons constaté que le Programme avait été efficace pour ce qui est de financer les employeurs et de subventionner les emplois d'été des jeunes. Dans le cadre de la Stratégie emploi et compétences jeunesse modernisée, les jeunes confrontés à des obstacles étaient devenus la priorité du programme Emplois d'été Canada. Or le Programme avait été moins efficace pour ce qui est de subventionner les emplois d'été de ces jeunes.

12.44 Les priorités nationales sont axées sur les jeunes et les priorités locales, sur les besoins des employeurs et des collectivités. Bien que ces priorités puissent parfois se compléter – ainsi certaines circonscriptions peuvent ne pas avoir la population nécessaire pour soutenir les priorités nationales, mais les priorités locales peuvent par ailleurs soutenir les

possibilités d'emploi pour les jeunes –, nous avons constaté qu'elles ne concordent pas en général (voir la [pièce 12.8](#)). Cette constatation est importante, car l'harmonisation des priorités locales et nationales aidera le Programme à se concentrer sur les jeunes qui font face à des obstacles.

Pièce 12.8 – Les priorités nationales et locales du programme Emplois d'été Canada pour 2023

Priorités nationales
<ul style="list-style-type: none">• Jeunes en situation de handicap• Jeunes de la communauté noire et des autres minorités racisées• Jeunes autochtones• Petites entreprises et organismes sans but lucratif qui déclarent avoir une direction dont les membres proviennent de groupes sous-représentés sur le marché du travail• Petites entreprises et organismes sans but lucratif du secteur de l'environnement

Exemples de priorités locales
<ul style="list-style-type: none">• Soutien aux organismes sans but lucratif• Soutien aux petites entreprises• Employeurs qui proposent des programmes à l'intention des enfants ou qui les soutiennent• Employeurs qui proposent des programmes aux personnes âgées ou qui les soutiennent• Employeurs qui soutiennent des organismes communautaires

Source : Emploi et Développement social Canada

12.45 Emploi et Développement social Canada indique aux députées et députés comment commenter la liste des employeurs et des emplois qu'il recommande de financer, y compris les objectifs du Programme. Nous avons sélectionné un échantillon aléatoire de dossiers de commentaires des députées et députés de 30 circonscriptions (sur un total de 338 au Canada) représentant toutes les régions et tous les partis politiques pour le cycle 2023 du programme Emplois d'été Canada. Nous avons constaté que les députées et députés avaient proposé que le financement de près de 30 % des employeurs recommandés par Emploi et Développement social Canada dans les circonscriptions sélectionnées (1 109 employeurs sur un total de 3 815) soit réduit ou attribué à d'autres employeurs de la liste.

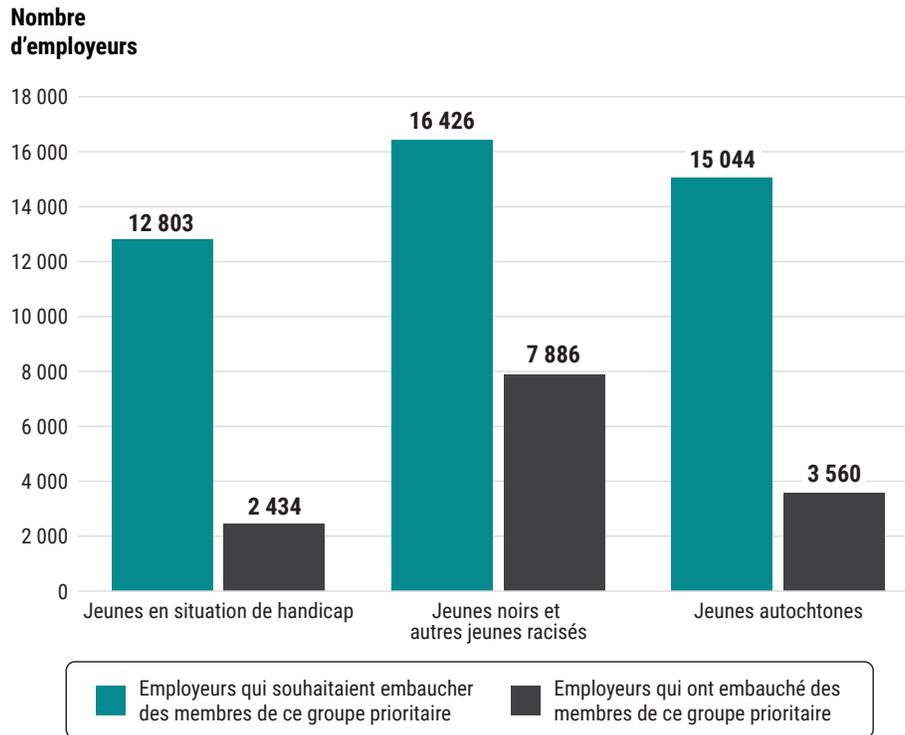
12.46 Les députées et députés doivent choisir parmi une liste préétablie d'options fournie par Emploi et Développement social Canada pour expliquer pourquoi elles et ils demandent d'apporter des changements aux recommandations de financement. Lors de notre examen, nous avons constaté que les trois raisons suivantes étaient le plus souvent retenues :

- dans un souci d'équité entre organisations offrant des services similaires (39 % des changements);
- afin de garantir une utilisation maximale des fonds octroyés à la circonscription (18 % des changements);
- pour une meilleure répartition géographique au sein de la circonscription, par exemple dans les régions éloignées (16 % des changements).

12.47 Emploi et Développement social Canada avait accepté les commentaires reçus de la majorité des députées et députés, car tous les employeurs figurant sur la liste répondaient aux critères d'admissibilité au financement. Toutefois, nous estimons que ces changements n'étaient pas conformes aux principaux objectifs du Programme, à savoir mettre l'accent sur les jeunes confrontés à des obstacles.

12.48 Nous avons également constaté des lacunes dans la conception du Programme en ce qui concerne l'embauche de jeunes relevant d'une priorité nationale. Emploi et Développement social Canada n'est pas responsable de l'embauche des jeunes et les mécanismes que le Ministère a mis en place pour encourager l'embauche de jeunes relevant d'une priorité nationale sont limités. Si un employeur indique qu'il souhaite embaucher une ou un jeune qui se déclare membre d'un groupe considéré comme une priorité nationale, Emploi et Développement social Canada s'attend à ce que l'employeur fasse tous les efforts raisonnables de recrutement pour embaucher une telle personne. Mais l'employeur n'est pas dans l'obligation de le faire, et la subvention est quand même accordée. Selon nous, il s'agit d'une lacune dans la conception du Programme, car bien que de nombreux employeurs aient indiqué leur intention d'embaucher des jeunes se disant appartenir à un groupe de priorité nationale lors de la présentation de leur demande de financement, peu d'entre eux l'avaient fait (voir la [pièce 12.9](#)). Cela a une incidence sur la capacité du Ministère à atteindre l'objectif d'Emplois d'été Canada de prioriser les jeunes confrontés à des obstacles.

Pièce 12.9 – Peu d'employeurs avaient en fait embauché parmi les groupes de jeunes des priorités nationales en 2023



Source : D'après des données d'Emploi et Développement social Canada

Pièce 12.9 – Peu d'employeurs avaient en fait embauché parmi les groupes de jeunes des priorités nationales en 2023 – version textuelle

Ce graphique à barres compare le nombre d'employeurs qui avaient eu l'intention d'embaucher parmi les trois groupes de jeunes prioritaires avec le nombre d'employeurs qui en avaient réellement embauché en 2023. Les trois groupes montrés sont les jeunes en situation de handicap, les jeunes de la communauté noire et des autres minorités racisées et les jeunes autochtones. Pour chaque groupe, le nombre d'employeurs qui avaient eu l'intention d'embaucher parmi ces groupes était plus élevé que le nombre d'employeurs qui avaient réellement embauché parmi ces groupes.

Pour les jeunes en situation de handicap, 12 803 employeurs avaient eu l'intention d'embaucher des jeunes de ce groupe, mais 2 434 employeurs l'avaient fait.

Pour les jeunes de la communauté noire et des autres minorités racisées, 16 426 employeurs avaient eu l'intention d'embaucher des jeunes de ce groupe, mais 7 886 employeurs l'avaient fait.

Pour les jeunes autochtones, 15 044 employeurs avaient eu l'intention d'embaucher des jeunes de ce groupe, mais 3 560 employeurs l'avaient fait.

Source : D'après des données d'Emploi et Développement social Canada

12.49 Nous avons également constaté que le programme Emplois d'été Canada n'avait pas offert de subventions salariales accrues pour encourager les employeurs à embaucher des jeunes en situation de handicap. Il avait cependant fourni des fonds supplémentaires

pour intégrer des mesures d'adaptation à l'environnement de travail (par exemple des tablettes, des interprètes en langage visuel, etc.). Entre 2019 et 2023, sur plus de 220 000 demandes, les employeurs ont présenté 33 demandes de fonds pour des mesures d'adaptation. Les 33 demandes ont été approuvées et le financement a été accordé. Nous avons constaté qu'Emploi et Développement social Canada avait fourni peu d'information aux employeurs, et aucune aux jeunes, sur l'existence de ces fonds pour les mesures d'adaptation. Informer les employeurs et les jeunes ayant besoin de mesures d'adaptation du financement disponible peut se traduire par l'embauche d'un plus grand nombre de jeunes en situation de handicap et l'élimination d'un obstacle important à l'emploi.

Recommandation

12.50 Emploi et Développement social Canada devrait améliorer la conception et la mise en œuvre du programme Emplois d'été Canada afin d'atteindre ses objectifs d'offrir des possibilités d'emploi aux jeunes, notamment celles et ceux qui font face à des obstacles, pour les aider à développer et à améliorer leurs compétences grâce aux mesures suivantes :

- fournir des raisons préétablies pour les commentaires des députées et députés lesquelles cadrent avec l'étendue et les objectifs du Programme;
- inciter activement les employeurs à embaucher des jeunes qui font face à des obstacles, notamment en les sensibilisant au financement disponible pour des mesures d'adaptation.

Réponse du Ministère – *Recommandation acceptée.*

Les réponses détaillées se trouvent dans les [Recommandations et réponses](#) à la fin du présent rapport.

Conclusion

12.51 Nous avons conclu qu'Emploi et Développement social Canada fournissait des subventions salariales aux employeurs admissibles et que les jeunes qui participaient au programme Emplois d'été Canada acquéraient une expérience de travail et obtenaient de meilleurs résultats à long terme. Toutefois, les jeunes confrontés à des obstacles à l'emploi étaient sous-représentés dans le Programme.

À propos de l'audit

Le présent rapport de certification indépendant sur le programme Emplois d'été Canada a été préparé par le Bureau du vérificateur général du Canada. Notre responsabilité était de donner de l'information, une assurance et des avis objectifs au Parlement en vue de l'aider à examiner soigneusement la gestion que fait le gouvernement des ressources et des programmes et d'exprimer une conclusion quant à la conformité du programme Emplois d'été Canada dans tous ses aspects importants, aux critères applicables.

Tous les travaux effectués dans le cadre du présent audit ont été réalisés à un niveau d'assurance raisonnable conformément à la Norme canadienne de missions de certification (NCCM) 3001 – Missions d'appréciation directe de Comptables professionnels agréés du Canada (CPA Canada), qui est présentée dans le Manuel de CPA Canada – Certification.

Le Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) applique la Norme canadienne de gestion de la qualité (NCGQ) 1, *Gestion de la qualité par les cabinets qui réalisent des audits ou des examens d'états financiers, ou d'autres missions de certification ou de services connexes*. Cette norme exige que le BVG conçoive, mette en place et fasse fonctionner un système de gestion de la qualité qui comprend des politiques ou des procédures conformes aux règles de déontologie, aux normes professionnelles et aux exigences légales et réglementaires applicables.

Lors de la réalisation de nos travaux d'audit, nous avons respecté les règles sur l'indépendance et les autres règles de déontologie définies dans les codes de déontologie pertinents applicables à l'exercice de l'expertise comptable au Canada, qui reposent sur les principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence professionnelle et de diligence, de confidentialité et de conduite professionnelle.

Conformément à notre processus d'audit habituel, nous avons obtenu ce qui suit de la direction de l'entité :

- la confirmation de sa responsabilité à l'égard de l'objet considéré;
- la confirmation que les critères étaient valables pour la mission;
- la confirmation qu'elle nous a fourni tous les renseignements dont elle a connaissance et qui lui ont été demandés ou qui pourraient avoir une incidence importante sur les constatations ou la conclusion contenues dans le présent rapport;
- la confirmation que les faits présentés dans le rapport sont exacts.

Objectif de l'audit

L'objectif de l'audit consistait à déterminer si Emploi et Développement social Canada avait offert aux employeurs admissibles des subventions salariales ayant permis aux jeunes, y compris celles et ceux faisant face à des obstacles, d'acquérir de l'expérience de travail.

Étendue et méthode

Nous avons examiné si Emploi et Développement social Canada accordait des subventions salariales aux employeurs qui offrent aux jeunes des expériences de travail de qualité comportant du mentorat et des possibilités de perfectionner leurs compétences. Nous avons également examiné si Emploi et Développement social Canada facilitait l'entrée sur le marché du travail des jeunes, y compris celles et ceux faisant face à des obstacles à l'emploi.

Nous avons vérifié si Emploi et Développement social Canada dépensait efficacement les fonds qui lui sont octroyés pour atteindre les objectifs du programme Emplois d'été Canada et s'il mesurait avec précision les effets du Programme afin de fournir des rapports utiles sur les résultats à la population canadienne et aux parlementaires.

L'audit a comporté un examen de documents pertinents et d'audits antérieurs, des entretiens avec des responsables de l'entité et l'analyse de données, y compris les ententes avec les employeurs. Nous avons également effectué une analyse de l'incidence du Programme sur les jeunes confrontés à des obstacles. Nous avons analysé certains éléments des contributions d'Emploi et Développement social Canada à l'atteinte des objectifs en matière de genre, de diversité et d'inclusion ainsi que l'utilisation de l'outil de l'analyse comparative entre les sexes plus à l'étape de la conception et de la mise en œuvre du Programme.

Nous avons fait appel à Statistique Canada pour recueillir et compiler des données dont l'analyse a permis de comparer les résultats des jeunes ayant participé au programme Emplois d'été Canada à ceux des jeunes de la population générale qui n'y avaient pas participé. Nous avons utilisé cette information pour évaluer l'incidence à long terme du Programme sur les jeunes et tirer des conclusions sur le rendement global du Programme. Les données relatives à l'identité des participantes et des participants ont été fournies par Emploi et Développement social Canada et utilisées dans l'analyse des résultats de ces personnes. Les données des recensements du Canada de 2016 et de 2021 ont aussi été utilisées pour cette analyse.

Nous avons également mené une enquête auprès de 3 556 employeurs qui avaient présenté une demande de financement dans le cadre du programme Emplois d'été Canada en 2023 pour connaître leurs avis sur le Programme. Nous avons reçu 1 886 réponses, ce qui représente un taux de réponse de 53 %. Nous avons également procédé à une analyse approfondie d'un échantillon aléatoire de commentaires des députées et députés (de 30 des 338 circonscriptions au Canada) sur la participation des employeurs au Programme.

Critères

Pour tirer une conclusion par rapport à l'objectif de notre audit, nous avons utilisé les critères suivants :

Critères	Sources
<p>Par l'entremise du programme Emplois d'été Canada, Emploi et Développement social Canada contribue à offrir des expériences de travail de qualité aux jeunes. Plus précisément :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emploi et Développement social Canada examine les demandes et en évalue la qualité en fonction des objectifs du Programme, dont les suivants : <ul style="list-style-type: none"> • s'assurer que les employeurs n'auraient pas créé le poste autrement (exigence annulée en 2023); • offrir aux jeunes des expériences de travail de qualité; • offrir aux jeunes des possibilités de se perfectionner et d'améliorer leurs compétences; • répondre aux priorités nationales et locales afin d'améliorer l'accès au marché du travail pour les jeunes confrontés à des obstacles particuliers. • Emploi et Développement social Canada a des mécanismes de contrôle en place pour veiller à ce que les commentaires formulés par les députées et députés respectent les critères et les objectifs généraux du Programme. • Emploi et Développement social Canada recommande les employeurs en fonction des priorités du marché du travail local, comme les pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs. 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social</i> • Emploi et Développement social Canada, Modalités horizontales de la Stratégie emploi et compétences jeunesse • Emploi et Développement social Canada, Directives opérationnelles du programme Emplois d'été Canada, 2022 • Présentations au Conseil du Trésor

Critères	Sources
<p>Par l'entremise du programme Emplois d'été Canada, Emploi et Développement social Canada contribue à améliorer l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Plus précisément, le Ministère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • accorde la priorité aux jeunes faisant face à des obstacles à l'emploi; • appuie la cible 8.6 de l'objectif de développement durable numéro 8 des Nations Unies en réduisant la proportion de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Emploi et Développement social Canada, Vers la Stratégie nationale du Canada pour le Programme 2030 • Lettre de mandat de la ministre des Femmes et de l'Égalité des genres et de la Jeunesse, 2021 • Lettre de mandat de la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes en situation de handicap, 2021 • Nations Unies, Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030 • Environnement et Changement climatique Canada, Réaliser un avenir durable : Stratégie fédérale de développement durable de 2022 à 2026 • Emploi et Développement social Canada, Modalités de la Stratégie emploi et compétences jeunesse • Emploi et Développement social Canada, Directives opérationnelles du programme Emplois d'été Canada • Emploi et Développement social Canada, Guide du demandeur du programme Emplois d'été Canada • Présentations au Conseil du Trésor
<p>Emploi et Développement social Canada dépense efficacement les fonds qui lui sont octroyés pour atteindre les objectifs du programme Emplois d'été Canada et mesure avec précision les résultats, y compris les résultats à long terme des jeunes ayant participé au Programme pour savoir s'ils avaient été meilleurs. Plus précisément, le Ministère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • mesure les résultats obtenus et en rend compte; • mesure les effets du programme Emplois d'été Canada, notamment sur les jeunes faisant face à des obstacles à l'emploi, et en rend compte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil du Trésor, Politique sur les résultats • Emploi et Développement social Canada, Stratégie emploi et compétences jeunesse, Profil d'information sur le rendement • Emploi et Développement social Canada, Modalités de la Stratégie emploi et compétences jeunesse • Emploi et Développement social Canada, Directives opérationnelles du programme Emplois d'été Canada, 2022 • Présentations au Conseil du Trésor

Période visée par l'audit

L'audit a porté sur la période allant du 1^{er} janvier 2019 au 29 février 2024. Il s'agit de la période à laquelle s'applique la conclusion de l'audit. Toutefois, afin de mieux comprendre l'objet considéré de l'audit, nous avons aussi examiné certains dossiers antérieurs à cette période.

Date du rapport

Nous avons fini de rassembler les éléments probants suffisants et appropriés à partir desquels nous avons fondé notre conclusion le 19 novembre 2024, à Ottawa, au Canada.

Équipe d'audit

L'audit a été réalisé par une équipe multidisciplinaire du Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) dirigée par Gabriel Lombardi, directeur principal. Le directeur principal est responsable de la qualité de l'audit dans son ensemble; il doit s'assurer notamment que les travaux d'audit sont exécutés conformément aux normes professionnelles, aux exigences des textes légaux et réglementaires applicables ainsi qu'aux politiques et au système de gestion de la qualité du BVG.

Recommandations et réponses

Les réponses figurent telles qu'elles ont été reçues par le Bureau du vérificateur général du Canada.

Dans ce tableau, le numéro du paragraphe qui précède la recommandation indique l'emplacement de la recommandation dans le rapport.

Recommandation	Réponse
<p>12.18 Emploi et Développement social Canada devrait améliorer la collecte et l'analyse d'information au moyen de données désagrégées (c'est-à-dire des données distinctes sur les groupes touchés) et de la normalisation des données pour comprendre les répercussions socioéconomiques à long terme du programme Emplois d'été Canada sur les jeunes et en faire rapport, et pour éclairer la prise de décisions et la mesure du rendement. Cela pourrait inclure une collaboration avec des tiers, comme Statistique Canada.</p>	<p>Réponse du Ministère – Recommandation acceptée. Le Ministère est d'accord avec cette recommandation.</p> <p>EDSC s'est engagé à développer en continu des données et des méthodologies sur le rendement qui favorisent une meilleure compréhension des retombées socioéconomiques de la participation au programme. Selon l'analyse présentée dans le rapport, les participants au programme EEC obtiennent des résultats fortement positifs à long terme sur le marché du travail.</p> <p>Le cadre de mesure du rendement (CMR) horizontal de la Stratégie emploi et compétences jeunesse (SECJ), qui comprend le programme Emplois d'été Canada (EEC), a été mis à jour en 2023. Le CMR mis à jour ne faisait pas partie de la portée du rapport et comprend de meilleures définitions des jeunes, une désagrégation des données et une normalisation des données. Le CMR actualisé fournira les données nécessaires afin de mieux comprendre les retombées socioéconomiques à long terme sur les participants d'EEC.</p> <p>L'évaluation horizontale de la SECJ de 2025 effectuée une analyse des incidences nettes pour comprendre les résultats sur le marché du travail des participants d'EEC deux ans après avoir complété le programme. Conformément au rapport, les résultats préliminaires suggèrent qu'EEC a des impacts différentiels positifs sur les jeunes en ce qui a trait à leurs revenus et qu'il facilite leur intégration au marché du travail.</p> <p>Le Ministère continuera d'explorer des approches pour rendre compte des résultats à long terme (p. ex. cinq ans ou plus après le programme) et de cerner diverses tendances socioéconomiques parmi les participants d'EEC, y compris la collaboration avec des tiers, comme Statistique Canada, dans le but d'orienter et de guider la prise de décisions futures en matière de politiques. Un plan de mesure et de rendre-compte des résultats à long terme devrait être en place d'ici l'automne 2026.</p>

Recommandation	Réponse
<p>12.27 Dans le cadre du programme Emplois d'été Canada, Emploi et Développement social Canada devrait fixer des cibles de soutien aux jeunes faisant face à des obstacles qui tiennent compte de leur représentation dans chaque province et territoire.</p>	<p>Réponse du Ministère – Recommandation acceptée. Le Ministère est d'accord avec la recommandation d'établir des cibles pour les jeunes confrontés à des obstacles qui tiennent compte de la représentation de ces jeunes dans chaque province et territoire.</p> <p>Le Ministère prend actuellement en compte de nombreux critères pour établir des cibles pour le nombre de jeunes confrontés à des obstacle qui reçoivent un soutien dans le cadre du programme Emplois d'été Canada. En tant que programme fédéral qui aide les jeunes dans l'ensemble du Canada, les informations sur le marché du travail national sont utilisées pour mieux comprendre les différentes expériences des jeunes des communautés visées par l'équité en matière d'emploi. Par exemple, les données nationales sur les taux de chômage démontrent systématiquement que certains groupes démographiques de jeunes connaissent des taux de chômage plus élevés que leurs pairs. L'analyse tient également compte des chiffres de population et de la participation à la population active. Les chiffres de population nous indiquent combien de jeunes s'identifient comme faisant partie d'un groupe démographique particulier, et le taux de participation à la population active nous indique la part des jeunes qui ont un emploi ou qui se cherchent un emploi, c'est-à-dire qui sont actifs sur le marché du travail.</p> <p>Les cibles d'EEC tiennent également compte des résultats antérieurs du programme, ainsi que des améliorations annuelles qui visent à mieux rejoindre les jeunes confrontés à des obstacles à l'emploi. Ces points de données éclairent collectivement la façon dont les cibles d'EEC sont établies.</p> <p>Le Ministère commencera à intégrer les informations sur la population de jeunes des provinces et des territoires dans son analyse de l'établissement des cibles d'EEC d'ici l'automne 2025, en vue de leur mise en œuvre pour EEC 2026.</p>

Recommandation	Réponse
<p>12.28 Emploi et Développement social Canada devrait élaborer et mettre en œuvre une stratégie globale de sensibilisation, en particulier pour les groupes de jeunes des priorités nationales, afin d'aider le programme à atteindre les jeunes qui en ont le plus besoin.</p>	<p>Réponse du Ministère – Recommandation acceptée. Le Ministère est d'accord avec cette recommandation et continuera d'améliorer la façon dont il communique avec les groupes de jeunes des priorités nationales et les informe des possibilités offertes par EEC.</p> <p>EDSC a élargi ses efforts pour rejoindre les jeunes confrontés à des obstacles afin de les encourager à postuler aux possibilités offertes dans le cadre d'EEC, notamment en utilisant les médias sociaux et en partageant des produits de communication avec les députés pour leurs activités de sensibilisation respectives. Le plan de communication d'EEC utilise des stratégies supplémentaires, comme la traduction en inuktitut des messages publiés sur les médias sociaux et le ciblage géographique des messages dans les communautés autochtones et les régions nordiques. Cette approche garantit que le message du programme est inclusif et rejoint les populations historiquement moins desservies.</p> <p>Alors que le Ministère continue d'évaluer la meilleure façon de rejoindre les groupes de jeunes des priorités nationales, il prendra également en considération les conclusions et les recommandations du rapport du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, issues de son étude sur EEC, publiée en avril 2024.</p> <p>Le Ministère élaborera une stratégie globale de sensibilisation dans le but de mettre en œuvre des initiatives de sensibilisation plus robustes d'ici juin 2025, avant le lancement d'EEC 2026 à l'automne 2025. Dans le cadre de cette stratégie, le Ministère explorera d'autres possibilités pour mieux faire connaître le programme parmi les groupes de jeunes des priorités nationales.</p>

Recommandation	Réponse
<p>12.29 Emploi et Développement social Canada devrait étudier les possibilités d'augmenter le taux de participation des jeunes à l'enquête pour pouvoir analyser des données désagrégées, mieux comprendre si les jeunes acquièrent des compétences et améliorent leurs résultats en matière d'emploi, et éclairer la prise de décision future.</p>	<p>Réponse du Ministère – Recommandation acceptée. Le Ministère est d'accord avec cette recommandation.</p> <p>EDSC étudiera des moyens d'augmenter le taux de participation au sondage auprès des participants et d'analyser les données désagrégées, afin de comprendre s'ils acquièrent des compétences et améliorent leurs résultats en matière d'emploi.</p> <p>Dans le cadre du CMR de la SECJ révisé, les questionnaires destinés aux participants d'EEC sont en cours d'être mis à jour afin de recueillir de meilleures données désagrégées sur les expériences des jeunes pendant et après leur participation.</p> <p>En 2024, le Ministère a simplifié le questionnaire destiné aux participants d'EEC afin de le rendre plus court et plus convivial, favorisant ainsi un taux de réponse plus élevé à compter de l'été 2025.</p> <p>En 2025, le Ministère analysera d'autres options pour accroître le taux de réponse des jeunes au sondage. Par exemple, il pourrait s'agir de sonder les jeunes directement, plutôt que de demander aux employeurs de leur distribuer le questionnaire comme c'est le cas actuellement, et d'évaluer les meilleures pratiques pour inciter les jeunes à répondre au sondage. Le Ministère rendra compte des options et des recommandations finales à l'été 2026.</p>
<p>12.35 Emploi et Développement social Canada devrait recueillir et analyser des données afin de déterminer si le programme Emplois d'été Canada a entraîné la création de nouveaux emplois pour les jeunes qui n'auraient pas existé autrement.</p>	<p>Réponse du Ministère – Recommandation acceptée. Le Ministère est d'accord avec cette recommandation.</p> <p>Le programme examinera différentes façons de recueillir et d'analyser les données afin d'évaluer si le programme EEC a entraîné la création de nouveaux emplois qui n'auraient pas existé autrement.</p> <p>Bien qu'il y ait des preuves que le programme EEC appuie la création d'emplois pour les jeunes et que certains emplois n'auraient pas été créés sans le financement d'EEC, comme le démontre le sondage du BVG auprès des employeurs, le Ministère devra étudier la faisabilité de la collecte de données valides et fiables afin de confirmer cette information.</p> <p>Le Ministère mettra au point des options et des recommandations pour recueillir des données fiables et valides dans le but de déterminer si les emplois créés par le programme n'auraient pas existé autrement d'ici l'automne 2026.</p>

Recommandation	Réponse
<p>12.40 Emploi et Développement social Canada devrait revoir et mettre à jour ses processus de sélection, d'évaluation et d'approbation pour trouver des possibilités d'en accroître encore l'efficacité. Cela pourrait inclure la rationalisation du processus de sélection des employeurs ayant fait leurs preuves afin d'accélérer les décisions de financement.</p>	<p>Réponse du Ministère – Recommandation acceptée. Le Ministère est d'accord avec cette recommandation.</p> <p>Cette recommandation s'inscrit dans le cadre de la revue et des mises à jour continus des processus de sélection, d'évaluation et d'approbation visant à trouver des moyens de réduire le fardeau administratif pour les demandeurs et le personnel chargé de l'exécution des programmes dans le but d'améliorer l'expérience client.</p> <p>Chaque année, le Ministère met en œuvre un certain nombre d'améliorations en matière de livraison d'EEC, axées sur l'optimisation de ses processus en simplifiant et en automatisant sa mise en œuvre.</p> <p>Les examens continus des processus en vue de rationaliser et d'améliorer l'efficacité comprennent les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lancement du processus annuel pour les demandes plus tôt à l'automne et le début des emplois plus tôt au printemps; un facteur clé de succès au cours des deux derniers cycles annuels et proposé à nouveau pour novembre 2024, pour le lancement d'EEC 2025; • Automatisation du processus obligatoire de vérification de la dette pour tous les demandeurs pendant la phase d'évaluation d'ici janvier 2025, pour le cycle du programme EEC 2025. <p>Le Ministère évaluera différentes options pour simplifier le processus de livraison, de la pré-sélection de la demande jusqu'à l'approbation, y compris le processus relatif aux employeurs faisant de nouveau appel au programme et achèvera un rapport de faisabilité d'ici mai 2026.</p>

Recommandation	Réponse
<p>12.50 Emploi et Développement social Canada devrait améliorer la conception et la mise en œuvre du programme Emplois d'été Canada afin d'atteindre ses objectifs d'offrir des possibilités d'emploi aux jeunes, notamment celles et ceux qui font face à des obstacles, pour les aider à développer et à améliorer leurs compétences grâce aux mesures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • fournir des raisons préétablies pour les commentaires des députées et députés lesquelles cadrent avec l'étendue et les objectifs du Programme; • inciter activement les employeurs à embaucher des jeunes qui font face à des obstacles, notamment en les sensibilisant au financement disponible pour des mesures d'adaptation. 	<p>Réponse du Ministère – Recommandation acceptée. Le Ministère est d'accord avec cette recommandation et continuera d'évaluer la meilleure façon d'atteindre les objectifs du programme par le biais de la conception et de la mise en œuvre du programme EEC.</p> <p>L'outil de rétroaction des députés comprend une liste déroulante de sept raisons courantes et une option « autre » pour les raisons expliquant les changements apportés aux recommandations de financement de Service Canada. Voici quelques exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> • assurer l'équité entre les organisations offrant des services similaires, par exemple en soutenant celles qui fournissent des services communautaires importants; • optimiser l'engagement des fonds, p. ex. en fonction de la capacité de l'organisation; • assurer une meilleure répartition géographique au sein de la circonscription, par exemple en donnant la priorité aux zones éloignées et défavorisées. <p>Les députés mettent à profit leurs connaissances locales pour proposer des changements susceptibles de mieux correspondre aux besoins et aux priorités locales, et qui répondent également à l'évolution de la situation locale sur le terrain.</p> <p>Le Ministère prévoit modifier la liste déroulante de l'outil de rétroaction des députés à partir de l'automne 2024 afin d'y inclure des raisons prédéfinies pour les commentaires des députés qui correspondent avec les objectifs et la portée du programme. Ces travaux sont prévus être terminés d'ici mars 2025.</p> <p>Le Ministère est d'accord avec cette recommandation et travaille déjà à améliorer le soutien à l'embauche des jeunes confrontés à des obstacles. Le Ministère gère le Guichet-Emplois, où sont affichés les emplois offerts dans le cadre d'EEC, et fournit des ressources aux employeurs sur la façon de recruter une main-d'œuvre diversifiée.</p> <p>Le Ministère fournira des renseignements aux employeurs sur la façon d'embaucher des jeunes issus de la diversité lors de futures séances d'information à l'intention des employeurs.</p>

Recommandation	Réponse
	<p>En 2025, le Ministère examinera la page Web, le guide du demandeur et les modalités de l'entente relevant d'EEC afin de clarifier le processus de demande et de réception de financement pour les mesures d'adaptation à l'intention des jeunes en situation de handicap.</p> <p>L'une des façons dont les employeurs sont actuellement activement motivés et incités à embaucher des jeunes confrontés à des obstacles à l'emploi est de recevoir des points supplémentaires lors de l'évaluation de leur demande s'ils soutiennent une priorité nationale axée sur l'embauche de ces jeunes.</p> <p>À compter de l'automne 2025, le Ministère commencera à recueillir des données sur la capacité des employeurs à embaucher les jeunes confrontés à des obstacles qu'ils ont déclaré vouloir recruter dans leur demande. Ces informations seront prises en compte dans le cadre de l'examen de différentes options visant à inciter les employeurs à embaucher des jeunes confrontés à des obstacles. Les options devront tenir compte de la protection des renseignements personnels, du contexte opérationnel et de l'analyse des données collectées. Le Ministère fournira des options et des recommandations d'ici novembre 2026.</p>

