



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

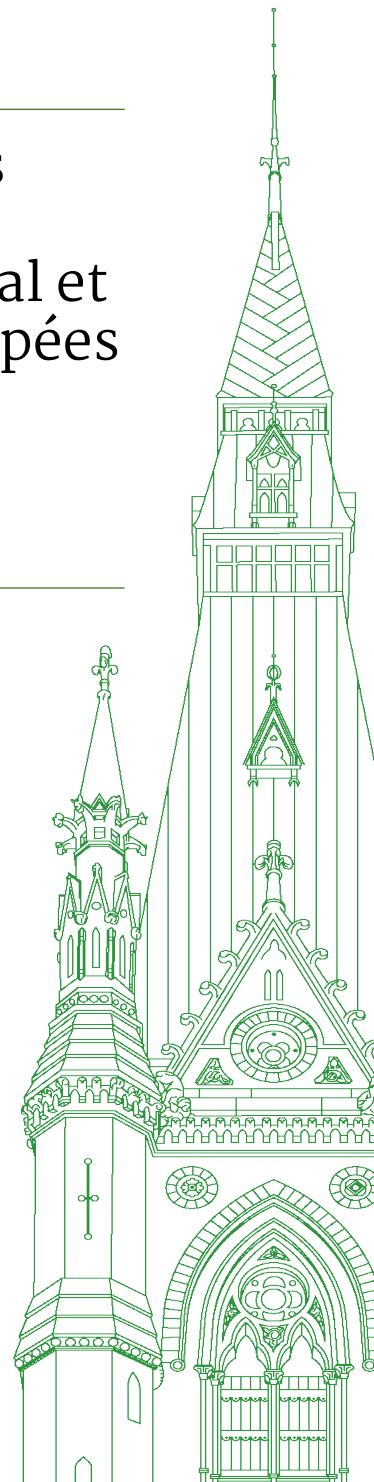
45^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 008

Le jeudi 9 octobre 2025



Président : Robert Morrissey

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

Le jeudi 9 octobre 2025

• (1530)

[Traduction]

Le président (Robert Morrissey (Egmont, Lib.)): Bonjour, chers collègues. La séance est ouverte.

Conformément à la motion adoptée le jeudi 18 septembre, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées se réunit pour parler de l'emploi des jeunes au Canada. La réunion d'aujourd'hui se déroule sous forme hybride, conformément au Règlement de la Chambre des communes. Les députés sont présents en personne dans la salle, ainsi que sur Zoom.

Je rappelle à tous les députés de bien vouloir mettre leurs appareils en mode silencieux et de s'abstenir de toucher le bras du micro afin de protéger les interprètes. Vous avez la possibilité de participer à cette réunion dans la langue officielle de votre choix. Pour ceux qui sont dans la salle, veuillez vous familiariser avec l'interprétation et le casque, afin d'être sur le bon canal pour participer. Pour ceux qui participent en mode virtuel, veuillez sélectionner l'icône représentant un globe au bas de votre écran. Choisissez la langue officielle de votre choix. En cas d'interruption des services d'interprétation, veuillez attirer mon attention et nous suspendrons la réunion le temps de régler le problème. Si vous êtes dans la salle, levez la main. Si vous participez virtuellement, utilisez l'icône « lever la main ». Veuillez adresser toutes vos questions et observations au président. Attendez que je vous donne la parole avant de commencer.

Je vous informe qu'un des témoins n'a pas réussi le test technique aujourd'hui, ce qui signifie que nous n'aurons que deux témoins dans le premier groupe. Mme Gessesse n'a pas réussi le test de qualité sonore pour l'interprétation. Tous les autres témoins ont été approuvés.

Je souhaite la bienvenue à nos témoins du premier groupe de cet après-midi. M. Robert Henderson, président de BioTalent Canada, est présent virtuellement. Mme Valerie Walker, directrice générale de la Business and Higher Education Roundtable, est présente dans la salle.

Comme je l'ai indiqué, le troisième témoin n'a pas réussi le test du son. Elle sera invitée à une réunion ultérieure.

Rosemarie Falk (Battlefords—Lloydminster—Meadow Lake, PCC): Monsieur le président, puis-je demander à quel critère elle n'a pas satisfait le test du son?

Le greffier du Comité (Alexandre Longpré): Elle n'avait pas son casque.

Rosemarie Falk: Lui en a-t-on envoyé un?

Le greffier: Oui.

Sa participation est reportée.

Rosemarie Falk: Parfait. Merci.

Le président: Nous allons commencer les exposés de cinq minutes avec M. Henderson.

Monsieur Henderson, vous avez la parole.

• (1535)

Robert Henderson (président, BioTalent Canada): Je vous remercie.

Bonjour, monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du Comité.

[Français]

Je vous remercie sincèrement de me donner l'occasion de témoigner devant vous cet après-midi.

[Traduction]

Je m'appelle Rob Henderson et je suis président-directeur général de BioTalent Canada, organisme national à but non lucratif qui s'emploie à renforcer le secteur canadien des sciences biologiques en fournissant de précieux renseignements fondés sur des données probantes au sujet du marché du travail et des meilleures ressources humaines prêtes à l'emploi.

Nous sommes une des 14 ou 15 associations sectorielles nationales que compte le Canada.

Notre rôle consiste à mettre en relation des employeurs et des personnes qualifiées, mais aussi, et c'est tout aussi important, à aider des étudiants et de récents diplômés à acquérir une véritable première expérience professionnelle. Une grande partie de ce travail se fait dans le cadre du Programme de stages pratiques pour étudiants, le PSPE, que BioTalent Canada, qui faisait partie des premiers fournisseurs de services, est fier de contribuer à offrir depuis 2017.

Permettez-moi de commencer par le défi que le Comité étudie: l'emploi des jeunes. Nous savons que, même si le marché du travail reste globalement tendu, ce sont nos jeunes qui sont le plus durement touchés. Au cours de l'année écoulée, le chômage des jeunes a augmenté plus vite que celui de tout autre groupe démographique. Parallèlement, les employeurs font état de difficultés record à pourvoir des postes de débutants, notamment dans les domaines techniques et scientifiques.

Cette réalité s'accroît. Les étudiants obtiennent leur diplôme sans avoir l'expérience professionnelle qu'attendent les employeurs, et ces derniers hésitent à embaucher des travailleurs qui n'ont pas cette expérience, ce qui crée un cercle vicieux frustrant pour les deux parties.

La situation est encore plus dure pour les jeunes issus de groupes sous-représentés. Sans un soutien ciblé, ces groupes risquent d'être définitivement exclus des secteurs à forte croissance qui ont un besoin urgent de leurs compétences.

En bref, le problème du chômage des jeunes s'aggrave et, si nous n'y remédions pas, nous risquons de perdre la prochaine génération d'innovateurs, d'entrepreneurs et de travailleurs qualifiés dont le Canada a besoin pour être compétitif.

Le PSPE est un élément important de la solution. Il aide les employeurs à créer des stages rémunérés et utiles à la carrière des étudiants avant qu'ils obtiennent leur diplôme, ce qui permet aux jeunes d'acquérir une expérience, un revenu et de la confiance, et permet aux entreprises d'avoir accès aux talents dont elles ont besoin pour innover et se développer.

L'investissement du gouvernement dans le PSPE et dans le réseau plus général des partenariats entre les secteurs et les universités qui offrent ce programme favorise aussi l'innovation et se révèle être un vecteur de reprise économique industrielle et nationale. Pendant la COVID-19, ces partenariats ont aidé à soutenir des industries clés et à mettre en relation des employeurs avec des talents dont ils avaient un besoin urgent. Cette même infrastructure peut servir de mécanisme de mise en œuvre pour des viviers de talents futurs et des investissements économiques ciblés correspondant aux priorités nationales.

Depuis 2017, BioTalent Canada a, à elle seule, en tant qu'association, facilité plus de 16 000 stages d'étudiants dans l'ensemble des provinces et territoires. Pour en comprendre l'impact, il faut savoir que la bioéconomie canadienne emploie seulement 200 000 personnes, ce qui veut dire que les stages pour étudiants représentent 8 % de la capacité d'emploi totale du secteur canadien des biotechnologies. À l'échelle nationale, 17 partenaires de mise en œuvre font le même travail dans d'autres secteurs qui vont de la technologie numérique à la fabrication, en passant par la finance.

La majorité des employeurs participants, soit environ 70 %, sont de petites et moyennes entreprises. Comme nous le savons tous, ce sont les moteurs qui offrent, aujourd'hui et demain, d'énormes possibilités de croissance en matière d'emploi. Ces stages n'existeraient tout simplement pas sans le PSPE.

Les résultats du PSPE sont mesurables et constants. Le PSPE et l'Initiative d'apprentissage innovant intégré au travail sont incroyablement efficaces pour ce qui est d'offrir des stages aux étudiants, parce qu'ils sont étroitement liés aux petites et moyennes entreprises canadiennes. Ces programmes ont permis de créer des relations durables avec des dizaines de milliers d'employeurs, ce qui explique le niveau de satisfaction élevé. En effet, 98 % des employeurs se déclarent satisfaits du PSPE. Un tiers des employeurs déclarent que le poste n'existerait même pas sans le programme, et 6 % ont pu embaucher plus grâce à lui.

Au-delà des chiffres, le programme offre ce que les gouvernements recherchent souvent, mais obtiennent rarement: un impact immédiat et évolutif.

Les avantages vont bien au-delà des stages individuels. En mettant en relation les établissements postsecondaires et l'industrie, le PSPE aide à mettre directement en adéquation l'éducation avec les besoins du marché du travail. Il permet aux employeurs de découvrir la prochaine génération de talents et offre aux étudiants une

voie vers un emploi permanent. Beaucoup sont d'ailleurs embauchés à temps plein à la fin de leur stage.

Dans des collectivités de tout le pays, le PSPE renforce les capacités locales, incite de jeunes Canadiens à rester dans leur région et consolide notre écosystème d'innovation.

● (1540)

Le risque de laisser le PSPE expirer est important. L'infrastructure qui le rend efficace, comme les réseaux d'employeurs, les partenariats postsecondaires et les systèmes numériques, ne peut être activée et désactivée sans coûts importants. Si le soutien est interrompu, les étudiants perdent des possibilités, les employeurs perdent confiance et le pays perd son élan dans la lutte contre le chômage des jeunes.

Monsieur le président, membres du Comité, le gouvernement s'est engagé à redoubler d'efforts dans ce qui fonctionne pour l'emploi des jeunes et du développement des compétences. Le PSPE a prouvé son efficacité dans presque tous les réseaux. Il est rentable, mesurable et directement lié à la création d'emplois. Il fait en sorte que de jeunes Canadiens soient prêts à intégrer le marché du travail et que le marché du travail soit prêt à les accueillir.

Faire du PSPE un élément permanent et financé de manière prévisible de la Stratégie emploi jeunesse du Canada, et en faire le fondement, aiderait non seulement des milliers d'autres jeunes à lancer leur carrière, mais renforcerait aussi la résilience, la productivité et la compétitivité du Canada à long terme.

Je vous remercie de votre attention. Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

Le président: Merci, monsieur Henderson.

Madame Walker, vous disposez de cinq minutes, je vous en prie.

Valerie Walker (présidente-directrice générale, Business and Higher Education Roundtable): Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du Comité, je vous remercie de me donner l'occasion de m'exprimer ici aujourd'hui.

Je m'appelle Val Walker et je suis présidente-directrice générale de la Business and Higher Education Roundtable, la BHER.

Nous sommes la seule organisation au Canada qui réunit les dirigeants des plus grandes entreprises et des établissements postsecondaires du pays pour travailler ensemble sur des questions cruciales afin de créer un meilleur avenir économique et social.

En tant qu'organisateur intersectoriel et moteur du changement de premier plan au Canada, nous collaborons avec nos membres pour relever certains des plus grands défis du pays en matière de compétences, de talents, d'innovation et de productivité.

Depuis 2019, nous jouons un rôle essentiel en aidant des établissements postsecondaires et des entreprises à créer des expériences professionnelles pour des étudiants avant la fin de leurs études. Avec un soutien fédéral à partir de 2019, la BHER et ses partenaires financés ont créé pour des étudiants plus de 70 000 possibilités d'apprentissage intégré au travail. Nous avons créé plus de 100 partenariats et constitué un réseau d'employeurs qui compte près de 12 000 entreprises dans le pays, ce qui nous permet de savoir ce qui fonctionne sur le terrain.

Aujourd'hui, nous sommes ici pour parler des difficultés d'accès à l'emploi que rencontrent les jeunes. Derrière les chiffres actuels, qui révèlent une situation de crise, se cachent des jeunes qui font ce qu'il faut à bien des égards. Ils obtiennent des diplômes, acquièrent des compétences et font tout pour trouver un emploi, mais ils ont encore du mal à s'imposer durablement sur le marché du travail.

Parallèlement, nous savons pertinemment que les employeurs ont besoin de talents, en particulier dans des domaines importants, comme l'IA, les soins de santé, les métiers spécialisés et le secteur de l'énergie, pour n'en citer que quelques-uns. À la BHER, nous savons que mettre les jeunes rapidement en contact avec les employeurs et leur permettre d'acquérir une expérience et de se familiariser non seulement avec le travail, mais aussi avec son fonctionnement, est le moyen le plus efficace pour créer des parcours professionnels pour les jeunes et pour constituer un vivier de talents qualifiés qui permettront aux entreprises canadiennes d'être productives et innovantes et de se développer.

Je me concentrerai ici sur trois mesures concrètes pour surmonter le problème actuel du chômage des jeunes et élargir les voies d'accès à l'emploi pour tous les jeunes Canadiens.

La première consiste à aider les jeunes à nommer et à démontrer leurs compétences. Donnez aux jeunes des outils simples pour dire et décrire ce qu'ils savent faire. Par exemple, dans les établissements postsecondaires, au lieu d'intitulés de cours vagues, chaque cours ou programme devrait inclure des descriptions en termes simples des compétences, afin que les apprenants puissent indiquer les compétences précises qu'ils possèdent. Les microcertifications bien conçues le font déjà. Nos amis et collaborateurs d'eCampusOntario sont des chefs de file à cet égard en Ontario, et au nom du gouvernement du Canada aussi, en mettant en relation les utilisateurs de Guichet-Emplois avec les microcertifications d'établissements postsecondaires publics accrédités.

Par ailleurs, les employeurs devraient axer leurs offres d'emploi sur les compétences — et pas seulement sur les diplômes ou les titres de poste —, afin d'aider les jeunes à se projeter dans l'emploi et à montrer plus rapidement leur valeur, et d'aider les employeurs à repérer plus tôt des talents.

La deuxième mesure consiste à orienter les jeunes vers les secteurs où la demande en matière d'emploi est la plus forte. Un développement ciblé de la main-d'œuvre suppose des parcours clairs et guidés vers des emplois réels. Les jeunes ont besoin de voir une carte des possibilités sur six ou douze mois, par région et par secteur, indiquant les postes vacants, les salaires et les compétences requises. Nous pouvons distribuer ces cartes dans les écoles, les établissements postsecondaires et les plateformes d'emploi, afin que les jeunes sachent où le marché du travail est en croissance et où il existe des débouchés.

L'enseignement postsecondaire peut, pour sa part, convertir ces signaux en parcours en deux ou trois étapes, allant d'une microcertification à un stage de courte durée, puis à un emploi de premier échelon. Les employeurs devraient cocréer ces programmes et ces expériences rémunérées avec les établissements postsecondaires, en les liant spécifiquement aux postes vacants, à la demande et à la croissance. Ils devraient aussi investir dans la formation des superviseurs et dans des horaires souples, et communiquer les données trimestrielles sur la demande, idéalement par l'intermédiaire d'organisations comme la nôtre.

La troisième mesure, et la plus importante, consiste à faire de l'apprentissage intégré au travail la voie d'accès par défaut à l'emploi. L'apprentissage intégré au travail, l'AIT, ne se limite pas aux stages coopératifs et classiques. En fait, il s'agit de projets de courte durée, de microconseil, de hackathons et de concours de cas, mais il peut également s'agir d'une meilleure intégration des employés ou d'une mise à niveau des compétences en milieu de travail. C'est essentiel. Grâce à l'AIT, les jeunes apprennent comment fonctionne le monde du travail, les employeurs ont accès rapidement à des talents et, dans nos programmes, les deux tiers des employeurs déclarent constater une augmentation de leur productivité grâce à leurs étudiants.

Le problème, comme l'a dit M. Henderson, est que l'accès à l'AIT n'est pas encore suffisant. Comment pouvons-nous y remédier? Nous avons besoin de programmes plus souples dans nos établissements postsecondaires. Cela signifie davantage d'expériences professionnelles de courte durée et, dans la mesure du possible, un ré-équilibre entre la formation en classe et la formation en milieu de travail. L'apprentissage comme tel ne peut plus être réservé aux métiers spécialisés.

● (1545)

Peut-être plus important encore, pour atteindre l'objectif, qui est de faire en sorte que chaque étudiant acquière une expérience professionnelle avant d'obtenir son diplôme, afin qu'il se sente rassuré dans son premier emploi, le Canada a besoin de la participation des plus grands employeurs. Il a besoin du type d'entreprises avec lesquelles la BHER travaille. Le défi, en l'occurrence, est que ces entreprises recherchent la croissance et la simplicité, et elles ne viennent pas pour des subventions salariales.

En conclusion, ce que nous recherchons, c'est un partenariat et un renforcement des capacités entre les établissements postsecondaires et l'industrie. Le fait est que, quand les entreprises et les établissements postsecondaires s'associent, nous créons davantage d'occasions pour les jeunes et notre productivité augmente. C'est pour cela que nous avons été créés, et nous sommes là pour vous aider à le faire.

Je serais ravie de répondre à vos questions.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, madame Walker.

Nous allons maintenant commencer la première série de questions de six minutes avec M. Genuis.

Garnett Genuis (Sherwood Park—Fort Saskatchewan, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci aux deux témoins. Je vais probablement passer de l'un à l'autre.

Pour commencer, convenez-vous tous les deux que nous traversons actuellement une crise de l'emploi des jeunes? Est-ce une bonne description du problème qui se pose à nous?

Robert Henderson: Je peux répondre en premier, si vous le souhaitez. Tous les chiffres vont certainement dans ce sens. C'est...

Garnett Genuis: D'accord, merci.

Allez-y, madame Walker.

Valerie Walker: Oui, c'est certainement un gros problème.

Garnett Genuis: D'accord, merci.

Madame Walker, j'ai été intrigué par vos observations sur le fait d'orienter les jeunes vers les emplois disponibles. Je parle avec beaucoup d'employeurs dans le cadre de mes fonctions de ministre du cabinet fantôme responsable de l'emploi, et certains se plaignent un peu des conseillers d'orientation. Ils ont l'impression que les étudiants sont peut-être orientés vers des domaines qui ne correspondent pas aux compétences requises par le marché du travail.

Je suis certain que tout le monde dans cette profession fait de son mieux, mais selon vous, comment pouvons-nous mieux informer les jeunes sur les besoins immédiats du marché du travail, afin qu'ils aient cette information le plus tôt possible et soient prêts à l'utiliser?

Valerie Walker: C'est une excellente question. Je serai claire: je ne parlais pas des conseillers d'orientation, mais, en fait, des moyens d'informer en temps réel les étudiants ou les jeunes à la recherche des secteurs les plus dynamiques sur le marché du travail. Je dirais que c'est en passant par des organisations comme celle de M. Henderson et d'autres, qui sont en contact direct avec les employeurs pour obtenir ces données en temps réel, et pas nécessairement par Statistique Canada ou d'autres groupes, qui regardent le passé et collectent des statistiques sur le marché du travail qui, au moment où elles sont publiées, sont déjà obsolètes.

Garnett Genuis: Merci.

Je vais poser cette question à notre autre témoin qui ne peut pas être présent, mais je vous la poserai également. Elle concerne la communication aux jeunes de renseignements sur le marché du travail.

J'ai rencontré ce matin un groupe de jeunes qui expliquaient que parfois, dans les collectivités immigrantes, les parents estiment que le mieux pour leurs enfants est de faire des études universitaires. Pensez-vous qu'il y ait des moyens de mieux informer les jeunes, même dans le cadre des services d'établissement qui accueillent les nouveaux arrivants au Canada, afin de leur faire savoir que nous avons des collègues et que les métiers spécialisés offrent des possibilités? Il existe un large éventail de possibilités à envisager qui leur offriraient aussi de belles perspectives.

• (1550)

Valerie Walker: Je suis d'accord. Je peux vous donner l'exemple d'une de nos organisations membres, Passage. Elle dispose de données sur les personnes qui viennent étudier ici d'autres pays. Il ne s'agit pas de la question des étudiants étrangers. Le groupe principal est celui des personnes assez riches dans leur pays d'origine pour répondre aux exigences minimales actuelles.

Les personnes qui viennent ici, dont la famille s'est mobilisée pour les envoyer étudier au Canada, sont moins susceptibles de s'intéresser à ces carrières, souvent parce que dans leur pays d'origine, les revenus que l'on peut tirer d'une telle carrière sont très limités. Élargir les types de personnes qui peuvent venir au Canada et leur accorder des microcrédits ou leur fournir ce dont elles ont besoin pour s'établir serait un moyen d'augmenter le nombre de personnes intéressées par les métiers spécialisés.

Garnett Genuis: D'accord.

Monsieur Henderson, le programme dont vous parlez, le PSPE, est un programme de subventions salariales, n'est-ce pas?

Robert Henderson: Les subventions salariales ne sont qu'une partie du programme. Des aides aux employeurs sont fournies dans le cadre du PSPE. De nombreux agents de prestation, comme les

miens, offrent également des formations. De plus, comme bon nombre de ces organisations sont des PME et qu'elles n'ont pas de service des ressources humaines, nous les aidons également à mettre en place des programmes de mentorat, des politiques de diversité, d'équité et d'inclusion, etc. Il ne s'agit donc que d'un élément...

Garnett Genuis: Je vous remercie. Je vais essayer de poser rapidement quelques questions avant la fin de mon temps de parole.

En ce qui concerne le volet des subventions salariales, quel pourcentage du salaire est subventionné et pendant combien de temps?

Robert Henderson: Ce n'est pas plus de 50 %.

Le montant varie, selon que l'étudiant est en première année ou qu'il fait partie d'un groupe méritant l'équité. Il peut aller de 5 000 à 7 000 \$ pour une période de 16 semaines.

Garnett Genuis: Parfait. Si vous voulez fournir plus de précisions, car je ne vous laisse pas assez de temps, vous pouvez toujours le faire par écrit. Nous devons respecter les paramètres fixés.

Une question que j'ai entendu poser au sujet des programmes de subventions salariales concerne la continuité. L'objectif est de donner aux jeunes la possibilité de commencer dans un emploi qui leur permettra de poursuivre dans ce domaine et de mettre à profit leur expérience, mais il arrive que l'entreprise et la personne bénéficient de la subvention salariale, mais cessent de travailler ensemble une fois la subvention terminée.

Disposez-vous de données sur la proportion de personnes qui peuvent continuer après la fin du programme? Que conseilleriez-vous au Comité sur la structure des programmes de subventions salariales pour favoriser la permanence et éviter la fin de l'emploi à la fin de la subvention?

Robert Henderson: Les entreprises de biotechnologie recherchent le parfait candidat... pendant trois à cinq ans. Elles ne le trouvent pas. Ils ne sont tout simplement pas assez nombreux. Elles doivent donc en former. Le PSPE affiche actuellement un taux de satisfaction de 98 %. Un tiers des employeurs déclarent qu'ils n'auraient même pas pu créer le poste sans les aides aux employeurs, notamment la subvention salariale. C'est un élément tout à fait essentiel.

Comme 70 % d'entre eux n'ont pas de service des ressources humaines, la subvention salariale atténue leur principale difficulté, qui est d'intégrer et de former un nouvel employé inexpérimenté dans le secteur. Ce ne serait tout simplement pas possible, tout comme les relations dont parlait également Mme Walker. Les liens avec les universités sont la source des talents. Ils se révèlent être très importants. Chez nos employeurs, plus de 50 % des postes sont maintenus après la fin de la subvention.

Le président: Merci, monsieur Genuis.

Madame Fancy, vous disposez de six minutes.

Jessica Fancy (South Shore—St. Margarets, Lib.): Je vous remercie, monsieur Henderson et madame Walker, de votre présence aujourd'hui.

Je commencerai par souhaiter la bienvenue à toutes et à tous et par vous remercier sincèrement. J'aimerais aussi souhaiter la bienvenue à notre collègue Mme Royer, qui se joint à nous aujourd'hui.

Je suis mère d'un adolescent, ancienne éducatrice et nouvelle députée, et j'ai passé beaucoup de temps à discuter avec des jeunes au cours des deux dernières décennies, en particulier dans ma circonscription, South Shore—St. Margarets, à parler de certaines des difficultés que rencontrent les jeunes, qu'il s'agisse de trouver un premier emploi, d'obtenir un horaire stable ou d'avoir accès à la bonne formation et aux aides voulues pour bâtir une carrière enrichissante.

Aujourd'hui, je poserai des questions tour à tour à M. Henderson et à Mme Walker.

Madame Walker, vous êtes à l'avant-garde pour ce qui est d'établir des liens entre employeurs et établissements postsecondaires afin de créer plus de possibilités d'intégration au travail et d'apprentissage. D'après votre expérience, quels sont, entre autres, les moyens les plus efficaces pour élargir ces types de partenariats, notamment dans les petites zones rurales, afin que tous les Canadiens aient un accès équitable à la construction d'une carrière?

• (1555)

Valerie Walker: Nous parlons également avec des personnes dans tout le pays, y compris des jeunes, des éducateurs et des employeurs. Chaque fois, ils nous disent que leur région est unique, qu'elle est différente de toutes les autres au Canada, qu'il leur faut une solution adaptée à cet endroit. Malgré cela, il s'avère qu'environ 80 % des besoins, qu'il s'agisse d'aider à trouver un mentor pour un étudiant ou à former un responsable des ressources humaines, sont les mêmes.

Il existe des possibilités, que nous saisissons grâce aux fonds du gouvernement fédéral, de renforcer les capacités, les outils et les ressources — les 80 % qui sont communs à l'ensemble du pays, pour les habitants des zones rurales comme des grands centres urbains —, et ensuite, de travailler avec ces personnes pour les aider à les adapter à leurs propres besoins dans les 20 % restants, qu'il s'agisse d'un secteur d'activité particulier, d'une région particulière de notre pays ou d'une catégorie d'étudiants particulière. Il est très possible de réaliser des gains d'échelle grâce à des programmes de ce type.

Jessica Fancy: Merci beaucoup de votre perspective axée sur les zones rurales et de votre capacité à régionaliser différents programmes et services.

Monsieur Henderson, je suis très contente que vous ayez souligné aujourd'hui l'importance des partenariats — comme les autres témoins aujourd'hui — entre le gouvernement, les employeurs et les établissements d'enseignement pour combler certaines des lacunes en matière de compétences.

Selon vous, comment pouvons-nous renforcer ces partenariats pour faire en sorte que les jeunes de tout le Canada, y compris ceux des collectivités rurales et des petites collectivités, aient accès à la même formation de qualité et aux mêmes possibilités d'emploi dans ces secteurs en plein essor?

Robert Henderson: Je pense que le PSPE s'est révélé être un mode de prestation efficace pour l'apprentissage intégré au travail et pour mettre en relation étudiants et employeurs.

Il peut maintenant passer à une nouvelle étape de son évolution où, comme le disait Mme Walker, il y a des choses comme des microcertifications et d'autres moyens de cerner les compétences pratiques dont les étudiants ont besoin. D'autres critères pourraient être ajoutés aux programmes d'apprentissage intégré au travail et aux programmes de stages pour étudiants afin d'encourager les PME à

adopter des formations novatrices autour de l'intelligence artificielle et d'autres moyens qui seront absolument essentiels, comme l'a dit Mme Walker, pour 80 % des besoins communs.

L'intelligence artificielle est indifférente au secteur. Tous devront l'adopter à l'avenir. Le PSPE pourrait être un mécanisme de mise en œuvre remarquablement efficace — et il l'est déjà — pour certaines priorités gouvernementales en matière de formation, de microcertification, d'apport de compétences et de compétences pratiques qui échappent parfois aux établissements postsecondaires. Comme nous le savons tous, notre pays est sans égal en matière de formation universitaire, mais la formation pratique en entreprise est parfois plus problématique. Un programme qui intègre déjà l'apprentissage en milieu de travail est un mécanisme de mise en œuvre idéal pour les compétences et les priorités que le gouvernement doit inculquer à nos jeunes.

Jessica Fancy: Merci beaucoup, monsieur Henderson.

Madame Walker, vous avez parlé de l'importance de la collaboration entre tous ces secteurs pour préparer les jeunes à une économie en pleine mutation.

Selon vous, que peut faire de plus le gouvernement fédéral pour encourager un engagement plus important de la part des secteurs privé et public, ainsi que des organisations à but non lucratif, afin de combler les lacunes en matière de compétences et d'aider les jeunes dans leur transition vers un emploi valorisant?

Valerie Walker: Cela semble très simple, mais la réponse est un dialogue accru entre les employeurs et les éducateurs.

Nous menons actuellement une initiative d'une année dans le cadre de laquelle nous nous demandons quelle réforme de notre enseignement postsecondaire permettrait aux établissements postsecondaires de contribuer activement au PIB du Canada d'ici 2035, au lieu de lui coûter.

C'est une question qui concerne les provinces. Il faut dès à présent que nous nous parlions, et que nous ne nous contentions pas de parler, mais que nous fassions en sorte qu'il soit possible de créer des incitations et des leviers pour que les dirigeants des systèmes postsecondaires actualisent et changent leurs méthodes d'enseignement et d'apprentissage, afin de permettre plus de connectivité et de fluidité entre l'école et le travail plus tôt dans les études ou la formation et tout au long de la carrière.

C'est beaucoup de travail, mais il faut commencer par le dialogue.

• (1600)

Le président: Merci.

Madame Gill, vous avez la parole pour six minutes.

[Français]

Marilène Gill (Côte-Nord—Kawawachikamach—Nitassinan, BQ): Merci, monsieur le président.

Je remercie M. Henderson et Mme Walker de leurs témoignages.

D'abord, étant donné que vous représentez tous les deux des organismes qui font le lien entre les employeurs et les diplômés qui souhaitent intégrer le marché du travail, j'aimerais savoir ce que vous remarquez, principalement chez les jeunes. Théoriquement, lorsqu'on termine ses études, on peut ensuite intégrer le marché du travail, mais certains diplômés ne trouvent pas d'emploi. Quel est le manque ou le besoin qui explique cela? Nous traitons justement de la question du chômage, ici.

Par ailleurs, pourquoi les employeurs n'arrivent-ils pas à recruter des employés? Quel lien réussissez-vous à faire, de façon très différente étant donné ce que sont vos organismes respectifs?

[Traduction]

Valerie Walker: Plusieurs points sont importants, mais je n'en aborderai qu'un seul pour respecter le temps imparti.

Nous avons une occasion en or d'aider les étudiants à mettre à profit les compétences qu'ils possèdent et de leur permettre d'établir plus facilement un lien avec le poste qu'un employeur cherche à pourvoir.

Je peux vous donner un exemple tiré de ma propre expérience. Je suis titulaire d'un doctorat en physiologie cardiaque, mais cela n'a aucune importance dans mon travail et n'en a jamais eu dans aucun de mes emplois. Ce qui importait, c'était ma résilience, ma capacité à résoudre des problèmes, mon esprit critique et toutes ces compétences.

Il faut apprendre à parler de ses compétences, et pas seulement de ses connaissances. Les étudiants ont une occasion en or d'établir ce lien plus rapidement et plus facilement.

[Français]

Marilène Gill: Est-ce vraiment ce que vous faites, madame Walker? Vous avez parlé, par exemple, des plans de cours dans les établissements scolaires. J'ai été moi-même enseignante en enseignement supérieur. On parle des compétences inscrites avec les étudiants. Ils savent ce qu'ils vont apprendre et à quoi ça va leur servir. Comme vous l'avez dit, il ne s'agit pas seulement de tenir compte des savoirs, mais aussi des savoir-faire.

Vous parlez des établissements scolaires, mais j'aime moins en parler, puisque cela relève des compétences provinciales, du Québec, dans mon cas. Toutefois, si on met de côté les connaissances, ce qui manque vraiment chez les jeunes, c'est la compréhension de ce qu'ils sont capables de faire. Qu'est-ce que c'est du côté des employeurs?

Merci.

[Traduction]

Valerie Walker: En ce qui concerne plus précisément le rôle potentiel du gouvernement fédéral, et nous sommes nous-mêmes au tout début de cette démarche, ma réponse est de créer une microcertification dédiée à l'apprentissage intégré au travail. Nous savons que les étudiants qui suivent un tel programme ont davantage de liens avec le monde du travail, mais si on pouvait créer une attestation numérique ou une microcertification qui décrit très précisément les connaissances, les compétences et les aptitudes acquises par un étudiant grâce à cet apprentissage intégré au travail, puis leur permettre de l'ajouter à leur profil LinkedIn ou à leur curriculum vitae pour montrer qu'ils savent clairement de quoi il s'agit et leur permettre d'en parler avec l'employeur, je suis convaincue que ce

serait un exemple concret de la manière dont nous pourrions faciliter la transition entre l'école et le monde du travail pour nos jeunes.

[Français]

Marilène Gill: Croyez-vous que c'est l'une des raisons qui expliquent le chômage, particulièrement chez les jeunes diplômés?

[Traduction]

Valerie Walker: Je pense que leur incapacité à établir ces liens fait partie du problème. Je ne dirais pas que c'est la raison principale.

[Français]

Marilène Gill: Merci beaucoup, madame Walker.

Je'aimerais que M. Henderson réponde à son tour aux mêmes questions.

[Traduction]

Robert Henderson: Comme ma collègue l'a dit, en particulier dans les petites et moyennes entreprises qui embauchent le plus grand nombre d'étudiants, nos recherches ont montré que 50 % d'entre elles n'utilisent pas les réseaux sociaux, les sites d'emploi, ni tout autre moyen pour recruter ces étudiants. Elles se contentent d'appeler certains de leurs pairs, qui ne sont pas non plus connectés. L'apprentissage intégré au travail permet à un étudiant d'établir un lien direct, par l'entremise du milieu d'études, avec des employeurs qui n'auraient jamais soupçonné l'existence de ses talents.

Pour revenir à ce dont nous parlions et à ce que nous appelons les compétences générales — nous dirions plutôt les compétences clés du succès —, ce que le gouvernement fédéral a financé, il n'y a pas de meilleur moyen d'inculquer ces compétences que de les mettre en pratique en entreprise. Ce sont tout simplement les compétences les plus précieuses. Nos études sur le marché du travail disent que ces compétences générales, comme celles que nous utilisons aujourd'hui pour faire une présentation, ne s'acquièrent pas dans les livres. Il faut les mettre en pratique pour les acquérir, et cela ne peut se faire que sur le terrain.

Nous constatons que ces compétences générales sont encore plus précieuses dans mon secteur vertical qu'est la biotechnologie, l'un des secteurs les plus scolarisés au monde. Ces compétences générales sont absolument essentielles pour les petites et moyennes entreprises, qui ont si peu d'employés que ceux-ci font bien plus que ce que leur titre et leur description de poste impliquent. Le programme de stages étudiants a permis de mettre en relation des employeurs qui ignoraient l'existence même de ce marché du travail, et leur a immédiatement procuré ces compétences non techniques que les collèges et les universités ont beaucoup de mal à inculquer.

● (1605)

[Français]

Marilène Gill: En fait, votre travail établit un pont entre les employeurs et les étudiants, mais cela veut dire qu'il y a une lacune du côté des employeurs et du côté des établissements scolaires. C'est la raison pour laquelle on ne peut établir de pont. C'est un peu ce que vous dites, n'est-ce pas? Je ne veux surtout pas minimiser votre travail, pas du tout.

Évidemment, j'imagine que les universités souhaitent répondre aux besoins du marché du travail et que les employeurs devraient aussi aller vers les universités.

Je me demande s'il y a aussi une lacune, de ce côté. Je ne dis pas que c'est à vous de la combler ou que vous ne le faites pas, mais je crois que c'est un peu ce que vous nous dites aujourd'hui.

[Traduction]

Robert Henderson: Oui, c'est tout à fait ça, et c'est pourquoi nous sommes si passionnés par l'apprentissage intégré au travail. En effet, le rôle des universités, même dans le modèle de financement, est de leur donner une éducation, et pas nécessairement de leur trouver un emploi. Les employeurs se tournent vers ce programme et vers les passerelles que nous offrons pour combler le fossé entre ce que le monde de l'éducation offre et ce dont les employeurs ont besoin.

Le président: Merci.

Merci, madame Gill.

Au tour de M. Reynolds pour cinq minutes.

Colin Reynolds (Elmwood—Transcona, PCC): Merci.

Je remercie les témoins d'être venus aujourd'hui. Ma première question s'adresse à M. Henderson.

On parle beaucoup de microcertification. Pouvez-vous nous expliquer ce concept?

Robert Henderson: La microcertification est essentiellement la certification de microcompétences. Certains termes se confondent. Il s'agit d'une combinaison d'une application pratique et mesurable d'une compétence et d'un diplôme. Parfois, elle est très spécifique. Dans mon secteur, par exemple, la différence entre la fabrication et la biofabrication réside essentiellement dans une compétence appelée « bonnes pratiques de fabrication », mais il s'agit d'une application très pratique. On ne peut pas l'enseigner uniquement de manière théorique, il faut en faire la démonstration en laboratoire. De nombreux établissements, non seulement du milieu de l'éducation, mais aussi des entreprises du secteur privé, cherchent à mettre en oeuvre une microcertification qui vous permet de dire que vous avez une formation suffisante, car une composante éducative est requise pour cela, combinée à l'application pratique et à la mesurabilité de cette compétence. Vous pouvez alors affirmer que vous détenez une microcertification, par exemple, en bonnes pratiques de fabrication.

Il s'agit d'un pont entre ce que mentionnait l'intervenant précédent, là où la certification acquise au terme des études prend fin et où l'application pratique commence. Le simple fait qu'une personne détienne un baccalauréat en biologie ou en biochimie ne signifie pas forcément qu'elle est prête à travailler dans un laboratoire de biotransformation ou à occuper un poste dans la biofabrication. C'est là que ces microcertifications, à mesure que la technologie progresse, deviennent une occasion en or pour le pays, pour les entreprises qui n'ont pas besoin d'un large éventail de compétences, mais parfois de compétences très pointues qui sont essentielles à leur succès.

Colin Reynolds: Il s'agit essentiellement d'un apprentissage professionnel, dans lequel vous combinez une formation théorique et une formation pratique.

Robert Henderson: Bien sûr, mais cela se concentre probablement beaucoup plus sur les types de compétences que les employeurs demandent. C'est vraiment ce qui manquait et c'est le fossé que les établissements d'enseignement et les organisations telles que la nôtre tentent de combler, à mon avis.

Colin Reynolds: Merci.

Ma prochaine question s'adresse à Mme Walker.

Selon vous, quels secteurs industriels ont le plus besoin de pourvoir des postes qui ne sont tout simplement pas pourvus?

Valerie Walker: Je tiens à préciser que je ne suis pas économiste du marché du travail, mais...

Colin Reynolds: D'après votre expérience, bien sûr.

Valerie Walker: ... nous venons de tenir une réunion avec des PDG de premier plan, que nous avons réunis autour de trois secteurs industriels clés. Le premier était l'IA. Ce n'est pas une grande surprise. Le deuxième était le secteur de l'énergie, avec à la fois les énergies renouvelables — les énergies propres — et nos énergies conventionnelles. Le troisième était le secteur de la défense et de l'espace.

Ce sont là trois exemples très récents. Les PDG de ces trois groupes industriels ont évoqué la nécessité, dans certains cas, d'augmenter considérablement le nombre de personnes travaillant dans ces secteurs.

● (1610)

Colin Reynolds: Lorsque vous parlez du secteur de la défense, faites-vous référence à la fabrication d'équipements de défense ou au recrutement de personnel militaire?

Valerie Walker: À cette réunion, il s'agissait des deux.

Colin Reynolds: Sur notre marché du travail actuel, y a-t-il beaucoup d'emplois disponibles? Nous parlons du chômage des jeunes. S'agit-il d'emplois que les gens ne veulent pas, ou simplement d'un manque d'emplois, ou encore d'emplois pour lesquels ils ne sont pas formés?

Valerie Walker: C'est là toute la question.

Les postes vacants sont actuellement nombreux; parallèlement, le taux de chômage des jeunes et le taux de chômage global sont élevés. La nuance, avec la répartition régionale et sectorielle ainsi que les qualifications requises, complique rapidement la question de savoir pourquoi ces emplois ne peuvent pas être pourvus par des personnes qui recherchent un emploi au moment où elles en ont besoin.

Colin Reynolds: Les postes disponibles sont nombreux?

Valerie Walker: Oui.

Colin Reynolds: Pensez-vous que les établissements d'enseignement supérieur sont en phase avec le marché du travail moderne?

Valerie Walker: Je ne vais pas mettre tous les établissements d'enseignement supérieur dans le même panier, mais l'une des raisons pour lesquelles nous avons lancé cette initiative de transformation et d'enseignement supérieur est que ces établissements peuvent manifestement mieux s'adapter aux besoins des employeurs, à ceux de leurs étudiants et au marché du travail dans son ensemble.

Colin Reynolds: Diriez-vous que l'initiative devrait être menée par l'industrie ou par le gouvernement?

Valerie Walker: Je dirais que cela doit être piloté par l'industrie. Je dirais que, tant à l'échelle provinciale qu'à l'échelle fédérale, le gouvernement a un rôle à jouer en offrant des encouragements dans certains domaines afin de favoriser certains comportements. L'impulsion, elle, doit venir de l'industrie, là où les employés sont le plus nécessaires et où le potentiel de revenus ou de croissance économique est le plus élevé.

Le président: Merci.

[Français]

Madame Desrochers, vous avez la parole pour cinq minutes.

Caroline Desrochers (Trois-Rivières, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je remercie les participants de se joindre à nous aujourd'hui. Nous leur en sommes grandement reconnaissants.

[Traduction]

Il s'agit de la première réunion au cours de laquelle nous nous concentrons réellement sur le chômage des jeunes et ses causes profondes. C'est une conversation très constructive, je vous en remercie.

Je vais peut-être commencer par Mme Walker. J'aimerais simplement que vous nous en disiez un peu plus. Dans quelle mesure l'écart dont nous avons parlé, entre les talents et les occasions, est-il à l'origine du chômage des jeunes par rapport au chômage général? Je ne m'attends pas à une réponse scientifique de votre part.

Valerie Walker: Je pense qu'il y a trois catégories: il y a la capacité des étudiants à passer de l'école au monde du travail; il y a le chômage général; et puis il y a les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation, les jeunes « NEET ».

Les besoins des étudiants sont grands, bien sûr. Nous parlons de la traversée du désert, de la période entre l'obtention du diplôme et le premier emploi, qui représente une productivité gâchée. Cela vaut également pour ceux qui ne passent pas par un parcours post-secondaire conventionnel. Il faut leur offrir les mêmes types d'encouragements ou d'aides pour qu'ils obtiennent ces emplois. Pour ces personnes, cela se ferait à un stade plus précoce, que ce soit au secondaire ou par l'entremise d'une autre organisation de la collectivité qui offre cette possibilité. C'est une partie de la solution, mais certainement pas l'unique solution.

Caroline Desrochers: Merci.

J'aimerais entendre la réponse de M. Henderson à la même question.

Robert Henderson: Nos analyses du marché du travail révèlent que la plus grande demande des employeurs concerne le manque de candidats possédant les compétences requises. Pendant et avant la COVID, le besoin d'accès au capital, c'est-à-dire simplement l'argent nécessaire pour embaucher, l'emportait généralement sur le manque de candidats et de compétences disponibles. La COVID a renversé la situation. Peu après, ils ont dit que le problème était désormais le manque de personnes possédant les compétences dont ils avaient besoin. C'est pourquoi certains programmes dont nous avons parlé, qui comblent le fossé entre l'enseignement supérieur et les employeurs, sont si importants.

Caroline Desrochers: Si je peux poursuivre avec vous un instant, selon vous, quelles caractéristiques du programme actuel contribuent à combler ce fossé? Ensuite, comment pouvons-nous l'élargir? Vous avez évoqué des réussites assez remarquables, alors comment pouvons-nous en élargir la portée? Faut-il mobiliser davantage d'employeurs? Mme Walker a fait référence tout à l'heure aux grands employeurs et à certains aspects de la bureaucratie et des systèmes qui les entourent.

Nous pouvons commencer par vous, puis passer à Mme Walker.

• (1615)

Robert Henderson: Bien sûr. Je ne parle pas uniquement au nom du secteur des biotechnologies, mais presque partout, le pro-

gramme de stages étudiants est complet chaque année. En d'autres termes, la demande dépasse largement l'offre. Ce n'était pas seulement le cas pendant la COVID, c'est ainsi depuis toujours. Les petites et moyennes entreprises apprécient beaucoup ce programme, car il leur évite d'avoir à intégrer les seuls candidats disponibles, à savoir les étudiants, pour essayer de les former afin qu'ils deviennent de futurs employés. Elles n'ont tout simplement pas accès à des employés expérimentés, ou la concurrence pour les recruter est trop forte.

À présent, l'évolutivité du...

Caroline Desrochers: Je m'excuse de vous interrompre, mais puis-je revenir sur un point? Je reviens sur ce que vous avez dit tout à l'heure, à savoir qu'environ 50 % des employeurs gardent... Selon vous, ces programmes sont efficaces, non pas tant en raison des subventions salariales qu'ils offrent, mais parce qu'ils comblent le fossé, qu'ils créent des liens.

Robert Henderson: C'est exact, mais comme l'accès au capital pour les petites et moyennes entreprises suit de près l'accès aux candidats, cela répond à deux besoins fondamentaux: en atténuant les difficultés liées à l'intégration, mais surtout, en les mettant en relation, par l'entremise des établissements d'enseignement, avec la source de candidats la plus accessible dont ils ont besoin.

Je peux répondre à votre question sur l'évolutivité, si vous le souhaitez.

Caroline Desrochers: Oui. Soyez bref, car j'aimerais entendre aussi Mme Walker. Il vous reste peut-être 20 secondes.

Robert Henderson: Parce que, comme la mienne, d'autres associations sectorielles fournissent le programme, l'évolutivité peut être très grande puisque, si le gouvernement accorde la priorité à certains secteurs, comme l'agriculture, l'aviation, la fabrication ou d'autres qui ont été touchés par les tarifs douaniers, le programme de stages pratiques pour étudiants peut être un mécanisme de livraison très efficace pour la stimulation économique, comme cela a été démontré pendant la COVID.

Caroline Desrochers: Merci beaucoup.

À votre tour, madame Walker.

Valerie Walker: Je dirais simplement que les grands employeurs, comme je l'ai dit au début, doivent être présents à la table. Ils embauchent une tonne d'étudiants et ils ne sont pas en position de demander des subventions publiques pour compenser le coût des étudiants, ni d'en recevoir, d'ailleurs.

Les salaires des étudiants, même pour un grand nombre de petites et moyennes entreprises, ne sont pas prohibitifs. Je conviens avec M. Henderson que d'autres mesures sont nécessaires, mais si l'on considère l'échelle, je dirai simplement que nous avons réalisé 70 000 stages d'apprentissage intégré au travail et que nous ne subventionnons pas les employeurs. Les employeurs paient eux-mêmes les étudiants, et notre argent va aux établissements.

Le président: Merci, madame Desrochers.

[Français]

Madame Gill, vous disposez de deux minutes et demie.

Marilène Gill: Merci, monsieur le président.

Je me demandais si ça concernait plus particulièrement le secteur des sciences. Le système d'éducation du Québec, que je connais bien car c'est ma spécialité, est un peu différent. Par exemple, nous avons des attestations d'études collégiales, des diplômes d'études techniques collégiales et des diplômes d'études professionnelles dans la plupart des métiers. Il y a aussi l'université. Il y a des stages partout, non seulement à la fin du parcours scolaire, mais aussi parfois durant le parcours. Tout le monde a donc l'occasion de connaître un employeur. Parfois, les étudiants retournent chez celui-ci ou y restent tout simplement. Nous le voyons un peu partout.

Monsieur Henderson, vous êtes du domaine de l'intelligence artificielle et vous avez parlé du domaine de la défense et des formations un peu spécialisées en sciences.

Est-ce surtout là qu'on trouve le besoin d'établir un lien entre l'employeur, le marché du travail et les étudiants?

[Traduction]

Valérie Walker: Pour que je comprenne bien, voulez-vous dire dans ces secteurs? Est-ce que c'est là où...?

Je dirais que c'est nécessaire dans tous les secteurs. Je dirais qu'en plus de l'étudiant et de l'employeur, c'est l'employeur et l'enseignant, de sorte que ce lien peut également s'établir, et ce serait tout aussi bénéfique, quel que soit le secteur d'activité dont nous parlons.

Robert Henderson: Si je peux compléter la réponse pour le Québec...

[Français]

Marilène Gill: Excusez-moi, mais vous pourriez nous envoyer votre réponse par écrit. Cela dit, je n'ai pas saisi vos propos sur l'éducateur. Il doit y avoir un lien avec l'employeur du jeune, mais avec l'éducateur aussi, n'est-ce pas? Chez nous aussi, des gens supervisent les stages — nous les appelons les « superviseurs de stage ». Ils sont en lien aussi avec les entreprises. Ils sont déjà en place.

Ce que vous disiez concernait peut-être plus les sciences, puisque vous avez parlé de biotechnologie, par exemple. Or vous dites que ce serait vraiment partout dans le reste du Canada.

• (1620)

[Traduction]

Valérie Walker: Non, c'est une très bonne question. Traditionnellement, l'apprentissage intégré au travail s'est concentré sur les disciplines STIM: sciences, technologie, ingénierie et mathématiques. Comme d'autres organisations, nous disposons de données qui montrent que, dans tous les domaines d'études, les étudiants bénéficient de contacts avec les employeurs, que ce soit en sciences sociales et humaines ou en science.

Il est essentiel que l'enseignant participe à ce processus afin qu'il puisse adapter ses programmes et sa formation aux besoins de l'employeur.

[Français]

Marilène Gill: Je vous laisse répondre, monsieur Henderson.

[Traduction]

Robert Henderson: Je suis tout à fait d'accord.

Il ne faut pas oublier non plus qu'il s'agit d'entreprises. Selon notre étude de marché, les lacunes et les besoins les plus importants concernent le marketing, les ventes et les finances. Il s'agit là de

professions indépendantes du secteur d'activité, qui requièrent toutes un niveau de scolarité élevé.

Je pense que nous devons être prudents, car nous devons comprendre qu'en biotechnologie, nous ne faisons pas que de la science; nous devons commercialiser, et cela nécessite des ventes, du marketing, du développement commercial, etc. Comme Mme Walker l'a mentionné, ces compétences sont nécessaires dans tous les secteurs.

Le président: Merci, madame Gill.

Madame Falk, vous disposez de cinq minutes.

Rosemarie Falk: Merci beaucoup, monsieur le président, et merci aux deux témoins d'être venus.

Pour l'instant, mes questions s'adresseront à M. Walker. Le Comité a étudié la Loi canadienne sur l'accessibilité, dont l'objectif déclaré est de créer un Canada sans obstacle d'ici 2040 et, au cours de la législature précédente, il a également examiné les progrès réalisés à cet égard. On nous a dit à maintes reprises au cours de notre étude que des obstacles importants persistent.

Compte tenu de l'objectif déclaré de votre organisation de promouvoir l'accessibilité, mais aussi de ce que nous avons entendu jusqu'à présent dans notre étude de la dignité de la personne, cela contribue à donner un sentiment de finalité. Le fait d'avoir quelqu'un ou quelque chose, comme un lieu de travail, qui a besoin de cette personne, de cet employé, et le fait que cet employé contribue non seulement au lieu de travail, mais aussi à ses collègues, contribuent à ce sentiment d'identité, de finalité et de dignité. De votre point de vue, quels sont les principaux obstacles auxquels se heurtent les Canadiens handicapés lorsqu'ils tentent d'entrer ou de rester sur le marché du travail?

Valérie Walker: Nous menons une étude sur ce sujet, financée par EDSC dans le cadre de son programme Compétences pour réussir. Nous étudions explicitement les obstacles auxquels se heurtent les employeurs lorsqu'ils embauchent des étudiants handicapés, et nombre de nos conclusions s'appliquent également, bien sûr, aux personnes handicapées.

Pour répondre à cette question fondamentale, les étudiants handicapés obtiennent les mêmes diplômes que les autres étudiants au Canada, mais leur taux d'emploi est nettement inférieur à celui de la population. Lors de nos premières explorations, afin de vérifier que les employeurs respectent la nouvelle loi dans les secteurs sous réglementation fédérale, nous avons cerné plusieurs obstacles que les employeurs doivent surmonter à tous les stades de la procédure d'intégration, notamment la manière dont ils recrutent des personnes sur le lieu de travail, la façon dont ils mènent les entretiens, la manière dont ils intègrent ces personnes et les forment une fois sur le lieu de travail. Pour remédier à cette situation, nous voulons définir des mesures propres à chaque étape.

Je reviendrai sur l'expression des compétences aux premières étapes et sur l'aide aux étudiants handicapés pour qu'ils comprennent ces compétences sociales et émotionnelles, la résilience et la résolution de problèmes qu'ils ont acquises du fait qu'ils sont des étudiants handicapés. S'ils savent comment en parler et exprimer leur valeur et leur persévérance, cela aide parfois les employeurs à comprendre les avantages et l'immense valeur que les personnes handicapées apportent sur le lieu de travail.

Rosemarie Falk: J'ai également retenu de vos déclarations liminaires l'importance d'aider les jeunes à définir ou à nommer leurs compétences. Le langage clair manque dans la société, c'est certain. C'est mieux pour tout le monde. Il est plus facile de comprendre et de naviguer. On ne fait pas de suppositions, et nous savons tous ce que cela signifie lorsque nous supposons quelque chose. Cela facilite tout simplement l'ensemble du processus.

Quand l'étude sera-t-elle terminée? Pourrions-nous avoir accès à ces données?

Valerie Walker: Oui, bien sûr. Nous avons un rapport provisoire qui doit être remis en mars de l'année prochaine, mais nous aurons des résultats préliminaires avant cela. L'étude complète s'achèvera en mars 2027, mais des rapports provisoires seront publiés entre-temps, et nous serons heureux de les fournir au Comité.

• (1625)

Rosemarie Falk: Parfait. Vous avez mentionné que votre étude a jusqu'à présent répertorié les obstacles auxquels se heurtent les employeurs pour retenir ou embaucher des personnes handicapées. Votre étude a-t-elle trouvé des exemples d'initiatives réussies ou de meilleures pratiques qui ont contribué à aplanir ces obstacles?

Valerie Walker: Oui, et on les trouve principalement dans les grandes entreprises à l'heure actuelle. Ce sont elles qui disposent des ressources internes nécessaires pour travailler sur certaines de ces questions. L'une de ces initiatives — et cela semble facile, encore une fois, mais ça ne l'est pas — est de faire de la sensibilisation au sein de l'entreprise elle-même, en particulier sur les différents types de handicaps. Les gens sont peut-être plus habitués à travailler avec quelqu'un ou à s'adapter à une personne souffrant d'une blessure physique survenue au travail qu'à un handicap congénital ou parfois caché. Souvent, les équipes des RH ne sont pas en contact avec les gestionnaires concernés et il est donc plus facile pour eux d'échanger, de parler et de discuter plutôt que d'essayer de résoudre ces problèmes en vase clos.

Rosemarie Falk: Au cours de notre étude, nous avons aussi entendu parler des handicaps invisibles. Les gens pensent qu'un handicap signifie que vous avez besoin d'un fauteuil roulant ou d'un déambulateur ou que vous êtes immobile, alors qu'en réalité, certains handicaps invisibles sont tels que les gens ne savent même pas qu'une personne a un handicap. Je pense que la sensibilisation est essentielle.

Valerie Walker: C'est une stigmatisation perçue par les personnes handicapées, qui craignent parfois de divulguer leur handicap. Elles ne peuvent pas obtenir les mesures d'adaptation dont elles ont besoin parce qu'elles craignent les conséquences négatives éventuelles de cette révélation. Là encore, il s'agit d'un changement de culture, car il est très difficile de le faire dans la pratique, mais nous devons briser ce tabou et commencer à faciliter la divulgation de leur handicap.

Rosemarie Falk: Bien sûr. Je vous remercie.

Le président: Merci, madame Falk.

[Français]

Monsieur Joseph, vous disposez de cinq minutes.

Natilien Joseph (Longueuil—Saint-Hubert, Lib.): Je vous remercie, monsieur le président.

Madame Walker, je vous remercie de votre présence devant le Comité.

On sait que les jeunes qui réussissent à trouver un stage non rémunéré pour approfondir leur apprentissage sont plongés dans un vrai environnement de travail. Malheureusement, les tâches effectuées au travail ne sont pas toujours adaptées à l'atteinte de vrais objectifs pédagogiques.

De plus, il y a des employeurs qui ne font pas confiance aux jeunes ou qui demandent un nombre d'années d'expérience irréaliste. Voilà des enjeux auxquels font face nos jeunes.

Quels mécanismes ont aidé votre organisation à garantir que les investissements fédéraux aboutissent à des résultats mesurables pour favoriser l'emploi chez les jeunes?

[Traduction]

Valerie Walker: Notre programme d'apprentissage intégré au travail, qui est financé par le gouvernement fédéral par l'entremise du ministère de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique, nous oblige à créer... Pour être admissible, il doit soit offrir un stage rémunéré dans le secteur privé, soit être clairement associé à une unité de cours. Nous veillons à ce que nos partenaires respectent cette exigence et nous l'inscrivons dans nos accords-cadres de financement avec chacun d'entre eux.

Nous ne finançons rien si nous ne pouvons pas garantir au gouvernement et à notre bailleur de fonds que le stage est rémunéré par l'employeur — comme je l'ai dit, notre argent ne sert pas à payer le salaire de l'étudiant — ou que le stage est un stage de qualité directement lié à l'obtention d'un diplôme ou à la réussite d'un programme pour l'étudiant dans le cadre de ses études.

[Français]

Natilien Joseph: D'accord.

J'ai aussi une brève question à vous poser. En quoi le soutien du fédéral est-il un facteur essentiel à la collaboration entre les employés et les établissements d'enseignement postsecondaire?

[Traduction]

Valerie Walker: Il aide des organisations comme la nôtre à créer les ressources et les outils qui permettent d'en faire... Nous pouvons contribuer à les mettre en rapport. Ensuite, nous devons être en mesure de leur fournir les outils dont ils ont besoin pour mieux travailler ensemble.

Le mot « collaboration » est en vogue. Pour créer les conditions d'une collaboration réelle, authentique et concrète qui débouchera sur un nouveau programme permettant aux étudiants de trouver un emploi, il faut un investissement public qui, s'il est bien ciblé, peut effectivement aboutir à un placement de qualité. Il ne s'agit pas toujours de sommes d'argent colossales, mais le pouvoir de mobilisation du gouvernement est énorme.

[Français]

Natilien Joseph: Merci, madame Walker.

Monsieur Henderson, malgré les investissements du gouvernement et les nombreuses initiatives pour favoriser l'emploi chez les jeunes, une grande partie d'entre eux continue de se buter à des difficultés liées à l'insertion professionnelle, notamment ceux qui sont issus des milieux défavorisés.

Comment expliquez-vous cela? Quels mécanismes les organismes mettent-ils en place pour lutter contre ces inégalités persistantes?

• (1630)

[Traduction]

Robert Henderson: Bien sûr.

[Français]

Je vous remercie de votre question.

[Traduction]

Lorsque le programme de stages étudiants que je représente a été créé il y a environ huit ou 10 ans, le seul mécanisme que nous avons mis en place pour les groupes en quête d'équité consistait à leur accorder une subvention salariale plus élevée ou à obtenir l'aide des employeurs à cette fin. Ce mécanisme n'a pas changé depuis huit ans. La définition d'un groupe en quête d'équité n'a pas changé non plus. Il y a certains groupes que nous ne mesurons même pas, comme les LGBTQ+, etc., car ils n'étaient pas couverts par l'accord initial. Cet accord a simplement été prolongé tel quel pour les huit prochaines années.

Grâce au programme d'apprentissage intégré au travail et au programme de stages étudiants, je pense que vous avez la possibilité de faire évoluer non seulement la définition de ce que nous considérons comme un groupe en quête d'équité, mais aussi nos attentes à l'égard de stages d'apprentissage intégré au travail réussis. Au-delà du fait que, comme nous l'avons mentionné, toutes nos subventions sont versées, il y a simplement une incitation, et non une obligation, à embaucher une certaine proportion d'étudiants en quête d'équité, notamment des Canadiens handicapés, des autochtones et des nouveaux arrivants. Cette condition pourrait être ajoutée et mieux suivie dans le cadre du programme à mesure qu'il progresse.

Les milliers d'employeurs qui connaissent déjà le programme s'attendent à ce qu'il évolue. Ils sont en fait surpris qu'il n'ait pas évolué au cours des huit ou neuf dernières années, exception faite de son ampleur. Je pense qu'il y a là une excellente occasion de relever les attentes de l'employeur moyen en matière de politiques de diversité et d'inclusion, de programmes de mentorat, d'intégration incluant la sensibilisation culturelle et de systèmes de jumelage, de sorte que non seulement les étudiants, mais aussi les groupes défavorisés en quête d'équité reçoivent plus d'attention.

Le président: Merci, monsieur Joseph.

Cela conclut la première heure.

Merci aux témoins.

Nous allons suspendre la séance quelques instants, le temps d'accueillir les témoins de la dernière heure.

• (1632)

(Pause)

• (1635)

Le président: Chers collègues, veuillez prendre place, nous allons commencer la deuxième heure de témoignages dans le cadre de cette étude.

Je souhaite la bienvenue aux témoins qui sont présents dans cette salle et à ceux qui comparaissent virtuellement.

Je vous rappelle que vous pouvez participer dans la langue officielle de votre choix. Assurez-vous que votre casque d'écoute est réglé sur le bon canal. Pour ceux qui participent virtuellement, cliquez sur l'icône représentant un globe en bas de l'écran et choisissez la langue dans laquelle vous souhaitez participer.

Veuillez adresser toutes vos questions par mon intermédiaire, en tant que président, et attendre que je vous donne la parole avant de vous exprimer.

Je souhaite la bienvenue, à titre personnel, à Richard Dias, stratège macro mondiale. Il est présent virtuellement.

Nous accueillons également dans la salle Delaney Krieger, gestionnaire principale, services d'orientation professionnelle, Build a Dream. Je vous souhaite la bienvenue.

De l'Alliance canadienne des associations étudiantes — nous voulons les entendre — nous accueillons Abdul Abbasi, président du conseil d'administration, et Wasiimah Joomun, directrice générale.

Chacun de vous disposera de cinq minutes pour une déclaration liminaire.

Nous commencerons par M. Dias, pour au plus cinq minutes.

Monsieur Dias, vous pouvez commencer.

• (1640)

Richard Dias (stratège macro mondiale, à titre personnel): Je vous remercie sincèrement de m'avoir invité. Le travail accompli est inestimable. Je vous prie de bien vouloir patienter pendant que je lis cette déclaration. Je serai ravi de répondre à vos questions par la suite.

Le récent revirement du Canada en matière d'immigration a peut-être été la pire erreur politique de l'histoire du pays. Présentée comme une stratégie de croissance polyvalente, cette mesure a triplé la croissance démographique au moyen de l'immigration, principalement de personnes jeunes, peu qualifiées et à faible revenu. Elle a eu des répercussions secondaires considérables qui ont eu des effets négatifs à grande échelle sur le logement, les soins de santé, la croissance de la productivité et, bien sûr, le chômage des jeunes.

Selon un document d'analyse de la Banque du Canada pour l'année 2025, rédigé par Julien Champagne, Antoine Poulin-Moore et Mallory Long, la conception de la politique a discrètement transféré le risque lié au marché du travail vers les travailleurs les plus jeunes, intensifiant ainsi les pressions salariales et, par extension, le chômage chez les jeunes et la marginalisation de la classe ouvrière canadienne.

Le pivot est la composition. Depuis 2025, et de manière spectaculaire en 2023 et 2024, les résidents non permanents ont remplacé les résidents permanents comme principal moteur de la croissance démographique, alimentée par les permis délivrés dans le cadre des programmes de mobilité internationale et par une forte augmentation des permis d'études. Dans l'enquête sur la population active à partir de microdonnées mentionnée dans le présent document, les travailleurs résidents non permanents sont devenus nettement plus jeunes et moins expérimentés. La proportion d'étudiants parmi les résidents non permanents a atteint 16,4 % en 2023-2024, et l'expérience potentielle moyenne est tombée à 11,5 ans. Parallèlement, leur empreinte s'est déplacée vers des emplois moins productifs dans le secteur des services, précisément les échelons que les jeunes Canadiens gravissent traditionnellement en premier.

Il y a eu un effet sur les salaires. Le salaire nominal moyen entre les résidents non permanents et les travailleurs nés au Canada a plus que doublé, passant de -9,5 % entre 2006 et 2014 à -22,6 % entre 2023 et 2024. Les auteurs de l'article que j'ai cité précisent que cet écart croissant s'explique presque entièrement par des caractéristiques observables (moins d'expérience, secteurs d'activité différents, effets liés à la profession et à la région de naissance), ce qui signifie qu'il s'agit d'un phénomène structurel et non d'une illusion.

Comment cela s'est-il manifesté dans le chômage et le sous-emploi des jeunes? Premièrement, cela a intensifié la concurrence à la marge en matière d'embauche. Les employeurs, confrontés à une surabondance de jeunes travailleurs temporaires sans emploi ou exemptés d'une étude d'impact sur le marché du travail, ou EIMT, peuvent remplir leurs calendriers de travail de manière flexible et peu coûteuse, ce qui réduit l'incitation à investir dans la formation ou à créer des postes juniors stables. Deuxièmement, la compression des salaires aux échelons inférieurs réduit l'efficacité de la recherche d'emploi. Troisièmement, il y a eu une dévalorisation des diplômes. Lorsque les étudiants universitaires et les jeunes diplômés, nationaux et internationaux, se pressent pour occuper des postes peu qualifiés, la substitution pousse les autres jeunes travailleurs vers d'autres emplois ou vers des postes de travail plus courts. Enfin, le roulement engendre le roulement.

Soyons clairs: rien de tout cela ne se veut une accusation contre les immigrants. Mes parents sont tous deux des immigrants au Canada. Il s'agit d'une critique à l'égard d'une politique gouvernementale qui a privilégié le volume et la facilité administrative au détriment de l'intégration au marché du travail, des salaires minimums et de l'incapacité fondamentale à prendre en compte les effets secondaires de la politique d'immigration.

Le document de la banque conclut discrètement que la composition est importante. La composition choisie par le Canada a fait reculer les jeunes travailleurs dans l'échelle sociale, et ce n'est pas un hasard. Ce fut une horreur stratégique, car cela avait été prédit dans un comité comme celui-ci.

J'en conclus que la politique d'immigration a, en réalité, entraîné un transfert de richesse des jeunes et de la classe ouvrière aux vieux et aux riches. Or, la dynamique de l'offre et de la demande agit sur tous les types de marchés. Cela vaut naturellement pour le marché du travail. Si l'offre augmente, les prix — ou, dans le cas présent, les salaires — baissent. La réciproque est également vraie. Cela nous oblige à envisager le scénario inverse. Une constance de postes vacants sur le marché du travail, en particulier pour les travailleurs peu qualifiés et faiblement rémunérés, aurait conduit à une augmentation des salaires, ce qui aurait contraint les entreprises à investir davantage dans la formation, la fidélisation et les dépenses en capital de manière plus générale, intensifiant ainsi la croissance de la productivité. Cela aurait été bénéfique pour tous les Canadiens et aurait réduit les inégalités. La politique d'immigration que nous avons subie a eu exactement l'effet inverse.

Si nous souhaitons éviter que le terme « occasion » devienne un euphémisme pour les jeunes, nous devons modifier le système. Nous devons limiter les canaux exemptés de l'EIMT aux cas présentant un véritable intérêt public. Nous devons aligner le nombre d'étudiants internationaux admis sur l'offre de logements, ce que nous faisons déjà dans une certaine mesure, et appliquer de manière stricte les salaires sectoriels et nos normes. Nous devons lier l'accès aux employeurs à des investissements prouvés dans la formation et

convertir davantage de filières de résidence temporaire en résidence permanente stable, afin que les entreprises aient une raison de former les jeunes nouvelles recrues plutôt que de les remplacer.

Merci. Je suis à votre disposition pour répondre à vos questions.

● (1645)

Le président: Merci, monsieur Dias.

Nous passons maintenant à Mme Krieger pour cinq minutes.

Delaney Krieger (gestionnaire principale, services d'orientation professionnelle, Build a Dream to Empower Women): Merci.

Bonjour, monsieur le président et membres du Comité. Je vous remercie de me donner l'occasion de comparaître devant vous aujourd'hui.

Je m'appelle Delaney et j'ai débuté ma carrière par un apprentissage dans le secteur de la construction. Depuis l'obtention de mon Sceau rouge, j'ai évolué vers un poste où je peux mettre à profit les connaissances et les compétences acquises grâce à cette expérience pour surmonter certains des obstacles que moi-même et de nombreux Canadiens avons dû surmonter et continuons de rencontrer dans le monde du travail.

À l'heure actuelle, je suis gestionnaire principale des services d'orientation professionnelle chez Build a Dream, une organisation nationale à but non lucratif qui œuvre pour la promotion des femmes et des groupes sous-représentés dans des carrières dans des domaines spécialisés, comme la science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques, et les interventions d'urgence.

Je suis née et j'ai grandi à Windsor, en Ontario, une ville qui a toujours affiché les taux de chômage les plus élevés du pays. Je vis actuellement à Calgary, en Alberta, où les jeunes qui entrent sur le marché du travail font face à des défis semblables.

Pour moi, ce sujet revêt une dimension profondément personnelle. J'ai pu constater à quel point il peut être difficile pour les jeunes, en particulier les femmes, de trouver un emploi stable et valorisant, même dans les régions où la demande de main-d'œuvre est forte.

La récente augmentation du chômage chez les jeunes n'est pas une simple fluctuation à court terme. Elle reflète de multiples défis structurels qui caractérisent le marché du travail canadien.

Tout d'abord, nous assistons à une évolution des tendances de départ à la retraite. Les baby-boomers retardent leur départ à la retraite ou continuent de travailler tout en touchant leur pension. Selon Statistique Canada, l'âge moyen de départ à la retraite est passé de 64,5 ans en 2020 à 65,1 ans en 2024, et la proportion de travailleurs salariés couverts par des régimes de retraite agréés continue d'augmenter. Si cela témoigne de longévité et d'engagement, cela crée également un goulot d'étranglement. Les jeunes générations ont du mal à progresser dans leur carrière et la transition vers des postes de direction est ralentie. Ce retard dans le renouvellement du personnel limite la mobilité ascendante et fait que de nombreux professionnels en milieu de carrière sont surqualifiés pour des emplois de niveau inférieur, ce qui exclut complètement les jeunes du marché du travail débutant. Pour aggraver la situation, il n'y a souvent pas de transfert structuré du savoir des travailleurs chevronnés vers les plus jeunes. D'après mon expérience dans les métiers spécialisés, j'ai souvent travaillé sous la supervision de personnes qui auraient pu prendre leur retraite, mais qui sont restées en poste en raison de pressions financières et du manque de successeurs qualifiés.

Deuxièmement, comme cela a été souligné lors de réunions précédentes de ce comité, les systèmes canadiens d'immigration et de reconnaissance des titres de compétence contribuent accidentellement à des inadéquations entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Le recensement de 2021 a révélé que 25,8 % des immigrants titulaires d'un diplôme étranger occupaient des emplois exigeant au maximum un diplôme d'études secondaires, soit plus du double du taux de surqualification chez les travailleurs nés au Canada. Non seulement cela conduit à une sous-utilisation des talents qualifiés, mais cela augmente également la concurrence pour les emplois de premier échelon qui seraient autrement accessibles aux jeunes. Chez Build a Dream, nous avons entendu ce constat tant de la part des employeurs que des travailleurs. Les nouveaux arrivants sont désireux de contribuer, mais ils sont freinés par les obstacles liés aux titres de compétences et la reconnaissance limitée de leur expérience antérieure.

Troisièmement, l'augmentation du coût de la vie oblige de plus en plus de personnes à occuper plusieurs emplois. Selon Statistique Canada, 6,6 % des jeunes âgés de 15 à 24 ans occupent actuellement plus d'un emploi, ce qui représente le taux le plus élevé de tous les groupes d'âge. Cette tendance est particulièrement marquée chez les femmes, les Canadiens racisés et les nouveaux arrivants, qui sont surreprésentés dans les secteurs à bas salaires et à temps partiel. Lorsque les travailleurs plus âgés en milieu de carrière occupent un deuxième emploi, le nombre d'emplois à temps partiel et de premier échelon disponibles pour les jeunes diminue encore davantage.

Ces pressions structurelles convergent pour créer un cycle dans lequel les jeunes sont exclus des premiers emplois intéressants, les nouveaux arrivants sont sous-employés et les travailleurs expérimentés ne peuvent pas prendre leur retraite. Pour briser ce cycle, il nous faut une approche holistique, qui va au-delà de la création d'emplois et privilégie la progression de carrière, l'équité et la fidélisation de l'ensemble de la main-d'œuvre.

Chez Build a Dream, notre travail consiste à créer des parcours qui ne se limitent pas à l'exploration de carrière, mais conduisent à une réussite à long terme. Nous collaborons avec des employeurs dans le cadre d'initiatives, telles que notre incubateur de compétence dans les métiers et nos salons de découverte des carrières. Nous aidons les jeunes, en particulier les jeunes femmes, à explorer

les carrières très demandées dans des secteurs comme la construction, la fabrication et la technologie.

L'exploration n'est que la première étape. Afin de garantir que cet intérêt se traduise par un emploi durable, notre réseau d'initiatives en matière de main-d'œuvre et nos services d'aide à la carrière offrent un mentorat continu, des possibilités de perfectionnement et un soutien complet. Ensemble, ces programmes contribuent non seulement à aider les jeunes à entrer sur le marché du travail, mais aussi à garantir leur maintien en poste, leur avancement et leur réussite à long terme, en s'attaquant aux goulots d'étranglement des postes de premier échelon que nous observons partout au Canada.

Parmi les solutions envisageables, je recommanderais tout d'abord de soutenir le transfert intergénérationnel du savoir dans des secteurs tels que les métiers spécialisés, en veillant à ce que les travailleurs de grade intermédiaire et les immigrants qualifiés soient formés et prêts à assumer des fonctions de direction. Ensuite, il conviendrait d'investir dans des programmes de reconnaissance des titres de compétence et de perfectionnement professionnel afin de garantir que les immigrants puissent contribuer pleinement à leur domaine et d'ouvrir des postes de base aux travailleurs débutants, comme les jeunes. Enfin, il y aurait lieu de mettre en place des mesures incitatives ciblées et des programmes de mentorat pour aider les femmes et les jeunes sous-représentés à accéder à des carrières plus solides et mieux rémunérées.

Les défis de l'emploi chez les jeunes ne sont pas seulement d'ordre économique; ils concernent également l'équité et les possibilités futures. Si nous n'agissons pas maintenant, nous risquons de perdre une génération de talents dont la main-d'œuvre canadienne a un besoin urgent.

Je vous remercie pour votre temps et votre engagement dans ce dossier. Je répondrai avec plaisir à vos questions.

• (1650)

Le président: Merci, madame Krieger.

Monsieur Abbasi, vous avez cinq minutes. Allez-y, je vous en prie.

Abdul Abbasi (président du conseil d'administration, Alliance canadienne des associations étudiantes): Bonjour. Je m'appelle Abdul Abbasi. Je suis ici au nom de l'Alliance canadienne des associations étudiantes, ou CASA. Nous représentons plus de 410 000 étudiants de niveau postsecondaire au Canada. Je suis également vice-président aux relations extérieures du syndicat étudiant de l'Université de l'Alberta. Je vous remercie de me donner l'occasion de témoigner aujourd'hui.

Ce comité a entendu divers intervenants parler de la hausse du chômage chez les jeunes. Je voudrais souligner à quel point cette crise touche particulièrement les étudiants de niveau postsecondaire. L'été dernier, nous avons enregistré le taux de chômage le plus élevé chez les étudiants depuis 1999, à l'exception des années marquées par la COVID-19. Bien que l'avantage à long terme des études postsecondaires demeure évident, nous sommes de plus en plus préoccupés par les difficultés à court terme auxquelles font face les étudiants sur le marché du travail.

Les diplômés de l'enseignement supérieur connaissent un faible taux de chômage pendant leurs meilleures années de travail, le chômage chez les jeunes de 25 à 29 ans étant environ 40 % moins élevé chez les diplômés des collèges et universités que chez ceux qui ont un diplôme d'études secondaires. Cependant, nous constatons que c'est pendant leurs études et immédiatement après l'obtention de leur diplôme que les étudiants rencontrent le plus de difficultés. Le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans est environ deux fois plus élevé que celui des personnes en âge de travailler. Nous nous efforçons de trouver des mesures ciblées pour soutenir ce groupe vulnérable à un moment crucial de son parcours scolaire et professionnel.

D'autres témoins que vous avez entendus ont souligné l'inadéquation des compétences. Nous estimons qu'il s'agit moins d'un problème d'enseignement de compétences inadéquates que d'attentes des employeurs, qui recherchent un ensemble de compétences plus complet, y compris une expérience professionnelle. D'après ce que nous avons entendu, et tous les étudiants vous le confirmeront, les postes de débutant exigent souvent une expérience préalable, ce qui rend l'accès au marché du travail de plus en plus difficile.

Nous comprenons la situation dans laquelle se trouvent les employeurs. À notre avis, l'augmentation du chômage chez les jeunes cette année est en grande partie attribuable à l'incertitude qui règne dans le monde des affaires, liée principalement aux risques géopolitiques. Pour de nombreuses entreprises, les postes à court terme sont les plus faciles à supprimer en période d'incertitude économique, en particulier lorsque les investissements en formation réalisés pendant un emploi d'été ou un stage coopératif de deux ou quatre mois ne restent pas dans l'entreprise. Cependant, ces emplois à court terme sont indispensables pour acquérir les compétences que les employeurs attendent des jeunes en début de carrière. Lorsque ces occasions sont limitées, cela a non seulement une incidence sur les trajectoires professionnelles individuelles, mais représente également un risque pour la compétitivité économique à long terme du Canada. Il est généralement admis que les employeurs sous-investissent dans la formation par rapport à l'optimum économique.

Selon CASA, la crise du chômage étudiant pourrait être résolue par l'intégration de l'apprentissage au travail. Pour permettre aux étudiants d'acquérir une expérience de base, il faut qu'il y ait des incitations économiques afin de réduire les risques perçus par les employeurs.

Dans son programme électoral, le gouvernement actuel s'est engagé à financer des programmes d'emploi pour les jeunes, notamment le programme de stages pratiques pour étudiants, ou PSPE. Nous savons que ce programme est un excellent outil de promotion des stages pratiques de haute qualité et qu'il offre une plus grande souplesse en proposant des possibilités en dehors de la période estivale. En effet, une évaluation du PSPE réalisée en 2022 a révélé un taux de satisfaction de 95 % tant chez les étudiants que chez les employeurs. Alors que le programme soutenait environ 60 000 jeunes étudiants par an en 2023-2024, ce chiffre est tombé à 40 000 cette année. Cela ne contribue pas à résoudre la crise du chômage. Nous souhaitons donc voir des engagements à plus long terme pour le financement de 60 000 postes. Nous pensons qu'une plus grande prévisibilité du financement sera bien accueillie par les entreprises qui comptent sur le programme pour soutenir le développement des talents et la planification de la main-d'œuvre.

L'apprentissage intégré au travail offre une occasion d'améliorer la qualité de l'éducation et la préparation de la main-d'œuvre. Les étudiants acquièrent des compétences qui augmenteront leur employabilité future, tout en gagnant un revenu pendant leurs études. L'emploi aide les étudiants à payer leurs dépenses essentielles, telles que les frais de scolarité et le loyer. Environ un quart des étudiants ont du mal à payer leur loyer. La moitié d'entre eux déclarent sauter des repas pour joindre les deux bouts. Offrir aux étudiants des postes rémunérés est un moyen de réduire ces difficultés. Une évaluation des participants au programme de stages pratiques pour étudiants, réalisée en 2023 par le Conseil des technologies de l'information et des communications, a révélé que les étudiants percevaient un revenu nettement supérieur à celui qu'ils auraient obtenu dans le cadre de leur deuxième meilleure option d'emploi, et que les employeurs tiraient un bénéfice net du programme malgré la contribution salariale qu'ils devaient verser aux étudiants.

Ce n'est là qu'un des outils dont dispose le gouvernement pour constituer une main-d'œuvre plus qualifiée et plus productive, mais c'est un outil important.

Nous nous réjouissons à l'avance d'un débat approfondi et de vos questions.

Merci.

• (1655)

Le président: Merci, monsieur Abbasi.

Nous commençons maintenant le premier tour de questions, avec M. Genuis pour six minutes.

Garnett Genuis: Merci, monsieur le président.

Je remercie tous les témoins. Les témoignages d'aujourd'hui sont très instructifs.

Monsieur Dias, vous dites que la politique d'immigration libérale est en totale contradiction avec les intérêts économiques du Canada. Vous dites que les niveaux sont trop élevés, mais aussi que la composition est problématique. Vous nous avez expliqué que la composition de l'immigration s'est orientée vers les personnes occupant des postes de niveau débutant et que cela a eu pour effet particulier d'exacerber les divisions économiques et les inégalités dans notre pays. En d'autres termes, le fait d'avoir un système d'immigration qui favorise les personnes occupant des postes de niveau débutant a profité aux personnes aisées et a particulièrement nui aux jeunes et à la classe ouvrière.

Pouvez-vous nous en dire un peu plus sur l'impact qu'ont eu les choix en matière de mixité et les programmes d'immigration particuliers sur les jeunes et la classe ouvrière en particulier? Pouvez-vous également nous en dire plus sur les solutions? Que devrions-nous faire aujourd'hui, à la lumière de ce qui s'est passé au cours des dix dernières années, et en particulier au cours des cinq dernières années, pour améliorer le système d'immigration?

Richard Dias: Vous avez dit que cela allait à l'encontre des intérêts économiques. Je ne pense pas que ce soit tout à fait vrai. À mon avis, de nombreuses personnes ont bénéficié de cette immigration. Je crois sincèrement et honnêtement qu'il s'agit de la pire erreur politique jamais commise. Entre 1980 et 2015, la croissance démographique totale au Canada a été de 319 000 personnes, et au cours des trois dernières années consécutives, elle a été de 900 000 personnes, majoritairement des immigrants, en grande partie des jeunes, peu qualifiés et à faible revenu.

Prenons le taux de chômage chez les jeunes: c'est là que tout commence et finit. D'autres personnes qui ont comparu devant ce comité et ont exprimé leurs préoccupations à ce sujet en 2014 et en 2015 ont été ignorées, comme on pouvait s'y attendre. Elles avaient prédit exactement ce qui se produit actuellement. Je recommanderais aux membres du Comité de réécouter ces témoignages et de relire ces mémoires. C'est une simple question d'offre et de demande. Si on importe un grand nombre de jeunes désespérés, ils remplaceront les jeunes désespérés qui occupent déjà des emplois dans cette économie.

Par ailleurs, il me semble essentiel de souligner un point souvent négligé: cela n'oblige pas les entreprises à s'adapter et à investir dans les travailleurs qui sont déjà présents. En écoutant les interventions précédentes, j'ai entendu qu'il faut améliorer la formation et encourager les entreprises à soutenir la formation, l'éducation et la rétention des jeunes. Rien n'est plus efficace pour y parvenir qu'une contraction marquée de l'offre, ce qui a été le cas en 2014-2015. Pour les raisons mêmes pour lesquelles ces entreprises se plaignaient d'avoir trop de postes vacants, l'attitude du gouvernement aurait dû être: « Tant pis; faites quelque chose pour y remédier », et ces entreprises auraient été contraintes de mettre en œuvre toutes les suggestions que j'ai entendues il y a une demi-heure de la part d'intervenants respectés et éloquents, à savoir la formation, la fidélisation et la mise en place de voies d'accès à des postes à long terme.

À l'avenir, nous devons essentiellement mettre fin à tous ces programmes et laisser le marché se réguler. Malheureusement, il n'existe pas vraiment de solution. Quiconque prétend le contraire se trompe. Il faudra beaucoup de temps, plusieurs années, pour que cette situation se résolve.

Garnett Genuis: Merci.

Je vais partager le temps qui me reste avec Mme Cobena.

Sandra Cobena (Newmarket—Aurora, PCC): Ma question s'adresse également à M. Dias.

Les économistes parlent souvent d'équité intergénérationnelle. Êtes-vous d'accord pour dire que les déficits et la dette élevés d'aujourd'hui sont une forme de fardeau intergénérationnel, qui laisse aux jeunes travailleurs et aux jeunes familles la lourde responsabilité de payer les dépenses excessives d'hier?

Richard Dias: Oui. Je ne crois pas en... Je n'aime pas le mot « équité », mais je crois... Quand je dis qu'il y a eu un transfert de richesse des jeunes et, en particulier, de la classe ouvrière... Nous oublions souvent cela. Il ne s'agit pas seulement du chômage des jeunes. Il s'agit des chômeurs ou des travailleurs découragés, des personnes moins instruites, qui auraient également été en concurrence avec ces immigrants peu qualifiés et à bas salaire.

Dans un scénario où l'offre sur le marché du travail est insuffisante, la demande, si elle est constante, pousserait les salaires à la hausse, ce qui éliminerait dans une certaine mesure les inégalités, du moins marginalement. La demande de main-d'œuvre serait forte pour les emplois à faibles compétences et peu rémunérés, qui concernent principalement la classe ouvrière et les jeunes. La croissance des salaires serait beaucoup plus forte dans ce secteur.

Malheureusement, c'est l'inverse qui s'est produit. Il est évident que, si une personne a un salaire modeste et des compétences limitées, et qu'elle appartient à la classe ouvrière, elle consacre une part de plus en plus importante de ses revenus au loyer. Bien entendu, que font les étudiants internationaux et les immigrants à faible reve-

nu et peu qualifiés? Ils louent. Que font les personnes âgées et aisées? Elles achètent.

C'était littéralement le pire moyen d'améliorer le marché du travail. Au lieu d'être progressive, ce que devraient être la plupart des politiques, à mon avis, elle était en fait régressive. C'était un transfert de richesse des jeunes et de la classe ouvrière vers les personnes âgées et les riches, ainsi que vers les entreprises.

● (1700)

Sandra Cobena: Je vous remercie pour cela.

Le président: Nous passons maintenant à Mme Desrochers pour six minutes.

Caroline Desrochers: Merci, monsieur le président.

Je constate que nous ne nous sommes pas attardés sur le sujet du chômage des jeunes. Nous sommes vite passés au sujet de l'immigration. Je trouve tout à fait déplorable que ce forum soit utilisé pour exprimer ce genre d'opinion contre l'immigration, alors que notre pays a été construit par des immigrants.

J'aimerais simplement vous rappeler que notre groupe de témoins précédent a parlé des causes profondes du chômage chez les jeunes, ce qui est précisément l'objet de cette étude. Nous essayons de mieux comprendre les causes premières du chômage chez les jeunes et de déterminer dans quelle mesure certains de nos programmes aident les jeunes à trouver un emploi valorisant, ce que nous pourrions améliorer et ce que nous pourrions changer.

Je voudrais consacrer mon temps à cela. J'invite les membres à... Je m'en tiendrai là.

Tout d'abord, je tiens à féliciter nos témoins présents dans cette salle. Je vous remercie de nous accorder votre temps. Je vous remercie d'avoir rassemblé vos réflexions et de les partager avec nous.

Vous avez mentionné l'importance de l'intégration du travail et de l'apprentissage, notamment l'apprentissage sur le terrain. Parmi les programmes soutenus par le gouvernement fédéral qui favorisent actuellement cette approche, pourriez-vous nous en dire un peu plus sur ce qui fonctionne bien et ce que nous devrions essayer de préserver?

Nous pourrions commencer par M. Abbasi, puis passer aux autres témoins.

Abdul Abbasi: Les témoins précédents ont également mentionné le programme de stages étudiants, qui, selon nos observations, fonctionne efficacement. Dans des enquêtes récentes sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, 77 % des entreprises canadiennes ont indiqué avoir des difficultés à trouver des travailleurs qualifiés. C'est précisément ce à quoi contribuent les programmes de stages étudiants, en veillant à ce que les entreprises, notamment celles du secteur des biotechnologies, participent à la formation de ces étudiants afin qu'ils possèdent les compétences requises lorsqu'ils entrent sur le marché du travail. Il est essentiel de financer ce programme et de passer de 40 000 à 60 000 étudiants, surtout compte tenu du taux de chômage élevé chez les jeunes.

Caroline Desrochers: Merci.

Madame Krieger, à votre tour.

Delaney Krieger: Merci pour cette question. Elle est excellente pour mettre l'accent sur ce qui fonctionne.

Chez Build a Dream, nous avons constaté que nos investissements dans la fidélisation et l'avancement de nos employés ont permis d'atténuer quelque peu le problème dont je parlais, à savoir que ce sont les employés de niveau intermédiaire qui sont les plus motivés. Du côté de la retraite, il y a beaucoup de personnes, en particulier dans les petites et moyennes entreprises... Je ne peux même pas vous dire le nombre de fois où j'ai travaillé avec des employeurs employant moins de 20 personnes, dont une hautement qualifiée et formée, mais qui ne peut pas prendre sa retraite, car elle est la seule à posséder ces connaissances. D'un côté, il y a cette personne, et, de l'autre, de jeunes collégiens enthousiastes.

Le problème est que, comme personne ne soutient ces jeunes étudiants et ces jeunes enthousiastes pendant la phase intermédiaire de transition vers les postes de direction, les travailleurs plus âgés qui approchent de la retraite ne peuvent pas partir. La plupart de ces personnes veulent profiter de leur retraite, mais, comme elles ne peuvent pas compter sur les étudiants et les collégiens pour acquérir en trois mois toutes les compétences et les connaissances qu'elles ont mis 20 ans à acquérir, le fossé à combler est immense.

Il est certain qu'un investissement accru dans les mesures de fidélisation et d'avancement contribuerait à garantir que ces personnes, à savoir les jeunes et toute personne occupant un poste de débutant, puissent progresser vers des postes de niveau intermédiaire sans quitter complètement le secteur.

• (1705)

Caroline Desrochers: Merci.

Madame Joomun, aimeriez-vous ajouter quelque chose à ce sujet?

Wasiimah Joomun (directrice générale, Alliance canadienne des associations étudiantes): Non, merci.

Caroline Desrochers: Je vais revenir à M. Abbasi.

Nous proposons des programmes comme le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant et les programmes coopératifs, qui permettent aux étudiants d'acquérir une expérience importante pendant leurs études.

À votre avis, et d'après votre expérience avec tous vos étudiants à l'échelle nationale, cela les aide-t-il à conserver leur emploi par la suite? Ont-ils plus de chances de trouver un emploi grâce à ces expériences?

Abdul Abbasi: Comme vous l'avez dit, l'apprentissage intégré au travail est très important et prépare les étudiants au monde du travail dans lequel ils vont entrer. Nous avons entendu dire que, si les étudiants acquièrent au préalable ces compétences et cette expérience grâce à l'apprentissage intégré au travail, cela les aide vraiment à conserver leur emploi ou à en trouver un par la suite.

Pour en revenir au Programme de stages pratiques pour étudiants, environ un quart des employeurs qui ont embauché des étudiants dans le cadre de ce programme ont déclaré qu'ils les auraient embauchés de toute façon. Cela signifie également que 75 % des emplois créés n'auraient jamais vu le jour. Compte tenu de l'augmentation de la population étudiante et du chômage des jeunes, je pense qu'il est nécessaire de multiplier les initiatives de ce genre.

Lorsque les étudiants ont accès à ces programmes coopératifs et à ces stages... Les employeurs s'attendent à ce qu'après l'obtention de son diplôme, la personne ait acquis une année ou plus d'expérience sur le marché du travail dans son domaine, dans un poste de

débutant. Cela devient vraiment difficile, et ces programmes coopératifs ou ces stages contribuent réellement à combler le fossé, afin que les étudiants puissent obtenir ces emplois.

Caroline Desrochers: Merci.

Le président: Vous avez six secondes.

Caroline Desrochers: Je vais poser ma question, et peut-être que vous pourrez y répondre par écrit.

Étant donné que vous êtes tous jeunes et que nous parlons de la disparité entre ce que les jeunes apprennent et ce dont le marché du travail a besoin, si vous pouviez nous envoyer des renseignements à ce sujet, cela nous serait très utile.

Merci.

Le président: Merci, madame Desrochers.

Madame Gill, à vous la parole pour six minutes.

[Français]

Marilène Gill: Merci, monsieur le président.

Je remercie l'ensemble des témoins qui sont avec nous aujourd'hui. C'est bien de recevoir aussi des jeunes dans le cadre de cette étude.

Vous avez une expérience professionnelle, bien sûr, étant donné vos fonctions, mais aussi une expérience moins formelle, parce que vous côtoyez des jeunes également. C'est un sujet qui m'intéresse beaucoup et je n'aurai pas le temps de poser toutes mes questions, mais vous pourrez y répondre par écrit, au besoin.

D'abord, j'aimerais connaître les diverses causes du chômage chez les jeunes, selon vous. J'ai beaucoup entendu parler des attentes de la part des entreprises, par exemple. Ensuite, Mme Krieger pourrait en dire davantage sur la question des femmes. Finalement, j'aimerais que vous me disiez si le chômage peut aussi être dommageable pour les projets d'études des jeunes.

J'aimerais vous entendre sur ces trois questions, dans l'ordre que vous souhaitez.

Wasiimah Joomun: Le mois dernier, nous avons visité 22 campus d'un bout à l'autre du Canada et nous avons parlé avec des étudiants. La principale préoccupation qui a été soulevée, comme M. Abbasi l'a mentionné, c'est qu'on demande aux étudiants qui font une demande d'emploi d'avoir un ou deux ans d'expérience. La majorité des étudiants à qui nous avons parlé ont dit que cela les privait d'un revenu pendant leurs études et de la possibilité d'acquérir les compétences nécessaires pour réintégrer le marché du travail après l'obtention de leur diplôme.

L'apprentissage intégré au travail aide donc les étudiants à acquérir cette expérience et à développer la confiance nécessaire pour commencer à travailler.

• (1710)

Marilène Gill: Merci.

Madame Krieger, je vous écoute.

[Traduction]

Delaney Krieger: Pour ma part, j'aimerais préciser que les jeunes veulent vraiment travailler. Ce sont les personnes les plus déterminées et les plus résilientes avec lesquelles j'ai travaillé ces derniers temps.

Le problème et cette disparité surviennent lorsqu'ils sont placés dans des postes pour lesquels ils ne sont pas suffisamment préparés. Un excellent exemple est celui du Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario, le PAJO, ici, en Ontario. À plusieurs reprises, lorsque je me trouvais sur des chantiers, nous avions un étudiant du PAJO avec nous. Je pense que c'est une excellente occasion, semblable à l'apprentissage intégré au travail dont nous avons parlé. Avec un étudiant du PAJO, les employeurs doivent prendre des précautions supplémentaires pour assurer la sécurité de l'étudiant et que celui-ci peut profiter le plus de cette expérience. Je pense que cela tient en grande partie à cet écart. C'est très beau d'accueillir cet étudiant, mais, si nous ne pouvons pas le soutenir, je pense que cet investissement est perdu. Nous le constatons dans les stages étudiants, mais aussi dans d'autres programmes.

Je crois que le principal problème réside dans l'incapacité à maintenir les personnes dans leur poste. Nous pouvons les attirer dans ce secteur, ce qui est remarquable. Elles sont résilientes. Elles veulent travailler. Elles continuent souvent à travailler bien après ce qu'elles avaient prévu, ou après le moment où elles souhaitaient quitter le secteur, simplement pour persévérer; mais, comme il y a un manque de mesures d'accompagnement globales qui les aident véritablement à s'épanouir dans leur environnement, c'est souvent ce qui arrive.

[Français]

Marilène Gill: Merci beaucoup.

Je confirme vos propos, car j'ai notamment un fils de 20 ans et une fille de 18 ans qui veulent travailler, même pendant leurs études.

J'ai encore beaucoup d'autres questions à vous poser.

Le chômage met-il en péril les études des étudiants? Ils ne viennent pas tous d'une famille qui peut tout leur payer. Ils viennent parfois de régions éloignées. Cela suppose des sacrifices, et je sais de quoi je parle. Le fait que ce ne soit pas toujours accessible et qu'il n'y ait pas de filet social peut-il être dommageable pour les jeunes? On connaît le coût de la vie, le coût du logement, le coût de l'université.

J'aimerais entendre votre avis à ce sujet.

Wasiimah Joomun: Je vous remercie de votre question.

Il y a un discours selon lequel les étudiants qui veulent travailler pendant leurs études veulent seulement le faire pour avoir de l'argent de poche, ou ils ne veulent pas étudier. Il faut changer ce discours. Il y a des gens qui ne sont pas soutenus financièrement par leurs parents, comme vous l'avez dit. Le travail est une façon pour eux d'avoir de l'argent. Or, je pense que l'apprentissage intégré au travail est un bon outil pour aider les étudiants à développer des compétences tout en leur permettant d'avoir un peu d'argent pour se soutenir. On doit se distancer du discours selon lequel les étudiants vont à l'école seulement pour travailler et non pour étudier.

Pendant l'été, nous avons mené une étude auprès des Canadiens en âge de travailler, et 73 % d'entre eux ont dit que leurs études les avaient aidés à acquérir les compétences nécessaires pour commencer à travailler et à se préparer afin de bien réussir pendant leur vie active.

Il faut changer de discours et comprendre que, de nos jours, travailler pendant les études n'est pas un luxe, mais une nécessité, tant

pour l'argent que pour l'expérience et la possibilité de s'intégrer au marché du travail après les études.

Marilène Gill: Les étudiants devraient-ils avoir accès à l'assurance-emploi?

Le président: Merci, madame Gill.

Marilène Gill: Vous pouvez me répondre par écrit.

Merci, monsieur le président.

[Traduction]

Le président: Madame Goodridge, vous avez cinq minutes.

Laila Goodridge (Fort McMurray—Cold Lake, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leur présence.

Je vais commencer par M. Abbasi. C'est formidable d'accueillir un étudiant de l'Université de l'Alberta, en particulier un étudiant du campus Augustana. J'ai moi-même fréquenté le campus Saint-Jean, et c'est toujours un plaisir de rencontrer quelqu'un qui vient de l'un de ces campus.

En mars dernier, il a été rapporté que la banque alimentaire de l'Université de l'Alberta avait enregistré une augmentation de 600 % de sa fréquentation au cours des 5 dernières années. Pensez-vous que la crise de l'emploi chez les jeunes soit une des raisons qui expliquent cette augmentation massive?

Abdul Abbasi: C'est toujours un plaisir de rencontrer des diplômés universitaires et des diplômés du campus Saint-Jean.

Je crois que, comme cela a été mentionné précédemment, les étudiants qui participent à des programmes d'intégration professionnelle acquièrent bon nombre de ces compétences tout en gagnant de l'argent pendant leurs études. Souvent, s'ils ne bénéficient d'aucun autre soutien ou si leurs parents ne peuvent pas les aider financièrement, c'est grâce à ces programmes qu'ils gagnent un peu d'argent qui leur permet de faire leurs emplettes, de se loger et de consacrer suffisamment de temps à leurs études. Nous avons entendu de nombreux étudiants dire qu'ils occupaient deux emplois à temps partiel pour joindre les deux bouts. Cela signifie qu'ils n'ont pas le temps d'étudier, ce qui se répercute sur leurs notes; ils n'obtiennent pas de bourse d'études et doivent donc travailler davantage pour subvenir à leurs besoins, ce qui crée un cercle vicieux.

● (1715)

Laila Goodridge: La crise du coût de la vie a un impact considérable sur le bien-être général des étudiants, n'est-ce pas?

Abdul Abbasi: Oui. Nous avons entendu des étudiants dire qu'il était devenu difficile de financer leurs études, et il est essentiel que l'éducation reste un droit et non un privilège.

Laila Goodridge: Merci. Je passe maintenant à Mme Krieger.

C'est formidable de voir une personne qualifiée dans un métier spécialisé, surtout une femme, occuper un poste aussi important. Je suis la fille de deux personnes de métier, et elles m'ont enseigné que c'est quelque chose dont on ne s'éloigne pas.

Pensez-vous que l'on parle suffisamment des métiers spécialisés en général?

Delaney Krieger: Je vous remercie sincèrement pour cette question, car c'est un sujet qui me préoccupe fréquemment.

Parfois, j'ai l'impression qu'on en parle, mais souvent de manière édulcorée. On évite d'aborder les dures réalités et la situation actuelle, et je crois sincèrement que cela s'explique par un manque de connaissances concrètes sur le terrain. Peu de personnes se lancent dans les métiers spécialisés et y restent, connaissent parfaitement l'environnement et sont en mesure de s'asseoir à cette table et de défendre cette cause.

Je crois qu'on en parle, mais je pense qu'il y a beaucoup de fausses idées, notamment en ce qui concerne la fin de vie active et le fait que tous ces spécialistes de métier prennent leur retraite. C'est vrai, et cela se répercutera sur nous. Cependant, pour l'instant, nous ne voyons pas les taux de départ à la retraite qui avaient été initialement prévus.

Laila Goodridge: Je pense que c'est un aspect essentiel de cette question.

Pensez-vous que nous avons suffisamment de programmes des apprentis inscrits pour attirer les jeunes vers les métiers spécialisés? J'ai grandi à Fort McMurray, et les programmes des apprentis inscrits existent depuis avant ma naissance. Je suis surprise d'apprendre que ce n'est pas très courant. Même à Fort McMurray, où nous sommes une ville très axée sur les métiers spécialisés, comme Windsor probablement, on disait encore: « Si tu es intelligente, va à l'université et ne te lance pas dans les métiers spécialisés. »

Que diriez-vous à une jeune femme intelligente aujourd'hui?

Delaney Krieger: Je dis souvent que les personnes intelligentes doivent construire des bâtiments. C'est assez direct.

En ce qui concerne votre remarque sur le fait que nous avons toujours eu ces programmes d'apprentissage, nous disposons de programmes d'inscription à l'apprentissage et nous avons des personnes qui entrent dans ce secteur. Cependant, pour en revenir à la question de la fidélisation et de l'avancement, c'est là que le bât blesse. Nous pouvons recruter autant que nous le souhaitons, mais si nous ne protégeons pas cet investissement en investissant dans la fidélisation et l'avancement de ces personnes, nous continuerons à voir cette porte tournante qui nous fait perdre de l'argent.

J'ai quelques statistiques à ce sujet. Seuls 30 % des femmes qui entreprennent un programme d'apprentissage le terminent, contre 45 % des hommes. En outre, 45 % des hommes ne terminent pas leur programme d'apprentissage. Cela ne concerne pas uniquement les groupes sous-représentés, mais tous les apprentis, sans exception. Encore une fois, lorsque nous évoquons les métiers spécialisés, les gens sont intéressés et enthousiastes à l'idée de s'y lancer. J'étais enthousiaste à l'idée de me lancer dans les métiers spécialisés. Ayant grandi à Windsor, je passais en voiture le long de Riverside Drive, où se trouvaient toutes les belles maisons, et je savais que toutes ces maisons appartenaient à des gens de métier. C'était donc une carrière idéalisée pour moi, mais, une fois que je m'y suis lancée, ce n'était pas le prestige brillant qui m'avait été promis au départ.

Laila Goodridge: Oui, c'est un travail exigeant. Mes parents étaient très fiers; ils avaient tous deux régulièrement des apprentis qu'ils encadraient vraiment.

Je vous remercie sincèrement d'avoir souligné le manque de mentorat qui existe parfois dans ce domaine.

Le président: Merci, madame Goodridge. C'étaient d'excellentes questions.

[Français]

Monsieur Joseph, vous disposez de cinq minutes.

Natilien Joseph: Merci, monsieur le président.

Je tiens à féliciter nos jeunes et à les remercier de leur présence. C'est toujours un plaisir de les rencontrer ici, à Ottawa, au cœur de notre démocratie.

J'ai un message à leur envoyer: il ne faut pas qu'ils se laissent intimider et ils ne doivent pas lâcher.

Ma question s'adresse à vous, monsieur Abdul.

D'après votre expérience, quelles initiatives et mesures de soutien du gouvernement ont réellement eu un effet positif dans le parcours des étudiants vers un emploi? Selon vous, comment peut-on les renforcer pour aider davantage de jeunes étudiants à mieux se débrouiller entre le travail et les études?

• (1720)

[Traduction]

Abdul Abbasi: J'ai brièvement mentionné certaines des mesures qui ont porté fruit. Nous avons constaté que le programme de stages étudiants était bénéfique pour les étudiants. Encore une fois, le nombre de participants est passé de 60 000 en 2022-2023 à 40 000 aujourd'hui, mais c'est un programme qui a fait ses preuves. Il est essentiel que nous y consacrons davantage de fonds.

Pour ce qui est des autres mesures que le gouvernement pourrait prendre pour aider les étudiants et de la question des apprentis, nous adoptons une vision holistique de l'éducation et de la formation. Le gouvernement fédéral se concentre sur les grands projets et les infrastructures. Dans ces cas, CASA fait pression sur lui pour qu'il établisse que 10 % des heures consacrées à ces projets d'infrastructure, aux grands projets et au logement soient effectuées par des apprentis. C'est une mesure qui a déjà été mise en place dans des provinces comme l'Alberta et d'autres provinces du pays. Aux États-Unis, entre 2012 et 2022, le nombre d'apprentis a augmenté de 64 %, mais en Alberta, il a diminué de 48 %. Comment trouver les formateurs en apprentissage qui peuvent aider les étudiants à acquérir ces compétences?

Je dirais que le Programme de stages pratiques pour étudiants et les heures d'apprentissage sont deux domaines dans lesquels le gouvernement pourrait apporter son soutien.

[Français]

Natilien Joseph: Monsieur le président, ma prochaine question s'adresse à Mme Joomun.

M. Abbasi a parlé de l'Alberta et d'autres provinces. Quel rôle les gouvernements provinciaux jouent-ils en complément des initiatives fédérales en matière d'emploi pour les étudiants?

Wasiimah Joomun: Je vous remercie de votre question.

La solution est de soutenir les étudiants. Tous les témoins ont parlé de la préparation des étudiants à l'intégration au marché du travail. Or le problème, c'est qu'ils n'arrivent même pas à franchir la porte.

Je connais des étudiants qui ont présenté 20, 30 voire 50 demandes d'emploi sans recevoir de réponse. Les employeurs exigent de l'expérience dès l'entrée en poste, ce qui limite les chances de ces étudiants d'occuper un emploi et, par conséquent, d'acquérir les compétences nécessaires.

Ce que nous demandons au gouvernement, comme l'a mentionné M. Abbasi, c'est d'offrir davantage d'occasions d'emploi. Le programme prévoit une réduction du nombre de postes, passant de 60 000 à 40 000, ce qui représente une perte de 20 000 postes. Cela signifie que 20 000 étudiants de moins seront employés.

Nous demandons donc au gouvernement de s'engager à plus long terme envers l'Initiative d'apprentissage innovant intégré au travail, afin de soutenir les étudiants partout au pays, dans toutes les provinces.

Natilien Joseph: Merci, monsieur le président.

Le reste de mon temps de parole peut être accordé à Mme Desrochers, ou à toute autre personne.

[Traduction]

Jessica Fancy: Je vous remercie de m'avoir accordé du temps.

J'ai une petite question à vous poser, madame Krieger. Nous avons parlé de vulnérabilité tout à l'heure. Vous avez vos 75 %. Ils ont des parents qui les soutiennent, ils ont un bagage, de l'argent et un système de soutien. Et qu'en est-il des 25 % d'élèves issus de groupes démographiques vulnérables? Pouvez-vous nous en dire plus?

Delaney Krieger: Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion d'en dire davantage sur ce sujet.

Tout se résume à la résilience. C'est le mot qui compte le plus. Personne n'est plus résilient que les étudiants, quels qu'ils soient; que ces jeunes soient handicapés ou issus de minorités raciales. Personne ne sera plus résilient au sein d'une main-d'œuvre qu'une population vulnérable. C'est la raison pour laquelle ils constituent un aspect essentiel lorsque nous examinons des emplois tels que les programmes de formation. À propos d'une structure qui ne dispose pas actuellement de beaucoup de ces soutiens, que personne ne travaillera plus dur pour un apprentissage qu'une mère célibataire qui essaie de subvenir aux besoins de ses enfants.

Lorsque nous investissons dans l'apprentissage, nous devons nous concentrer sur les groupes prioritaires en matière d'équité et sur ces communautés vulnérables afin de garantir leur réussite. En fin de compte, lorsque nous parlons aux employeurs et que nous leur demandons ce qu'ils attendent des travailleurs qualifiés, ils répondent de la résilience. Ils ont besoin de la capacité à se tourner rapidement pour s'adapter à une main-d'œuvre en constante évolution, et toutes les choses.

Je pense que c'est un point important. Je vous remercie de l'avoir soulevé.

• (1725)

Le président: Je vous remercie.

Madame Gill, vous disposez de deux minutes et demie.

[Français]

Marilène Gill: Merci, monsieur le président.

Un témoin du Conseil national des chômeurs et chômeuses nous a appris que le gouvernement fédéral avait supprimé 2 000 emplois destinés aux étudiants dans la fonction publique.

Pensez-vous que le gouvernement pourrait trouver une autre façon de soutenir les étudiants en ce moment, compte tenu de la hausse du chômage observée chez les jeunes?

Wasiimah Joomun: Je vous remercie de votre question.

Vous avez fait ressortir les grandes lignes.

Récemment, nous avons observé une diminution des possibilités d'emploi pour les étudiants ainsi qu'une augmentation du taux de chômage au sein de ce groupe.

Nous voudrions qu'il y ait un peu plus possibilités pour les étudiants, parce que, comme vous l'avez dit, tout le monde veut travailler. Les étudiants veulent acquérir de l'expérience et gagner un revenu.

Je pense que le gouvernement devrait examiner les options comme l'apprentissage intégré au travail ou d'autres options comme Emplois d'été Canada, pour voir comment on pourrait étendre les programmes déjà offerts et offrir plus d'occasions et de soutien aux étudiants.

Marilène Gill: Vous avez dit que, grâce au programme Emplois d'été Canada, des jeunes d'un peu partout au Canada pourraient obtenir un emploi.

Madame Krieger, avez-vous des commentaires à formuler à ce sujet?

[Traduction]

Delaney Krieger: Je dirais absolument que l'une des choses que nous constatons, c'est un financement important pour le recrutement et la sensibilisation — j'ai l'impression de jouer toujours la même vieille rengaine —, mais il y a un manque de soutien pour ce qui est de la rétention et de l'avancement.

Selon une statistique de BuildForce, les femmes ne représentent que 4,8 % des apprenties dans les métiers de la construction au niveau national, et seuls 2 % d'entre elles ont terminé leur formation dans ce secteur. Cela en dit long sur le nombre de personnes qui accèdent à ces métiers. Les investissements dans le recrutement et la sensibilisation sont efficaces, mais ils doivent être complétés par une approche holistique à long terme, qui inclut un soutien global et des programmes holistiques.

[Français]

Marilène Gill: Ma question concerne peut-être moins votre domaine de spécialisation, mais je vous la pose quand même.

Le hiatus observé entre la fin des études et le moment où on souhaite travailler et où les employeurs souhaitent avoir des employés non pas qualifiés, puisque vous l'êtes, mais avec expérience, représente-t-il un glissement que vous voyez partout?

On ne peut pas s'attendre à ce qu'une personne possède deux ou trois ans d'expérience quand elle commence un emploi.

Cela peut-il allonger votre formation et appauvrir en quelque sorte les jeunes?

L'employeur se déresponsabilise-t-il ainsi du soutien qu'il devrait peut-être lui aussi fournir aux travailleurs?

Je sais que j'ai posé trois questions, mais vous pouvez nous faire parvenir votre réponse par écrit pour que nous puissions en tenir compte.

[Traduction]

Le président: Je vous remercie. Vous pouvez fournir une réponse écrite.

Nous allons en terminer avec deux tours de cinq minutes.

Nous allons donner la parole à M. Genuis.

Garnett Genuis: Merci, monsieur le président.

Je dois commencer par répondre à ce qu'a dit Mme Desrochers.

Nous avons ici un expert mondialement reconnu en investissement économique qui nous a présenté une critique économique et fondée sur des données de la mauvaise politique d'immigration des libéraux, en raison de son impact sur le chômage des jeunes. Cette députée libérale a qualifié la réflexion de cet expert d'« anti-immigration ». Elle n'a pas abordé les données présentées par M. Dias et ne lui a même pas laissé l'occasion de répondre à ses questions. Je pense qu'il est important que les gens remarquent que les libéraux ont précisément essayé de mettre fin au débat de fond sur l'immigration.

Nous reconnaissons tous que notre pays a bénéficié de l'immigration et que nous devons avoir des conversations réfléchies sur le dosage particulier des politiques, sur leur efficacité et sur leur impact sur notre pays. Il s'agit d'une conversation politique nécessaire pour tenir le gouvernement responsable de ses décisions.

Pour les libéraux, rejeter le désaccord avec leurs politiques et les analyses d'experts basées sur des données exposant les échecs de ces politiques en les qualifiant d'« anti-immigrations » est une tactique politique visant à masquer leurs propres échecs et leurs répercussions sur les classes ouvrières et les jeunes.

Telles sont mes observations à ce sujet. Mais monsieur Dias, je veux vous accorder par gentillesse, ce que Mme Desrochers ne vous a pas permis, l'opportunité de répondre à certaines de ses calomnies contre votre témoignage, en particulier si vous souhaitez apporter des éléments supplémentaires à votre argumentation. Je vous laisse le temps de le faire maintenant.

• (1730)

Richard Dias: Je vous remercie.

Je tiens à préciser que je ne suis pas contre l'immigration, car je ne peux pas être contre ma mère et je ne peux certainement pas être contre mon père non plus. Je suis extrêmement fière d'être l'enfant d'immigrés. J'ai grandi dans un pays qui a offert à mes parents des possibilités qu'ils n'auraient jamais eues dans leur pays d'origine. Ils sont extrêmement fiers d'être Canadiens, et je n'hésiterai jamais à le dire.

On m'a demandé de parler du chômage des jeunes et de son origine. Que vous consultiez le rapport de la Banque du Canada — et je vous soumetts que la Banque du Canada n'est pas politisée; nous pouvons convenir qu'il s'agit d'une source indépendante — ou que vous consultiez l'enquête sur la population active de juillet, qui fait état de l'augmentation du chômage chez les jeunes, le problème est que nous avons inondé le marché du travail. Par « inondé », j'entends que la population des 15 à 24 ans, en 2021, était d'environ 4,38 millions de personnes. Elle est aujourd'hui de 5 millions. Cela représente 600 000 personnes supplémentaires dans cette tranche d'âge.

Dans le même laps de temps, il y avait 2,5 millions d'emplois pour cette même cohorte d'âges en 2022, et il y en a maintenant 2,7 millions, comme le montrent les données de l'enquête sur la population active de Statistique Canada.

Nous pouvons nous demander s'il est poli de le dire, mais la réalité est que la raison pour laquelle le chômage des jeunes est si élevé — il n'a jamais été aussi élevé depuis 1977 — est une politique d'immigration mal conçue qui l'a directement affecté.

J'ai encore un point à soulever. L'un des problèmes mentionnés par d'autres témoins est que les entreprises exigent toujours de l'expérience. C'est exactement ce que la Banque du Canada a cité comme l'un des problèmes liés à l'inondation du marché du travail par des travailleurs peu qualifiés et mal payés.

Garnett Genuis: Merci.

Je note, madame Krieger, que vous avez également fait quelques observations sur le système d'immigration. Vous avez également souligné l'importance de la reconnaissance des titres de compétences. En l'absence de cette reconnaissance, de nouveaux arrivants qui pourraient être plus qualifiés se retrouvent en concurrence avec des jeunes pour des postes de débutants.

Je voulais vous donner les 30 secondes qu'il me reste pour que vous puissiez ajouter tout ce que vous souhaitez sur la question de l'immigration en particulier.

Delaney Krieger: Je vous remercie beaucoup. Je vous en suis très reconnaissante.

Pour reprendre les mots de M. Dias, c'est une situation où personne ne sort vraiment gagnant. Si nous ne sommes pas en mesure de soutenir les immigrants hautement qualifiés et très instruits qui viennent au Canada, nous ne leur rendons pas service, ni à eux ni à nous-mêmes.

Honnêtement, les seules personnes qui gagnent sont les grandes entreprises et les grands employeurs, qui bénéficient de salaires plus bas et d'autres avantages.

Garnett Genuis: Tout à fait.

Je vous remercie.

Le président: Merci, monsieur Genuis.

Nous allons maintenant donner la parole à Mme Fancy pour cinq minutes.

Jessica Fancy: Merci beaucoup, monsieur le président.

J'aimerais commencer mes cinq minutes en rappelant à quel comité nous siégeons actuellement. Nous sommes le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. Il ne s'agit pas d'un comité de l'immigration, même si celle-ci est prise en compte dans certains de nos travaux.

Le président: Un instant.

Quel est votre rappel au Règlement, madame Goodridge? Énoncez-le clairement, je vous prie.

Laila Goodridge: Je voudrais rappeler une chose, la situation est en train de dégénérer...

Le président: Ce n'est pas un rappel au Règlement.

Madame Fancy, vous avez la parole.

Jessica Fancy: À ma chère collègue d'en face, je disais que ce n'est pas le comité de l'immigration; cependant, une part du gâteau est en jeu en ce qui concerne l'immigration.

J'aimerais aborder un autre sujet sociétal plus large que Mme Krieger a mentionné précédemment. Nous accueillons aujourd'hui une population plus nombreuse sur le plan générationnel, avec des personnes très jeunes... Je tiens également à vous remercier d'avoir invité les jeunes à participer à une étude sur la jeunesse.

Mme Krieger a évoqué tout à l'heure les baby-boomers et le fait que cette population plus nombreuse de personnes qui auraient normalement pris leur retraite reste plus longtemps sur le marché du travail. Vous avez parlé de la planification de la succession ou de son absence.

Je voulais vous donner l'occasion de parler aujourd'hui de cette part beaucoup plus importante du gâteau.

Je vous remercie.

● (1735)

Delaney Krieger: Je pense qu'il s'agit vraiment d'un ensemble de pièces et d'éléments en mouvement. Nous nous intéressons aux jeunes, il semble donc contre-intuitif de s'intéresser aux personnes en milieu ou en fin de carrière. Toutefois, il y a tellement d'éléments en mouvement qu'il faut vraiment tout prendre en compte.

En ce qui concerne la population des baby-boomers, nous avons tous vu les prévisions indiquant que cette génération représente une part x du marché du travail des métiers spécialisés et qu'elle va partir. C'est ce qui était prévu, mais ce n'est pas ce qui se passe en raison d'un manque de planification de la relève. L'un des principaux obstacles à la planification de la relève dont j'ai déjà parlé est le manque de personnel de niveau intermédiaire. Qu'il s'agisse de la génération X ou de la génération Y, beaucoup d'entre eux quittent leur emploi en raison de la violence, du harcèlement ou d'un manque de soutien, etc.

Il faut également tenir compte de l'immigration: les travailleurs immigrés hautement qualifiés arrivent et ne parviennent pas à faire reconnaître leurs qualifications. Ils arriveraient à ce niveau intermédiaire, alors que c'est précisément là que nous en avons besoin. Une fois de plus, il s'agit d'un mauvais service rendu à la fois à eux et à nous de ne pas reconnaître leurs diplômes et de ne pas les placer à ce niveau intermédiaire, afin que les baby-boomers puissent planifier leur relève.

Jessica Fancy: Merci, madame Krieger.

Pouvez-vous également développer l'aspect du mentorat que vous avez abordé avec des groupes d'âge différents?

Delaney Krieger: Je peux absolument parler de l'ensemble de l'industrie des métiers spécialisés.

Les baby-boomers, qui ont constitué la main-d'œuvre, sont souvent majoritairement blancs et masculins. Le problème réside en partie dans le fait que, lorsque nous voyons arriver sur le marché du travail une population plus jeune et plus diversifiée, celle-ci fait preuve de beaucoup de résilience et de bravoure en se présentant dans un environnement où elle est minoritaire.

Cependant, ils n'y restent que peu de temps. C'est ce que montrent les statistiques de rétention. Les entreprises s'accrochent souvent à ces personnes plus expérimentées qui transmettent cette rhétorique. Il s'agit d'enseigner, génération après génération, qu'il faut endurer la violence et le harcèlement au quotidien pour faire ses preuves, se développer et exceller sur le lieu de travail.

Je pense que cette lacune sur le plan de la relève passe plus ou moins rapidement de zéro à 100. Nous passons d'une main-d'œuvre majoritairement blanche et masculine de la génération des baby-boomers, qui constitue la majorité de l'industrie des métiers spécialisés, à une main-d'œuvre très diversifiée de jeunes qui arrivent, ce qui a causé de nombreux problèmes au sein de l'industrie.

Jessica Fancy: Je vous remercie beaucoup, madame Krieger.

Je voudrais également mettre en avant une organisation à but non lucratif de la Nouvelle-Écosse dont j'ai fait partie, la Techsploration. Sa mission et sa vision étaient de faire en sorte que des mentors féminins spécialisés dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie, des arts et des mathématiques (STIAM ou STIM) occupant différents postes prennent en charge des jeunes filles et les encadrent pour leur permettre d'acquérir de l'expérience, en particulier au sein de ces groupes démographiques vulnérables.

Merci à tous d'être venus aujourd'hui.

Le président: Merci, madame Fancy. Voilà qui met fin au deuxième tour de table.

Je remercie les témoins d'être venus aujourd'hui.

Comme nous avons dépassé les deux heures, le Comité lève la séance et se réunira à nouveau le 21 octobre.

La séance est levée.

Publié en conformité de l'autorité
du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la Loi sur le droit d'auteur. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre des communes.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la Loi sur le droit d'auteur.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes à l'adresse suivante :
<https://www.noscommunes.ca>

Published under the authority of the Speaker of
the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the Copyright Act. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the Copyright Act.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the House of Commons website at the following address: <https://www.ourcommons.ca>