



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

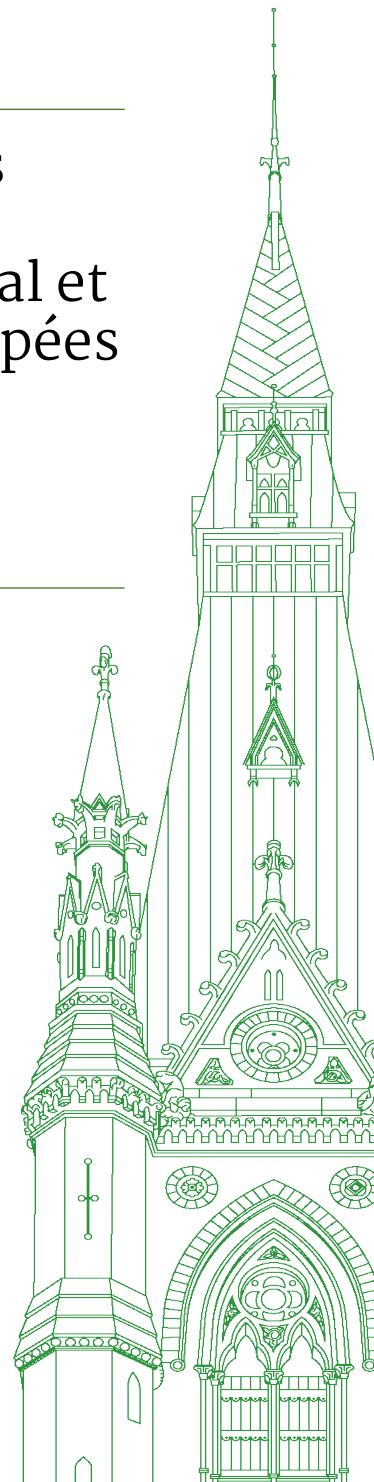
45^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

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

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 009

Le mardi 21 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 mardi 21 octobre 2025

● (1100)

[Traduction]

Le président (Robert Morrissey (Egmont, Lib.)): Bonjour, mesdames et messieurs. Il est 11 heures. Le greffier m'informe que nous avons le quorum, nous allons donc commencer la réunion n° 9 du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.

Conformément à la motion adoptée le jeudi 18 septembre 2025, le Comité se réunit pour étudier l'emploi des jeunes au Canada.

La réunion d'aujourd'hui se déroule dans un format hybride, conformément au Règlement de la Chambre. Les membres comparaissent en personne, dans la salle, ou sur Zoom. J'aimerais passer en revue quelques points. Les témoins qui comparaissent en ligne ont effectué les tests de son. Tous les membres peuvent participer dans la langue officielle de leur choix. Pour les personnes présentes dans la salle, assurez-vous d'avoir votre oreillette et d'utiliser le canal approprié pour la langue de votre choix. Pour les personnes qui comparaissent virtuellement, veuillez utiliser l'icône, au bas de votre écran, pour choisir la langue officielle que vous souhaitez. Si les services d'interprétation sont interrompus, veuillez m'en informer, et nous suspendrons la séance le temps de régler le problème. Pour ceux qui sont en ligne, utilisez l'icône « Lever la main » pour vous adresser à moi. Nous ferons la même chose.

De plus, pour le bien de nos interprètes, je vous demanderais de couper le son de tous vos appareils pour qu'ils ne sonnent pas pendant la réunion. Veuillez éviter de tapoter la perche du microphone. Cela peut provoquer des bruits parasites, un problème pour nos interprètes. Veuillez également attendre que je vous nomme avant de parler et veuillez adresser toutes vos questions à moi, le président.

Nous allons commencer la réunion d'aujourd'hui qui se déroulera en deux séances d'une heure. Dans le premier groupe de témoins qui s'exprimeront aujourd'hui sur l'emploi des jeunes, j'aimerais souhaiter la bienvenue à M. Christopher Worswick, professeur, qui comparait à titre personnel; et à M. Timothy Lang, président et directeur général des Services d'emploi pour les jeunes, qui comparait virtuellement.

Chaque témoin aura cinq minutes pour présenter son exposé. Si vous dépassez le temps alloué, je vous dirai « Merci », et à ce moment-là, vous devrez rapidement conclure.

Sur ce, je commence par M. Worswick, pour cinq minutes ou moins, s'il vous plaît.

Christopher Worswick (professeur, à titre personnel): Merci à tous de me donner l'occasion de témoigner devant le Comité et de répondre à toutes vos questions.

Selon moi, la récente augmentation du chômage chez les jeunes au Canada est inquiétante, et elle est probablement due, d'abord, au récent ralentissement de l'économie canadienne à la suite des droits de douane imposés par les États-Unis et des menaces d'en imposer d'autres, puis à l'augmentation récente et rapide de la population canadienne, principalement attribuable à une augmentation sans précédent d'une population de résidents temporaires.

Quand on réfléchit à la question en s'appuyant sur les arguments économiques fondamentaux de l'offre et de la demande, on voit que la courbe de l'offre de travail dans le secteur des services à faible revenu de l'économie canadienne s'est fortement déplacée juste avant que la courbe de la demande de travail ne se déplace en raison de l'affaiblissement de la demande globale, au Canada. Ces deux effets devraient chacun entraîner une baisse des salaires pour ce segment du marché du travail, et, puisque ces travailleurs touchent presque le salaire minimum, l'un ou l'autre des effets pourrait entraîner un taux de chômage plus élevé chez les jeunes.

Il est difficile de savoir quel poids ou quelle importance il faut accorder à chacune de ces causes potentielles. Cependant, la deuxième cause est sans aucun doute importante, et la circulation des résidents temporaires qui entrent au pays ou en sortent relève certainement du contrôle du gouvernement fédéral; mes observations porteront donc sur les aspects politiques.

L'augmentation de la population de résidents temporaires était essentiellement due à une augmentation dans trois groupes: le Programme des travailleurs étrangers temporaires, le PTET; le Programme de mobilité internationale; et la population d'étudiants étrangers.

J'ai repris quelques commentaires d'un article d'opinion que j'ai écrit sur ce sujet et qui a récemment paru dans le *Globe and Mail*.

En réponse à la polémique à propos du Programme des travailleurs étrangers temporaires qui a éclaté initialement sous le gouvernement Harper, M. Pierre Brochu, M. Till Gross et moi-même avons étudié les répercussions de ce programme sur le marché du travail dans un article paru dans la *Revue canadienne d'économie* en 2020. Dans notre modèle, les travailleurs ont une intensité de travail élevée qui se traduit par une plus grande productivité dans les situations où le salaire versé est plus élevé que leur meilleure solution de rechange.

Pour les citoyens canadiens et les résidents permanents, la solution de rechange à un emploi au Canada est probablement un autre emploi au Canada avec un salaire similaire. En revanche, un travailleur étranger temporaire peut préférer de loin un emploi au Canada à celui qu'il occuperait dans son pays d'origine, puisqu'un travailleur étranger temporaire n'est pas normalement autorisé à changer d'emploi au Canada. Par conséquent, un travailleur étranger temporaire aura une intensité de travail plus importante et pourrait être disposé à tolérer les activités illégales de son employeur, comme des conditions de travail dangereuses et la retenue d'une partie de son salaire.

Le PTET peut non seulement ralentir la hausse des salaires, mais aussi entraîner une chute des salaires. Les employeurs pourraient anticiper l'intensité de travail élevée des travailleurs étrangers temporaires et offrir un salaire moins élevé, au départ, quand ils publient l'offre d'emploi destinée aux Canadiens, car, si le poste n'est pas pourvu, cela signifie qu'ils peuvent embaucher un travailleur étranger temporaire, et que l'entreprise empochera des profits plus élevés. Les programmes de mobilité internationale et les programmes d'étudiants étrangers connaissent les mêmes enjeux, et la hausse du nombre de personnes dans les trois programmes a donc probablement nui aux perspectives d'emploi des jeunes Canadiens.

À l'inverse, les programmes d'immigration permanente n'ont pas ces problèmes, car les droits des immigrants permanents sont presque identiques à ceux des citoyens canadiens. Par conséquent, on peut élargir le marché du travail canadien à l'aide de l'immigration permanente plutôt qu'à l'aide des travailleurs étrangers temporaires. Ralentir le PTET, ou même le supprimer, ne doit pas nécessairement limiter le nombre d'étrangers accueillis au Canada.

Les étudiants étrangers qui travaillent hors campus pourraient menacer davantage les perspectives d'emploi des jeunes que les travailleurs étrangers temporaires. La hausse du nombre d'étudiants étrangers au cours des cinq dernières années, en particulier dans les collèges ontariens, à laquelle s'ajoutent des règles plus souples quant au nombre d'heures travaillées, a entraîné une forte augmentation de l'offre de travailleurs dans le secteur des services à faible revenu.

Le Canada doit revenir à des restrictions plus sévères sur les heures de travail hors campus pour limiter la concurrence entre les travailleurs étrangers et les jeunes travailleurs à faible revenu. Il faut contrôler plus étroitement le nombre d'étudiants étrangers et, idéalement, les limiter aux programmes d'études postsecondaires menant à des revenus supérieurs à la moyenne canadienne après obtention du diplôme, car ces étudiants sont d'excellents candidats à la résidence permanente en tant qu'immigrants économiques.

Il faut également envisager de supprimer le programme des travailleurs étrangers temporaires, surtout dans les domaines où ces travailleurs font concurrence aux jeunes Canadiens. Le programme pourrait être remplacé par une immigration permanente plus importante. Nous devrions également examiner le programme de mobilité internationale pour voir s'il est possible de supprimer ou de limiter cet ensemble de visas.

Merci.

• (1105)

Le président: Merci beaucoup, monsieur Worswick, pour votre temps.

Nous allons maintenant entendre M. Lang.

Vous avez cinq minutes ou moins.

Timothy Lang (président et directeur général, Services d'emploi pour les jeunes): Merci, monsieur le président, et merci, mesdames et messieurs les députés. Je suis heureux d'être ici.

Je m'appelle Tim Lang et je suis président et directeur général des Services d'emploi pour les jeunes. Nous fournissons des services à près de 15 000 jeunes par an, et nous avons des partenaires dans tout le Canada. La plupart de nos bureaux se trouvent dans la région du Grand Toronto et ailleurs en Ontario, mais si vous me permettez une petite digression, j'ai le plaisir de me joindre à vous depuis la Saskatchewan, dont je suis originaire... la Saskatchewan et Winnipeg.

Je dis cela uniquement parce que cela me rappelle mon père, qui a été membre du Cabinet pendant environ 11 ans, dans les années 1960 et 1970. Merci beaucoup pour votre travail acharné et votre dévouement. Quand j'étais enfant, j'ai bien sûr été un témoin direct des sacrifices que vous faites tous, je vous remercie donc de servir le Canada. Je mentionnerai que mon père a malheureusement quitté la politique par dégoût. Les électeurs de la Saskatchewan ont fini par être dégoûtés de lui. J'espère que cela n'arrivera à aucun d'entre vous.

Je suis heureux d'être ici, aujourd'hui, pour parler, je l'espère, de véritables solutions. Il n'y a pas de solution miracle, mais il est certain qu'une partie de notre travail participe à la solution. Je vais rapidement parler du travail que nous faisons.

Nous sommes le plus grand et le plus important fournisseur de services d'emploi pour les jeunes au Canada. Comme j'aime à le dire pour plaisanter, quand nous avons commencé, les Maple Leafs de Toronto venaient de remporter la coupe Stanley. Notre organisation existe depuis longtemps.

Au cours de ces 60 années, nous avons vu l'économie passer par des hauts et des bas. Nous avons appris à nous adapter pour être en mesure de trouver un emploi aux dizaines de milliers de jeunes que nous voyons, qui sont en grande partie des jeunes qui rencontrent d'importants obstacles à l'emploi. Nous avons un taux de réussite de près de 90 %. Nous travaillons avec des dizaines de milliers d'entreprises pour donner une chance aux jeunes. Grâce à nos programmes de formation ou de counseling individuel, ils peuvent acquérir des compétences professionnelles ou des compétences de la vie courante, et nous leur faisons comprendre qu'ils vont être envoyés au tapis et qu'ils devront se relever. Nous leur donnons les compétences nécessaires pour être résilients et garder espoir. Nous travaillons ensuite avec les entreprises, le tout gratuitement, pour les aider à les intégrer dans un poste.

Nous avons aujourd'hui des programmes en matière de cybersécurité, un domaine où la demande est forte. Le gouvernement de l'Ontario a été très efficace au chapitre des métiers, et maintenant c'est le gouvernement fédéral qui s'y intéresse. C'est tellement important. Nous avons des programmes de métiers. Nous avons des programmes généraux, des programmes d'entrepreneuriat et des programmes de mentorat.

Notre nouveau domaine d'intérêt important, c'est les jeunes ayant un trouble de santé mentale. Par l'entremise de nos programmes WorkAbility, nous travaillons dans tout le pays pour aider les entreprises à comprendre l'importance de recruter des personnes ayant une déficience mentale. Ces personnes peuvent parfois devenir leurs employés les plus fidèles et constituer un atout pour l'organisation.

Tout cela pour dire que nous faisons une différence. Notre personnel de première ligne travaille tous les jours avec les jeunes, et cela fonctionne. Le rendement sur l'investissement — l'investissement dans des organisations comme la nôtre et nos partenaires dans tout le Canada —, c'est que chaque dollar dépensé rapporte le triple à l'économie.

J'ai toujours dit que le Canada est un grand pays pour bien des raisons. Deux des facteurs les plus importants sont évidemment une économie de marché solide avec des entreprises qui, je l'espère, créent des emplois et stimulent l'innovation, l'équilibre étant assuré par notre filet de sécurité sociale... essentiellement, bien sûr, notre système de soins de santé universel. Nous sommes le prochain motif d'une partie importante du tissu social qui nous garde forts et qui aide ceux qui ont besoin, non pas de la charité, mais d'un coup de main.

Je le dis parce que le travail que nous faisons porte ses fruits. Il a de réelles répercussions au quotidien. Nous avons des objectifs à atteindre. Je viens du secteur privé, qui est un environnement exigeant et axé sur les résultats, et j'ai créé cet environnement dans notre organisation parce que nous ne pouvons pas échouer: nos objectifs, ce sont de vraies personnes.

C'est quelque chose qui fonctionne. Une partie du message que je voulais vous transmettre aujourd'hui, c'est que l'investissement donne des résultats et que nous en avons besoin pour continuer. Cependant, j'admets — et je ne vais pas me faire d'amis ici parmi les personnes qui travaillent dans ce secteur —, que je suis déçu de voir que, parfois, on dépense des centaines de millions sur des organisations qui font de la recherche, qui tiennent des tables rondes et qui présentent des résultats et des données brillants et tape-à-l'œil, et encore d'autres données, sur des choses que nous voyons tous les jours et que nous savons. Nous recevons un investissement très modeste, alors qu'on dépense des dizaines de millions pour cela.

Je sais que vous tous dans la salle êtes d'accord pour dire que l'emploi des jeunes est important. Une étude récente de Deloitte a révélé que, si on ne fait rien, cela pourrait coûter jusqu'à 18 milliards de dollars à l'économie, d'ici 2030. Si nous agissons, l'inverse sera vrai, et cela pourrait stimuler l'économie et créer des centaines de milliers d'emplois.

J'espère que l'on voudra de plus en plus donner des ressources précieuses et rares non pas à des organisations qui font encore des recherches, mais plutôt à ce que j'appelle « des organisations porteuses de changements », comme la nôtre, qui ont une incidence avérée. Il faut bien regarder, car beaucoup d'organisations disent qu'elles ont une incidence sur la vie des gens, mais ont-elles vraiment des retombées? Est-ce un résultat de la recherche, des consultations ou des tables rondes?

● (1110)

Bien sûr, il n'y a pas de solution miracle, mais nous faisons certainement partie d'un tissu social qui peut réellement aider à réduire le chômage chez les jeunes, parce que nous avons vu que cela fonctionne. Nous le faisons jour après jour.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Lang.

Je présume que votre père est Otto Lang.

Timothy Lang: C'est exact. Il a 93 ans. J'ai une photo des membres du Cabinet sur mon mur, et ils sont tous décédés à l'exception de Jean Chrétien et de mon père.

Des députés: Ha, ha!

Le président: Ils ont le même âge.

Merci de votre commentaire.

Nous allons commencer la première ronde de questions de six minutes; allez-y, madame Falk.

Rosemarie Falk (Battlefords—Lloydminster—Meadow Lake, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci aux deux témoins d'être ici et de partager votre expérience et vos connaissances avec notre comité.

Je vais commencer par M. Worswick.

Premièrement, de quelle manière la politique actuelle sur l'immigration au Canada affecte-t-elle le marché du travail pour les jeunes, surtout en ce qui concerne les emplois de début de carrière?

Christopher Worswick: Si votre définition du programme d'immigration englobe le programme de migration temporaire, eh bien, comme je l'ai dit dans ma déclaration préliminaire, je crois que certains craignent que nous ayons admis trop de résidents temporaires dans différentes catégories, y compris le programme des travailleurs étrangers temporaires, le programme de mobilité internationale et le programme des étudiants étrangers, des gens qui ont tous, à différents degrés, la capacité de travailler pour gagner leur vie.

Tous ces travailleurs ont en général le même âge que les jeunes Canadiens, donc il est raisonnable de penser qu'ils sont en concurrence pour des types d'emplois similaires. Je ne dis pas que tous les travailleurs étrangers temporaires sont directement en concurrence avec les jeunes Canadiens, mais je crois qu'il y a un important chevauchement à ce niveau-là. C'est pourquoi j'ai parlé précisément des étudiants étrangers, car je crois qu'ils ont tendance à s'installer à proximité des campus et dans les villes où de nombreux jeunes Canadiens se trouvent, en moyenne. Je crains que la situation exerce une pression à la baisse sur les salaires.

Pour ce qui est des emplois dont la rémunération s'approche du salaire minimum, cela pourrait créer du chômage chez les jeunes.

● (1115)

Rosemarie Falk: Au-delà du marché du travail, selon vous, quels seraient les autres grands effets des niveaux actuels d'immigration?

Christopher Worswick: Le marché du travail est l'élément le plus évident.

Le logement pourrait peut-être aussi poser problème. Je ne me considère pas comme un expert en économie immobilière. Les logements disponibles doivent croître avec la population. Mais j'ai l'impression que cela n'a pas été le cas. Une importante augmentation de la population nécessite une expansion proportionnelle de notre système de santé publique. Je ne crois pas que cela s'est produit. J'ai vu des chiffres qui montrent que ce n'est pas arrivé.

Ce que j'appellerais les « aspects réglementés » du marché du travail sont ceux qui me préoccupent le plus. Je crois qu'il est possible de développer l'économie avec l'immigration. Vous pouvez le faire sans que les salaires baissent, même si ce n'est pas garanti, mais si l'immigration ou la migration temporaire sont concentrées dans des segments particuliers du marché du travail, vous verrez des résultats négatifs, même si vous ne voyez pas d'effets moyens.

En fin de compte, il est question de savoir si les immigrants temporaires, sur le plan de la production, remplacent les personnes qui vous préoccupent dans le marché du travail — dans ce cas-ci, les jeunes Canadiens.

Rosemarie Falk: Je sais, et je l'ai déjà entendu ad nauseam à ce comité, que cela ne se passe pas en vase clos. Il semble que les députés, par leurs questions, sont amenés à croire que les effets sur l'emploi sont compartimentés et n'affectent pas les autres aspects. Les gens ont besoin de logement. En ce qui concerne la santé, vous devez être en santé pour travailler. Il y a aussi la santé mentale. Ce sont les services intégrés qui doivent aussi être disponibles et accessibles.

Je suppose que c'est de là que vient ma question. Dans quelle mesure cela affecte-t-il ces autres domaines? Peu importe que vous soyez un travailleur étranger, vous avez tout de même accès aux services de santé, etc., tout comme les Canadiens. Dans quelle mesure cela affecte-t-il les autres choses et cela a-t-il un effet d'entraînement?

Christopher Worswick: Ces choses doivent être connectées. Je n'ai pas vu d'études quantitatives indiquant leur niveau d'importance, mais je crois que, du côté des étudiants étrangers, nous voyons qu'ils sont nombreux à vivre dans de petits logements. Même si vous dites, eh bien, ce sont des étudiants étrangers et ils font peut-être ce choix par nécessité, cela aura tout de même une incidence sur ce segment du marché immobilier.

Certains travailleurs étrangers temporaires pallient probablement les pénuries de main-d'œuvre en santé — je pense au personnel infirmier auxiliaire et aux préposés aux services de soutien à la personne —, mais il est très difficile pour les médecins formés à l'étranger d'obtenir leur permis d'exercer au Canada. J'ai bien du mal à voir comment cette partie du système de soins de santé n'est pas sous pression en raison de la croissance démographique. Je ne fais pas ici une déclaration négative au sujet de l'immigration. J'essaie simplement d'expliquer que, si vous avez de hauts niveaux d'immigration, tous les secteurs de l'économie doivent croître, et les secteurs hautement réglementés n'ont pas connu de croissance.

Il y a aussi la question de l'immigration temporaire et permanente que nous avons tendance à passer sous silence, au Canada. Je crois que nous devrions examiner l'immigration permanente. Ces travailleurs auront plus de droits. Ils peuvent briguer les emplois qui leur conviennent le mieux. C'est ce que nous faisions presque exclusivement, ici, au Canada, avant 2000.

Rosemarie Falk: Merci.

Monsieur Lang, merci de votre déclaration préliminaire.

Quelle est l'importance pour les jeunes d'avoir accès à un emploi de premier échelon qui constituera un point de départ vers une carrière ou l'atteinte de leurs objectifs professionnels?

Timothy Lang: C'est extrêmement important. La recherche de Deloitte que j'ai citée a également révélé un phénomène que les chercheurs ont appelé la « stigmatisation ». Lorsqu'un jeune est

longtemps sans emploi, les données montrent qu'il en sera affecté pour le reste de sa vie. Quand il aura 40 ans, il pourrait gagner jusqu'à 20 % de moins que les autres. C'est un enjeu lié au PIB, mais nous savons également que l'emploi est un déterminant social de la santé. Cela entre en jeu également. Nous devons impérativement agir et faire tout ce que nous pouvons.

• (1120)

Rosemarie Falk: Merci.

Le président: Merci, madame Falk.

Madame Koutrakis, allez-y, vous avez six minutes.

Annie Koutrakis (Vimy, Lib.): Merci, monsieur le président.

Merci aux témoins d'être avec nous, aujourd'hui. Merci du travail que vous faites pour soutenir les jeunes Canadiens.

Monsieur Worswick, vous avez dit dans votre déclaration préliminaire que les deux principaux problèmes qui, selon vous, ont entraîné le chômage actuel chez les jeunes sont, premièrement, l'« affaiblissement de l'économie canadienne » en raison de l'incertitude liée aux droits de douane imposés par les États-Unis et de tout ce que cela implique; et, deuxièmement, la « croissance rapide de la population canadienne ». Vous avez aussi parlé du programme des travailleurs étrangers temporaires, des étudiants étrangers et de la mobilité des travailleurs étrangers temporaires. Vous avez également dit que, de ces trois groupes, la « plus grande menace » est les étudiants étrangers.

En novembre 2024, le gouvernement fédéral a réduit les heures de travail permises pour les étudiants étrangers et ainsi que le nombre d'étudiants étrangers acceptés. Depuis, avez-vous vu que ce changement a eu une incidence sur l'emploi des jeunes?

Christopher Worswick: La réponse courte est non, mais, pour être honnête, je n'ai pas vu de recherche sur ce sujet. De plus, il serait difficile de s'y retrouver dans la chronologie des événements, puisque l'économie a ralenti en même temps.

Pour répondre peut-être plus en profondeur à votre question, je crois qu'il s'agissait d'un bon changement de politique. Toutefois, selon moi, on devrait en faire plus. Les changements que vous avez décrits étaient un pas dans la bonne direction.

Annie Koutrakis: Selon vous, quelle est présentement la plus grande menace à l'emploi chez les jeunes et quel est le plus grand obstacle; est-ce le ralentissement de l'économie canadienne en raison des droits de douane des États-Unis ou est-ce la forte croissance démographique? De ces deux éléments, selon vous, quel est le plus grand obstacle?

Christopher Worswick: C'est une bonne question. Honnêtement, je ne suis pas sûr. Selon moi, ils sont tous deux sur le même pied d'égalité.

Annie Koutrakis: Merci.

Monsieur Lang, merci d'être ici et merci de votre témoignage. Merci du travail que vous faites dans votre organisme, les Services d'emploi pour les jeunes. Je connais un peu votre organisme. J'essaie de me tenir au courant. C'est un vrai modèle.

Est-ce que vous pourriez nous parler, aujourd'hui, d'un modèle de collaboration particulier que vous avez vu dans votre expérience de travail et qui a fait la différence, et pourriez-vous nous donner des détails sur cette collaboration et sur les parties prenantes?

Timothy Lang: Merci de la question.

Puisque nous essayons toujours de nous améliorer et de progresser, nous essayons toujours d'améliorer notre modèle. Nous avons un excellent modèle, mais en ce qui concerne la collaboration, un des éléments clés est, bien sûr, la collaboration avec des dizaines de milliers d'entreprises. Nous travaillons non seulement avec de grands organismes, mais aussi avec beaucoup de plus petits organismes. Nous sommes presque — surtout pour les petites et moyennes entreprises — une ressource humaine gratuite. Nous leur fournissons des talents qui sont prêts à travailler, et puis, s'il y a un problème, elles nous appellent, et nous pouvons, soit trouver un remplaçant soit travailler avec la personne concernée.

Il est certain que la collaboration dans le marché a été très importante et continue de l'être, mais elle nous permet également de connaître les nouveaux besoins. Elle nous permet de nous adapter et d'évoluer. Cette collaboration a été essentielle à notre réussite et, plus important encore, au fait que nous avons aidé des centaines de milliers de jeunes à décrocher un emploi, en partie parce que beaucoup de jeunes ne savent pas quels emplois sont disponibles. C'est pourquoi les ressources gratuites dans chaque communauté, comme la nôtre, aident les jeunes lorsqu'ils viennent chercher de l'aide, et qu'ils sont, bien souvent, et surtout dernièrement, bouleversés. Un nombre record de jeunes viennent cogner à notre porte aujourd'hui. Ils ne connaissent pas le marché du travail et les possibilités, et c'est pourquoi la collaboration est si importante.

L'autre chose, c'est que, bien sûr, chaque fois qu'il y a plus de collaboration entre les organismes de partout au pays... Puisque nous sommes vus comme le chef de file, nous aidons à fournir des curriculums ou des formations gratuitement, surtout sur la santé mentale, récemment, parce que c'est un enjeu grandissant. Chaque collaboration et chaque type de collaboration fonctionnent.

Et puis, bien sûr, le soutien essentiel du gouvernement a été fantastique lorsque nous l'avons reçu. Évidemment, il doit être maintenu ou accru. C'est pourquoi j'ai dit qu'il est parfois décevant de voir des dizaines de millions de dollars dépensés dans des organismes de recherche et ainsi de suite, alors que j'aimerais que cet argent soit dépensé dans les organismes qui agissent en première ligne, comme vous l'avez mentionné. Merci de le reconnaître.

Je remercie mon personnel de première ligne qui travaille avec les jeunes, jour après jour.

Annie Koutrakis: Je me demandais si vous connaissiez certains des programmes qui sont en place dans des pays comme l'Allemagne ou le Japon, par exemple. Nous savons que le taux de chômage des jeunes dans ces pays est beaucoup moins important qu'au Canada, en Amérique du Nord ou ailleurs dans le monde. Je me demandais si vous saviez quelles leçons on peut tirer de ces deux pays et si vous pouviez nous en parler.

Que pouvons-nous améliorer, d'après ces modèles?

• (1125)

Timothy Lang: J'adore la question car j'ai écrit à ce sujet pour l'*Osgoode Hall Law Journal*, il y a quelques années. Même lorsque je travaillais dans le secteur privé, j'ai toujours cru... Pourquoi réinventer la roue? Nous devrions reproduire les pratiques exemplaires utilisées ailleurs dans le monde. Cela permet à notre gouvernement ou à nos organisations d'économiser du temps et de l'argent.

Vous avez absolument raison. L'Allemagne est le modèle. Bien sûr, elle offre un programme d'apprentissage plus avancé, même à partir du secondaire, qui permet aux jeunes de se préparer pour obtenir un emploi bien rémunéré et intéressant dans les métiers, et

bien sûr, il y a l'autre voie qui mène à une carrière universitaire, tout aussi importante. Même si les STIM ont été largement mis de l'avant, je reste convaincu de l'importance cruciale de tous les types d'enseignement et d'apprentissage.

Tout cela pour dire que vous avez absolument raison. Nous devrions nous inspirer de l'Allemagne qui connaît, je crois, le taux de chômage chez les jeunes le plus bas au monde. Même si le Canada s'en sort bien mieux que de nombreux autres pays, nous devrions toujours nous efforcer d'être les meilleurs. Copier des pratiques exemplaires comme celles-là serait une chose que nous devrions absolument faire.

[Français]

Le président: Merci, madame Koutrakis.

Madame Gill, vous avez la parole pour six minutes.

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

Je remercie les témoins de l'enrichissement qu'ils apportent aujourd'hui dans les discussions portant sur un sujet qui nous intéresse énormément.

Bien sûr, il y a la question du chômage chez les jeunes. On parle de crise. Il y a quand même des cycles, mais le taux de chômage chez les jeunes est malheureusement plus élevé que dans d'autres tranches de la population active.

Cela dit, cette question est mise en parallèle avec celle des programmes pour les travailleurs étrangers, dont les programmes pour les travailleurs étrangers temporaires.

Monsieur Worswick, vous avez parlé de vos recherches, et cela m'intéresse énormément.

Voyez-vous des différences entre la situation qui se vit dans les régions urbaines, comme Toronto, Montréal ou des grandes villes de banlieues, et les régions plutôt périphériques?

Hier, j'ai rencontré des entrepreneurs qui comptent des travailleurs étrangers temporaires parmi leurs employés. Au sein de leur main-d'œuvre, ils ne voient pas de concurrence entre les jeunes ou les étudiants et les travailleurs étrangers temporaires. Il y a plusieurs raisons à cela. Par exemple, les jeunes ne peuvent pas effectuer le type d'emploi qui est souvent à temps plein, et parfois de nuit. Aussi, ces emplois demandent parfois des compétences que les étudiants n'ont pas nécessairement.

Par ailleurs — je ne sais pas si vous avez aussi noté cet effet dans vos recherches —, même si les étudiants ont eu accès à certains emplois, il ne s'agissait pas d'emplois dits « d'entrée ». Il semble qu'une certaine tranche de la population ait laissé certains emplois mieux payés avec des avantages sociaux, dont des assurances. Les jeunes occupent donc ces emplois en commençant plutôt que ceux qui leur étaient traditionnellement destinés à mon époque, il y a une trentaine d'années.

J'aimerais que vous m'en disiez davantage à ce sujet. Par la suite, je voudrais que vous abordiez la question des travailleurs étrangers temporaires et des jeunes. Plus tard, je vous parlerai de la question des étudiants.

[Traduction]

Christopher Worswick: Certainement. Merci de la question.

Il y a des raisons de croire que, disons, si l'on supprimait le Programme des travailleurs étrangers temporaires, cela affecterait différents secteurs de l'économie canadienne et différentes villes plutôt que les banlieues, les zones rurales, les petites villes et les zones situées entre les deux.

Sans un programme de travailleurs étrangers temporaires, si une entreprise affiche un poste et qu'elle est incapable de le combler au salaire affiché, trois choses pourraient se produire. La première est que l'entreprise affiche le poste à nouveau à un salaire plus élevé et que des candidats postulent pour ce salaire plus élevé. La deuxième est que l'entreprise dise: « Eh bien, je dois investir dans la technologie, et ainsi, peut-être que mes travailleurs actuels seront plus productifs ou qu'il sera plus facile d'attirer des gens pour pourvoir ces postes. » La troisième possibilité est que l'entreprise fasse faillite parce qu'elle n'est pas viable avec ces salaires plus élevés.

C'est dans le cadre salarial flexible. Il n'y a pas de salaire maximum au Canada, alors les entreprises peuvent toujours annoncer un salaire plus élevé si leur rentabilité le permet, mais cela peut varier selon le type d'emploi, les régions et les niveaux d'expérience. Par exemple, je n'aime pas l'idée d'une exception pour les travailleurs agricoles, mais il est possible que ce soit la chose à faire, sinon les exploitations agricoles qui devraient peut-être trop augmenter les salaires pour que les travailleurs acceptent d'effectuer des tâches assez éloignées géographiquement et saisonnières.

L'impact sur les différents employeurs, si nous éliminons le programme des travailleurs étrangers temporaires, dépend beaucoup de ce contexte.

• (1130)

[Français]

Marilène Gill: Merci.

J'aime bien le fait de pouvoir relativiser les effets, car ils ne sont pas pareils partout. C'est aussi le cas du taux de chômage. Dans certains endroits, on s'approche du plein emploi tandis que, dans d'autres, le taux de chômage est de 20 %. Vous avez mentionné l'agriculture. Je pense aussi à la pêche.

Dans certains endroits, aller au restaurant peut être considéré comme un luxe, alors que, dans d'autres, cela peut être considéré comme un service essentiel, notamment pour les travailleurs.

Cette même logique peut aussi s'appliquer aux travailleurs étudiants. Vous avez parlé des villes, mais, dans les milieux ruraux, il y a des établissements scolaires dont l'existence repose sur le fait d'avoir accès à des étudiants étrangers. Ces derniers finissent souvent par s'installer dans nos régions qui, comme c'est le cas dans ma circonscription, ont un bilan démographique négatif. Chez moi, il y a plus de gens qui s'en vont que des gens qui y naissent ou qui y demeurent.

J'aimerais que vous me parliez des études. Il peut s'agir des établissements d'enseignement secondaire, comme des collèges ou des universités.

[Traduction]

Christopher Worswick: En ce qui concerne les étudiants étrangers, la situation est plus compliquée car, même s'ils travaillent... Je me rappelle l'époque où nos étudiants à l'Université de Carleton pouvaient travailler un maximum de 10 heures par semaine, et il fallait que ce soit sur le campus. À l'époque, les avantages de ce programme étaient clairs. Les étudiants étrangers à l'université

paient des droits de scolarité passablement élevés. Je crois que c'est trois, quatre ou parfois cinq fois plus que ce que paie un étudiant canadien, c'est donc très important pour ces institutions et, sans doute, pour l'économie canadienne.

Le problème c'est que, lorsque vous dites aux étudiants qu'ils peuvent travailler 25 heures par semaine à l'extérieur du campus — ce qui est beaucoup plus que les 10 heures par semaine sur le campus, comme c'était avant — et qu'ils peuvent travailler autant d'heures qu'ils le veulent en dehors des semestres, vous avez soudainement un grand impact sur le marché du travail, étant donné le nombre d'étudiants concernés.

Pour être honnête envers les établissements du pays, je crois que c'était davantage un problème en Ontario, dans les collèges privés et communautaires.

Vous avez parlé de la pêche commerciale. Je crois qu'il y a là une question ouverte, à savoir si vous la traiteriez de la même manière que l'agriculture. Personnellement, je préférerais avoir un programme de travailleurs étrangers temporaires très ciblé.

Le président: Merci, madame Gill.

C'est maintenant au tour de M. Genuis, pour cinq minutes.

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

Merci à tous les témoins.

La semaine dernière, nous avons annoncé un plan conservateur pour l'emploi des jeunes, et l'un de ses piliers est de réparer l'immigration.

Monsieur Worswick, j'ai apprécié vos réflexions sur les problèmes liés aux politiques d'immigration et leur impact sur le chômage chez les jeunes.

Dans notre plan, nous avons également reconnu et souligné certaines des différences entre les zones urbaines et rurales en promettant des politiques qui aideront les employeurs à attirer des employés dans des régions éloignées grâce à des logements pour les travailleurs. Je note que, dans votre témoignage, vous avez souligné que les politiques d'immigration du gouvernement actuel ont exacerbé le chômage, particulièrement en accueillant de nouveaux immigrants dans les centres urbains, qui comptent déjà, dans bien des cas, des taux de chômage élevés. Cela montre bien qu'il y a eu un décalage entre les politiques d'immigration du gouvernement et les besoins du marché du travail.

À votre avis, au regard de la distinction entre les zones urbaines ou rurales, quels changements politiques pourraient aider les chômeurs des régions affichant un taux de chômage élevé à envisager et à saisir plus volontiers les occasions offertes dans les régions où le taux de chômage est plus faible, souvent des zones rurales ou isolées?

Christopher Worswick: Vous voulez dire que les personnes qui vivent dans des zones rurales déménagent dans des zones où les salaires sont plus élevés?

Garnett Genuis: Non. Je parle des personnes qui vivent dans des régions où le taux de chômage est élevé et qui pourraient envisager les possibilités qui s'offrent dans des régions où le taux de chômage est faible, parce qu'elles ont du mal à trouver du travail là où elles vivent. Quelles sortes de politiques pourraient, selon vous, amener les gens à profiter de ces possibilités?

• (1135)

Christopher Worswick: Évidemment, il pourrait y avoir des obstacles empêchant l'information de circuler. Certaines personnes ne sont peut-être pas au courant des possibilités. Déménager coûte cher et comporte beaucoup de risques. Il serait peut-être possible de mettre en œuvre des programmes gouvernementaux pour soutenir ce type d'initiative. Cependant, cela peut s'avérer coûteux.

Je suis plutôt un économiste adepte du laissez-faire sur bon nombre de ces questions. Je soutiens notre filet de sécurité sociale. Je crois que nous voulons, comme l'ont dit les autres intervenants, aider les gens à se relever lorsqu'ils sont tombés. Cependant, lorsque nous mettons en œuvre un programme visant à aider les gens à déménager, à se réorienter ou à se recycler, je crois que nous devrions procéder à une analyse coûts-avantages assez rigoureuse.

Garnett Genuis: Oui, je suis d'accord, et nous ne proposons pas un programme pour faire cela. Ce que nous proposons est un incitatif pour aider les employeurs à attirer des travailleurs.

Puis-je vous poser des questions sur vos analyses et vos conversations avec le gouvernement à ce sujet? Vous avez mené de nombreuses analyses, qui montrent comment l'ensemble des politiques d'immigration du gouvernement ont contribué à l'augmentation du chômage chez les jeunes. Vous avez beaucoup parlé et écrit à ce sujet.

Le gouvernement a-t-il sa propre analyse qui contredit la vôtre? A-t-il auparavant présenté des chiffres pour justifier ses politiques précédentes, qui diffèrent de vos chiffres, ou croyez-vous qu'il a exécuté ces politiques en l'absence d'une telle analyse?

Christopher Worswick: Je n'ai pas eu ce genre de conversation avec le gouvernement, pour être honnête, et je n'ai donc pas vu de chiffres qui suggèrent que c'était... Je crois que ces politiques n'ont pas eu les conséquences négatives que je leur attribue. Évidemment, le gouvernement fédéral précédent a changé d'orientation sur certaines politiques, comme cela a déjà été souligné.

J'ai eu des conversations avec des chercheurs d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, et je sais que le gouvernement s'est efforcé de faire passer le taux de la population de résidents non permanents d'environ 7,2 %, si je me souviens bien, à moins de 5 %. Je dirais que 5 % est historiquement extrêmement élevé; nous sommes donc partis d'un niveau encore plus élevé pour arriver à celui-ci.

Garnett Genuis: Je suis désolé, mais mon temps est presque écoulé.

Christopher Worswick: Pas de souci.

Garnett Genuis: J'aimerais simplement comprendre. Savez-vous si une analyse économique avait été réalisée avant ces politiques? Est-elle accessible au public? L'ont-ils partagée?

Christopher Worswick: Non, je n'en ai pas entendu parler.

Garnett Genuis: D'accord. Croyez-vous qu'ils ont réalisé une analyse économique à ce sujet ou bien...?

Christopher Worswick: À ma connaissance... pas avant les changements que nous avons vus.

Garnett Genuis: D'accord.

Dernière petite chose, vous n'avez pas parlé de la hausse importante du nombre de demandeurs d'asile déjà présents au Canada. Croyez-vous que cela contribue également au problème du chômage chez les jeunes?

Certaines personnes doivent attendre des années avant que leur demande d'asile soit traitée.

Christopher Worswick: Je n'ai pas réfléchi à la question, mais ces gens sont certainement des candidats, oui. Ce n'est pas une situation idéale. Je tâche de me concentrer davantage sur les programmes économiques, étant donné mon expertise, mais évidemment, tout le monde doit travailler ou générer des revenus, alors c'est possible.

Garnett Genuis: Oui, cela a des répercussions économiques.

Christopher Worswick: Oui.

Garnett Genuis: Merci.

Le président: C'est maintenant au tour de Mme Fancy, pour cinq minutes.

Jessica Fancy (South Shore—St. Margarets, Lib.): Merci.

Merci beaucoup, messieurs, d'être ici aujourd'hui.

J'aimerais m'éloigner un peu de la question de l'immigration et parler plutôt de la réglementation. Dans la plateforme que nous avons rédigée pour les élections, et de notre mandat, nous avons parlé de supprimer certains de ces règlements et certaines de ces cloisons entre les gouvernements provinciaux ou entre ceux-ci et les employés du secteur privé.

Je partagerai également mon temps avec mon collègue ici présent, M. Joseph, mais ma première question s'adresse à M. Lang. Merci beaucoup d'être là.

L'autre jour, j'ai lu un peu à votre sujet et sur la portée et l'étendue des activités de votre organisme, les Services d'emploi pour les jeunes. En ce qui concerne cette réglementation, j'aimerais savoir quels types de partenariat ou de collaboration avec le secteur privé nous pourrions selon vous mettre en place en tant que gouvernement fédéral afin d'améliorer notre capacité à mettre en relation les jeunes et les employeurs.

Timothy Lang: À mon avis, et avec tout le respect que je vous dois, je ne peux pas imaginer une collaboration entre le gouvernement et le secteur privé. Je crois que la meilleure solution serait de permettre à des organisations comme la nôtre d'aller sur le terrain et d'effectuer ce travail, en leur fournissant évidemment davantage de ressources et d'encouragements afin de garantir une meilleure collaboration à différents niveaux.

Nous travaillons avec toutes les organisations qui proposent de nombreux emplois de premier échelon aux jeunes défavorisés, mais aussi des emplois aux ingénieurs et aux titulaires d'un doctorat. Nous travaillons avec tous les types de jeunes. On pourrait dire qu'il existe déjà un système de collaboration entre le secteur privé et une organisation non gouvernementale, une ONG. Spontanément, je ne vois pas ce que le gouvernement pourrait faire de mieux, si ce n'est fournir davantage de ressources ou d'encouragements pour s'assurer que cela se produise.

Nous réfléchissons toujours à différentes manières de stimuler l'emploi chez les jeunes, et même pendant la dernière conversation avec M. Genuis... Je sais qu'un de mes amis dirige une usine de fabrication à Calgary, et je sais pertinemment qu'il a dit qu'il dépend des travailleurs étrangers temporaires. Pendant qu'il parlait, je me disais qu'il pourrait peut-être y avoir un programme où l'on encouragerait les jeunes, si les salaires sont corrects, à aller occuper des emplois là-bas. Nous savons que dans bien des cas ils ne le feront pas, mais encore une fois, il faut tout essayer. Nous adorons faire des essais. Si cela échoue, cela échoue. Cela pourrait être un autre type de collaboration. Nous savons que dans certains secteurs — les secteurs manufacturier et, bien sûr, agricole —, bon nombre de jeunes refuseront tout simplement ces emplois, mais nous devrions peut-être essayer de les encourager par des mesures incitatives, des relocalisations et des salaires plus élevés.

En ce qui concerne la collaboration avec le secteur privé, nous faisons bien les choses. Je ne vois rien d'autre que ce qui est déjà en place.

● (1140)

Jessica Fancy: Merci beaucoup.

Vous avez mentionné dans votre présentation l'opposition entre la rentabilité et l'investissement dans les résultats. Dans ce cas, pouvez-vous nous en dire un peu plus sur ce que nous, le gouvernement fédéral, pouvons faire au chapitre de nos investissements pour avoir plus de résultats.

Timothy Lang: Oui, merci de la question. Je suis fier de mon organisation. Encore une fois, peut-être que c'est parce que je viens du secteur privé que je la gère comme une petite entreprise... entrepreneuriale. Nous savons que chaque dollar économisé peut être utilisé pour un jeune qui n'a peut-être pas suffisamment d'argent pour même accéder à notre programme, donc nous tentons d'économiser de l'argent afin de le redonner à des jeunes pour qu'ils puissent s'acheter de la nourriture s'ils ont faim, ou des jetons pour la commission de transport de Toronto ou ce genre de choses.

Pour en revenir à votre question très importante, c'est-à-dire ce que le gouvernement pourrait faire, encore une fois, je crois fermement qu'il faut se concentrer sur les programmes axés sur les résultats, qui fonctionnent et qui font une différence, et les financer davantage. Les organisations comme la nôtre sont assez modestes, et elles reçoivent aussi un financement très modeste du gouvernement fédéral. Un peu plus de financement nous permettrait de faire beaucoup de choses, parce que nous changeons des vies tous les jours. C'est pour cette raison, je le répète, les gens de mon secteur seront irrités, parce que certains vont parfois effectivement obtenir des dizaines de millions de dollars — dix fois plus que ce que nous recevons — pour des recherches et des tables de discussion, et les ministres seront invités à témoigner et on trouvera ça impressionnant.

Même dans notre groupe de témoins, j'ai vu dans d'anciennes transcriptions que quelqu'un disait qu'un jeune au chômage développe plus de problèmes de santé mentale. Eh bien, excusez-moi d'être cynique, mais c'est une évidence. Certaines des choses sont évidentes. Nous en sommes témoins, et nous faisons nos propres recherches.

Excusez-moi pour cette longue explication, mais tout cela pour dire qu'il faut se concentrer davantage sur les organisations axées sur les résultats et s'assurer qu'elles donnent vraiment des résultats. Nous avons des objectifs à atteindre.

Jessica Fancy: C'est une question de reddition de comptes et d'objectifs.

Merci beaucoup, monsieur Lang.

Timothy Lang: Oui.

Jessica Fancy: J'aimerais céder le reste de mon temps à M. Joseph.

[Français]

Natilien Joseph (Longueuil—Saint-Hubert, Lib.): Bonjour, monsieur Worswick.

Je vais être direct. Je vous écoute depuis tantôt...

Le président: Le temps est malheureusement écoulé.

Merci, madame Fancy et monsieur Joseph.

Madame Gill, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

Marilène Gill: Merci, monsieur le président.

Ma question s'adresse tant à M. Lang qu'à M. Worswick.

M. Lang a mentionné que certains domaines d'emploi seraient moins attrayants pour les jeunes ou les étudiants. Hier, j'ai parcouru 1 000 kilomètres. Je fais beaucoup de route régulièrement, et je vois beaucoup de commerces qui affichent des offres d'emploi. Or ces postes ne trouvent pas preneurs.

Dans votre travail et dans vos responsabilités respectives, voyez-vous un changement dans les attentes de la main-d'œuvre envers un emploi?

[Traduction]

Christopher Worswick: Merci de la question.

Les attentes des employeurs sont sans doute en train de changer. C'est ce que je crois qu'il se passe. Si j'étais propriétaire d'une petite entreprise et que je pouvais embaucher un Mexicain de 28 ans qui a une famille à nourrir ou un Canadien de 18 ans qui est un peu perdu et qui ne sait pas trop ce qu'il veut faire, je pense que je préférerais embaucher un travailleur étranger temporaire. Toutefois, ce n'est pas vraiment l'objectif du programme. Le programme est censé combler les lacunes du marché du travail et aider les employeurs et les travailleurs à entrer en contact.

● (1145)

[Français]

Marilène Gill: Pardonnez-moi de vous interrompre, mais j'ai peu de temps.

Je parlais plutôt des employés eux-mêmes, car les emplois sont disponibles. Un entrepreneur me disait qu'en quatre ans, il n'avait reçu que 10 curriculum vitae de jeunes de la région, et qu'il n'avait d'autre choix que de se tourner vers une autre main-d'œuvre.

Les attentes des jeunes travailleurs sont-elles différentes, ce qui expliquerait que, pour des raisons tout à fait légitimes, ils n'accepteraient pas d'occuper certains postes?

[Traduction]

Christopher Worswick: Excusez-moi, j'avais mal compris la question.

Évidemment, pour deux emplois identiques, celui qui offre un salaire plus élevé est plus attrayant, tout bien considéré, mais nous avons aujourd'hui besoin de différents types de migrants étrangers temporaires et les entreprises bénéficient de ce genre de travailleurs. C'est difficile de penser à d'autres scénarios. Si les salaires étaient plus élevés, les jeunes citoyens canadiens et les jeunes immigrants reçus accepteraient-ils ces emplois? Je pense que oui. Selon moi, la question est de savoir jusqu'où nous devrions augmenter les salaires.

[Français]

Le président: Merci, madame Gill.

[Traduction]

Madame Goodridge, allez-y, vous avez cinq minutes.

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

J'aimerais remercier les deux témoins d'être présents aujourd'hui.

Je vais commencer par m'adresser à vous, monsieur Lang.

Diriez-vous que le gouvernement libéral actuel a tendance à dépenser des millions de dollars sur des stratégies et des groupes de discussion plutôt que de cibler les causes profondes de ces problèmes?

Timothy Lang: EDSC ou d'autres ministères ont déjà investi dans des organisations comme la nôtre, et nous leur disons un grand merci, mais il est évident que le dernier gouvernement a réduit le financement. On a entendu dire qu'il n'avait pas été réduit et qu'il avait tout simplement trop de demandes. C'est difficile à entendre pour moi, parce que cela veut dire que l'on a réduit le financement des organisations comme la nôtre pour financer de nouvelles organisations. C'était une erreur, selon moi, parce que le gouvernement ne comprend pas qu'il ne s'agit pas juste de compressions. Il faut licencier des gens, verser des indemnités de départ et payer des frais de location pour des locaux qui ne serviront à aucun programme.

Si les programmes fonctionnent et que les objectifs sont atteints, ils devraient au moins être maintenus, mais encore une fois, comme je l'ai dit plus tôt, j'ai vu des organisations qui recevaient des dizaines de millions de dollars, et encore une fois, qui organisent des tables rondes, qui ont des sites Web sophistiqués et qui comptent 17 cadres pour chaque poste. Dans notre organisation, mes vice-présidents jouent trois ou quatre rôles, comme dans le secteur des TI et dans les programmes. Ils font deux ou trois choses parce que nous savons que chaque dollar économisé peut aider un jeune.

J'ai vu cela, et j'espère que, à la fin de la journée, nous nous entendrons tous pour dire qu'il faut en faire plus pour les organisations qui donnent des résultats concrets, et je pense qu'il est important de se demander ce qu'est un résultat concret. J'aimerais revenir sur le...

Laila Goodridge: L'organisme UNIS...?

Timothy Lang: Oui. Au sujet de l'organisme UNIS, nous avions l'habitude de dire que ses résultats... Il englobait dans ses résultats l'école en entier, alors que ce n'était en fait que le conseil étudiant ou les bénévoles. Voilà un exemple.

Même quand des organisations donnent des résultats, c'est important de s'y attarder. Quels sont leurs résultats? Les nôtres sont clairs: ce sont les emplois. Des dizaines de milliers de personnes s'adressent à nous. Leur trouvons-nous un emploi? C'est vrai que

nous incluons dans nos résultats le fait de retourner à l'école ou de suivre une sorte de formation, mais quels sont les effets?

Laila Goodridge: Merci de la réponse. Ce qui m'amène à ma prochaine question.

Faites-vous le suivi des pourcentages de jeunes qui sont dans vos programmes de stage, de placement et de mentorat, etc., qui restent avec l'employeur après le programme?

Timothy Lang: C'est une excellente question. On nous la pose tout le temps. Compte tenu des ressources dont nous disposons, nous les suivons pendant un maximum de un an. Après cela, c'est difficile. Habituellement, s'ils occupent un emploi pendant un an, nous le savons de façon anecdotique. J'ai rencontré des gens qui ont suivi un de nos programmes il y a 20 ans et qui me disent « vous avez changé ma vie », et ainsi de suite.

Nous savons que le plus dur, c'est de passer la porte. Parfois, comme vous pouvez l'imaginer, les choses que nous tenons pour acquises... Il y a des situations très tristes. Chez lui, le jeune a peut-être un parent qui lui dit « Tu es un perdant. Tu es un bon à rien. » Nous devons...

● (1150)

Laila Goodridge: Merci de la réponse. Notre temps est limité.

Timothy Lang: Bien sûr.

Laila Goodridge: Je partage votre préoccupation. Je trouve tout à fait honteux que, ces dix dernières années, notre gouvernement a dépensé d'énormes sommes d'argent dans toutes sortes de projets de création d'emplois et dans le scandale de l'organisme UNIS. Il y a tellement de scandales qui se sont accumulés. Le résultat, c'est une crise du chômage chez les jeunes.

Je suis députée de la circonscription de Fort McMurray—Cold Lake. Des gens de tout le pays et du monde entier viennent à Fort McMurray depuis des générations. Il n'y a aucune mise en chantier de logement cette année à Fort McMurray. Nous ne voyons pas de croissance parce que tout ce que nous voyons du gouvernement, ce sont des politiques antidéveloppement.

Pensez-vous que les politiques antiénergie du gouvernement ont une incidence sur les emplois des jeunes?

Timothy Lang: Cela dépasse sans doute notre domaine d'expertise. Je ne pourrais pas vous répondre.

Laila Goodridge: Monsieur Worswick, pouvez-vous en parler? Les politiques antiénergie libérales ont-elles une incidence sur le marché du travail pour les jeunes au Canada?

Christopher Worswick: Je ne sais pas si je peux faire un lien direct avec le marché du travail pour les jeunes, mais je crois que l'on peut dire que si le secteur de l'énergie pouvait croître plus rapidement, cela améliorerait l'emploi en général au Canada.

Laila Goodridge: Je vais vous énoncer quelques faits. La population de Fort McMurray est assez jeune. Un grand pourcentage de gens travaillent dans le secteur de l'énergie. Par conséquent, un grand pourcentage de jeunes travaillent dans ce secteur.

Quand vous prenez des mesures qui empêchent le secteur de l'énergie de croître et que, concrètement, vous l'anéantissez, il y aura forcément une incidence sur le marché de l'emploi pour les jeunes.

Le président: Merci, madame Goodridge. Votre temps est écoulé.

[Français]

Madame Desrochers, vous avez la parole pour cinq minutes.

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

Je remercie grandement les témoins d'être ici aujourd'hui.

[Traduction]

Je vais partager mon temps avec M. Joseph. Pouvez-vous me le dire, quand il restera une minute? Parfait.

Les temps sont durs pour nous, les Canadiens, et pour notre économie. Ils sont durs aussi pour les jeunes Canadiens. Je pense que nous allons régler le problème. Nous avons pris plusieurs mesures au cours des derniers mois. Je ne veux pas trop m'attarder là-dessus.

Je veux revenir à ce qui a été dit au sujet d'une analyse, ou plutôt de l'absence d'analyse. Nous publions une enquête sur la population active chaque mois. La dernière a été publiée le 10 octobre.

J'aimerais revenir au Programme des travailleurs étrangers temporaires, parce que j'aimerais comprendre un point que les témoins précédents ont abordé. J'aimerais que ce soit clair: on utilise des travailleurs étrangers temporaires en dernier recours. Je pense qu'ils constituent 1 % de la population active. Pour un employeur, faire venir un travailleur étranger temporaire représente une charge administrative énorme, sans compter qu'il doit demander une étude d'impact sur le marché du travail et prouver qu'il ne peut embaucher personne d'autre, qu'il doit, dans de nombreux cas, verser des primes et qu'il doit trouver un logement à ces travailleurs.

J'essaie de comprendre quel serait l'argument commercial d'une petite entreprise qui dirait: « Je vais faire tout cela afin de ne pas avoir à embaucher un travailleur canadien qui est ici, chez nous. » Si vous avez la réponse, veuillez me la donner, parce que je ne comprends pas.

[Français]

Ma première question s'adresse à M. Lang. Je vais poser ma deuxième question tout de suite et j'aimerais que nous nous assurons de lui laisser du temps pour y répondre.

J'aimerais revenir à la question de ma collègue Mme Gill. Nous n'avons pas eu le temps de nous y attarder beaucoup, mais je pense que c'est une question essentielle.

Au cours des dernières années, avez-vous constaté des changements dans la nature des emplois que les jeunes acceptent d'occuper et dans la manière dont ils veulent accéder au marché du travail?

[Traduction]

Comment cette lacune est-elle créée? Comme l'a dit ma collègue, il est évident que des postes sont à pourvoir dans certains domaines, et je ne pense pas que simplement augmenter le salaire est une solution viable pour les entreprises. Sinon, elles le feraient.

Qu'est-ce qui a changé dans la façon dont les jeunes entrent sur le marché du travail et quels genres d'emplois sont-ils prêts à accepter? Je vais m'arrêter ici.

• (1155)

[Français]

Timothy Lang: Je travaille pour Services d'emploi pour les jeunes depuis 10 ans. Nous n'avons pas vu beaucoup de changement dans les façons de faire durant ces dernières années.

Le grand changement se trouve dans la façon dont les employeurs embauchent les jeunes. La plupart des problèmes viennent du fait que beaucoup de jeunes ne connaissent pas les genres d'emplois disponibles sur le marché, c'est pourquoi il est important pour les organisations comme la mienne de pouvoir donner des informations aux jeunes.

Ne pas savoir ce qui est sur le marché est un vrai problème. Nous entendons souvent des entreprises dire qu'ils cherchent des employés.

[Traduction]

Elles pensent que cela n'a pas de sens. Comment se fait-il que des jeunes se cherchent un emploi et que les organisations ne trouvent personne? Des organisations comme la nôtre sont bonnes pour jumeler...

Caroline Desrochers: Il y a un manque d'information.

Timothy Lang: ... mais pour ce qui est des attentes...

Caroline Desrochers: Je vais peut-être m'adresser à M. Worswick, parce que je veux laisser du temps à mon collègue, M. Joseph.

Allez-y.

Christopher Worswick: Rapidement, pour en revenir à votre question, une enquête sur la population active donne un ensemble de données; ce n'est pas une analyse. J'ai dit que je n'avais pas vu d'analyse, et si quelqu'un parmi vous en a une, j'aimerais...

Caroline Desrochers: Vraiment, ma question clé est de savoir pourquoi quelqu'un accepterait de payer plus cher et de remplir plus de paperasse pour embaucher quelqu'un?

Christopher Worswick: Cela tient à la productivité.

L'article que je mentionne dans le document que j'ai présenté au Comité cite un article que j'ai co-écrit pour la *Revue canadienne d'économique* dans lequel nous examinons des données. Nous avons découvert que les travailleurs étrangers temporaires travaillaient de plus longues heures, qu'ils étaient moins susceptibles d'être licenciés et qu'ils changeaient moins souvent d'emploi, sans doute parce qu'ils seraient obligés de retourner dans leur pays s'ils démissionnaient, donc les entreprises augmentent leur productivité en embauchant des travailleurs étrangers temporaires.

Vous avez raison, il y a des coûts supplémentaires, mais je présume que cela tient à une meilleure productivité.

Le président: Merci, madame Desrochers. Votre temps est écoulé.

Caroline Desrochers: Il me reste 20 secondes.

[Français]

Le président: Merci, madame Desrochers. Vous n'aviez que cinq minutes.

[Traduction]

C'est terminé.

Merci, madame Desrochers.

C'est maintenant au tour de Mme Gill, qui a deux minutes et demie pour terminer cette série de questions.

[Français]

Marilène Gill: J'aimerais céder de mon temps à M. Joseph.

[Traduction]

Le président: Nous allons commencer par Mme Gill, et ensuite, nous passerons à M. Joseph.

[Français]

Madame Gill, vous avez la parole pour deux minutes.

Marilène Gill: Ma question s'adresse à vous, monsieur Worswick.

Vous avez dit que supprimer le programme des travailleurs étrangers temporaires serait une solution.

Pensez-vous que des pans de l'économie de certaines régions devront tout simplement cesser d'exister? J'ai notamment parlé de la pêche et de la restauration. Dirions-nous à ces employeurs qu'ils ne cadrent pas dans la logique de marché, qu'ils n'ont pas de travailleurs et qu'ils doivent donc simplement fermer leurs portes?

[Traduction]

Christopher Worswick: Je suis plus à l'aise de parler de restaurants que de pêcheries.

À mon sens, pour ce qui est des restaurants, c'est qu'on peut observer un taux de roulement des restaurants. Certains restaurants ferment. D'autres ouvrent leurs portes. Cependant, je suis d'avis que cette idée d'essayer de garder les salaires bas et de pourvoir des postes à salaires bas pour faire fonctionner des restaurants dans de petites régions est ultimement contre-productive. Si l'on venait à augmenter les salaires, les jeunes dans ces régions auraient moins tendance à partir.

Je suis d'avis qu'il serait mieux d'écarter le Programme des travailleurs étrangers temporaires du secteur des services le plus possible.

Ce qui demeure à éclaircir à mes yeux, c'est si la situation des pêcheries est la même que celle de l'agriculture. Je ne crois pas en savoir suffisamment sur le secteur de la pêche pour en être certain, mais je crois que c'est la question qui me préoccupe présentement.

[Français]

Marilène Gill: Dans ma circonscription, il y a la municipalité régionale de comté, ou MRC, où les salaires sont les plus élevés. Les gens y vivent, mais certains emplois doivent quand même être comblés par des travailleurs étrangers temporaires. Il ne manque pas nécessairement d'emplois, il y a plutôt de la diversité.

C'était plutôt un commentaire qu'une question. Je pense qu'il faut vraiment faire des nuances, et je remercie M. Worswick de l'avoir fait.

[Traduction]

Le président: Merci, madame Gill.

Je cède maintenant la parole à M. Reynolds, pour deux minutes.

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

Merci aux témoins. Je vais poser ma première question à vous deux.

Monsieur Worswick, pourriez-vous répondre en premier?

Je suis un électricien du Sceau rouge. Je fais ce métier depuis 20 ans. Dans votre recherche, avez-vous pu observer une baisse

d'intérêt à l'égard des métiers spécialisés chez les jeunes d'aujourd'hui?

• (1200)

Christopher Worswick: C'est une excellente question.

Je n'ai pas remarqué de baisse d'intérêt, mais je suis d'avis qu'il serait bénéfique pour le Canada que davantage de jeunes s'intéressent aux métiers, et plus particulièrement aux métiers spécialisés. Je ne suis pas certain d'avoir une bonne réponse à votre question, mais je crois qu'il s'agit d'un domaine important que nous devrions promouvoir davantage auprès des jeunes.

Colin Reynolds: D'accord.

Monsieur Lang, je vous pose la même question.

Timothy Lang: J'ai, grosso modo, la même réponse. Nous avons observé une hausse dans l'intérêt que portent les jeunes aux métiers, ce qui est bien, mais nous sommes d'avis que cette hausse devrait être encore plus grande. Encore une fois, pendant bien des générations, malheureusement, on dirait qu'on n'avait que le choix entre être médecin ou avocat. Nous devons continuer à éduquer les jeunes — et encore, en imitant l'Allemagne et d'autres endroits similaires — et leur dire qu'il s'agit d'une grande carrière qui aide à bâtir notre nation, et qu'il s'agit d'une bonne carrière à long terme, comme vous le savez.

Colin Reynolds: Merci.

Le président: Il vous reste 40 secondes, monsieur Reynolds, si vous souhaitez les utiliser.

Colin Reynolds: Monsieur Lang, à votre avis, y a-t-il quoi que ce soit que nous pourrions faire afin de promouvoir les métiers auprès des jeunes et renverser les préjugés qui y sont associés?

Timothy Lang: Oui, continuer dans les écoles... Les collèves font un bon travail dans leurs programmes de métiers, mais, dans les écoles secondaires, il faut certainement continuer à changer la mentalité. Je sais que cela est parfois difficile, même au sein de commissions scolaires, d'encourager cela. Dans mon temps, nous avions des ateliers. Je crois que certains de ces ateliers n'existent plus dans les écoles.

Du point de vue du gouvernement, je sais que le gouvernement ontarien a déployé de nobles efforts pour continuer à tenter de financer des organisations qui non seulement font la promotion des métiers, mais qui embauchent des jeunes dans les métiers.

Nous bénéficions de cette situation. Nous avons un programme de métiers. Ces programmes sont plus coûteux, parce que certains des programmes de métiers nécessitent évidemment l'achat de tous les outils et ainsi de suite, mais cela en vaut largement la peine. Nous ne pouvons pas multiplier la construction de maisons si nous n'avons pas de gens de métier pour le faire.

Le président: Merci, monsieur Reynolds.

[Français]

Monsieur Joseph, vous disposez de deux minutes.

Natilien Joseph: Merci, monsieur le président.

Je remercie Mme Gill de m'avoir cédé de son temps.

On parle d'abolir le Programme des travailleurs étrangers temporaires, mais ces travailleurs occupent la majorité des emplois à temps plein dans des secteurs économiques comme l'agriculture, la transformation alimentaire ou la construction, et ces secteurs affirment qu'ils ne peuvent tout simplement pas fonctionner sans ces travailleurs. Dans ma circonscription, je me suis fait interpellé par des entreprises comme Laboratoires Kabs Inc. à propos du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Avez-vous une alternative réaliste à proposer aux gens de ces secteurs, ou parlez-vous de la possibilité de sacrifier l'économie pour des considérations idéologiques?

[Traduction]

Christopher Worswick: Je ne sacrifierais certainement pas l'économie pour des considérations idéologiques, mais je dirais qu'en l'absence d'un programme de travailleurs étrangers temporaires, je m'attendrais à ce que — comme je l'ai déjà dit — les sociétés annoncent de nouveau ces emplois à des salaires plus élevés. Elles pourraient ainsi encourager des citoyens canadiens ou des résidents permanents à pourvoir ces postes, ou elles pourraient investir dans de nouvelles technologies.

Le prix Nobel d'économie a été accordé la semaine dernière, je crois, à Peter Howitt, un professeur très prisé à l'Université Brown, qui a enseigné pendant de nombreuses années à l'Université Western. Ses théories portent sur la « destruction créative » — en d'autres mots, que de nouvelles entreprises viendraient remplacer d'anciennes entreprises. Il y a des articles qui disent, grosso modo, que si vous protégez des entreprises qui dépendent de travailleurs à bas salaires, celles-ci investiront moins dans l'innovation et dans de nouvelles technologies, et que vous court-circuiteriez ainsi toute croissance économique.

Voici les inquiétudes que j'ai. Il s'agit des conséquences sur les travailleurs jeunes et à bas salaire au Canada, les citoyens canadiens et les résidents permanents, ainsi que sur la croissance économique du pays.

[Français]

Le président: Monsieur Joseph, il vous reste 10 secondes.

Natilien Joseph: Ce sera tout.

Merci, monsieur le président.

[Traduction]

Le président: Merci aux deux témoins de leur présence ce matin.

Nous allons suspendre la séance pendant deux minutes tandis que nous passons au dernier groupe de témoins.

• (1200)

(Pause)

• (1205)

Le président: Chers membres du Comité, je vous prie de reprendre vos places; nous allons entamer la deuxième heure de la séance d'aujourd'hui portant sur l'emploi des jeunes.

Je souhaite la bienvenue aux témoins. Vous pouvez parler dans la langue officielle de votre choix. Étant donné que vous comparez tous virtuellement, veuillez utiliser l'icône en forme de globe dans le bas de votre Surface. Choisissez la langue officielle que vous préférez. S'il y a un problème avec l'interprétation, veuillez appuyer sur l'icône « Lever la main », et je vais suspendre la séance

pour que le problème puisse être réglé. Veuillez également adresser toute question à la présidence.

Chacun d'entre vous disposera de cinq minutes pour faire ses remarques préliminaires. Une fois les cinq minutes écoulées, ou après un délai de grâce, je vous remercierai, ce qui voudra dire que je voudrais que vous fassiez une conclusion rapide pour que nous puissions passer à la prochaine personne.

Sur ce, je voudrais souhaiter la bienvenue à Mme Agapi Gessesse, directrice exécutive du CEE Centre for Young Black Professionals. Je souhaite également la bienvenue à Mme Shaudia Ricketts, de la Kiewit Corporation, ainsi qu'à M. Joe Hersch, de YouthJobsCanada.

Je vais commencer par le Centre for Young Black Professionals.

Madame Gessesse, je vous cède la parole.

• (1210)

Agapi Gessesse (directrice exécutive, CEE Centre for Young Black Professionals): Bonjour, monsieur le président, mesdames les vice-présidentes et membres du Comité. Merci de m'avoir donné l'occasion d'être présente aujourd'hui.

Je m'appelle Agapi Gessesse. J'ai l'honneur et le privilège d'occuper le poste de directrice exécutive du CEE Centre for Young Black Professionals, une organisation qui a été fondée en 2012 après « l'été des armes », et notre mission est de créer une économie où les jeunes Noirs peuvent devenir financièrement prospères, mener une vie de qualité et contribuer à l'épanouissement du Canada.

Nous travaillons à réaliser cet objectif en fournissant des formations holistiques de la main-d'œuvre, du soutien en santé mentale, du mentorat ainsi que des partenariats stratégiques avec à la fois des employeurs et des organisations communautaires. Nous mettons l'accent sur le perfectionnement de la main-d'œuvre en relevant les secteurs où il y a des pénuries de main-d'œuvre dans le marché canadien et la manière dont nous pouvons amener des jeunes Noirs à prendre les devants en observant de manière stratégique dans quel secteur il y a les plus grandes pénuries de main-d'œuvre, et ce sont sur ces éléments que nous fondons nos programmes. Nous trouvons ensuite des employeurs qui soutiennent nos démarches, en plus du gouvernement.

Nous œuvrons en ce sens depuis près de 15 ans, et nous avons trois approches très distinctes.

La première est une approche centrée sur la personne. Celle-ci met davantage l'accent sur les jeunes les plus éloignés du marché du travail. Nous avons des travailleurs sociaux à temps plein qui sont en mesure de soutenir un jeune non seulement dans sa formation, mais également dans la stabilisation de sa vie. Les travailleurs sociaux à temps plein œuvrent également à pallier leur insécurité alimentaire et leur insécurité au chapitre du logement. Nous avons un employeur relié à la majorité de nos programmes. Nous nous penchons sur leurs moyens de transport, sur la façon dont ils prévoient aller au travail et en revenir, et s'ils ont des enfants, sur la garde de leurs enfants. Nous mettons vraiment l'accent sur les personnes elles-mêmes et nous les soutenons non seulement lorsqu'elles participent à notre programme, mais aussi lorsqu'elles font la transition vers le marché du travail. Nous gérons les dossiers de nos jeunes jusqu'à deux ans après qu'ils ont obtenu leur diplôme.

La seconde approche est celle que nous appelons l'approche adaptée aux traumatismes. En raison du profil démographique des personnes que nous aidons, ces jeunes proviennent de toutes sortes de milieux et ont vécu des traumatismes à des degrés de gravité variés. Un traumatisme que nous voyons souvent est un traumatisme scolaire, qui a été vécu au sein de nos systèmes d'éducation et qui pourrait être lié à la stabilisation de la vie à la maison, etc. Nous avons des psychothérapeutes à temps plein pour accompagner nos jeunes qui ont besoin de soutien supplémentaire en santé mentale afin d'être prêts à faire leur entrée sur le marché du travail.

La troisième approche que nous avons adoptée est une approche adaptée à la culture, que nous avons peaufinée au cours des années où nous avons mené ce travail, et cette approche est vraiment en prise sur les compétences non techniques d'un jeune. Nous croyons en l'apprentissage par l'expérience et à l'apprentissage de choses comme le capital social: qu'est-ce que c'est, et comment amorce-t-on une conversation avec ses collègues au travail qui, à l'extérieur du lieu de travail, n'ont pas nécessairement grand-chose en commun avec nous? Comment fait-on du réseautage? Comment crée-t-on un profil LinkedIn? Toutes ces compétences non techniques sont vraiment cruciales sur le marché du travail.

Nous avons fait nos débuts à Toronto, et maintenant, nous sommes devenus une organisation nationale. Nous avons élargi notre portée vers d'autres centres urbains, comme Ottawa, Montréal, Edmonton et Halifax. Nous nous allions avec d'autres associations locales et organismes émergents dirigés par des Noirs afin d'alimenter notre expansion et d'être en mesure de voir les fruits de notre labeur.

Depuis notre création, nous avons maintenu un taux de rétention de 87 %, ce qui veut dire que deux ans après avoir obtenu leur diplôme, 87 % des jeunes qui sont passés par les programmes du CEE travaillent dans le secteur dans lequel ils ont été formés. Nous avons aidé plus de 4 500 jeunes, et nous ne faisons pas que les outiller pour leur entrée sur le marché du travail. Nous les soutenons également en tant qu'individus afin de les aider à imaginer le secteur dans lequel ils souhaiteraient contribuer à l'économie et la manière ils voudraient le faire. Tous nos programmes sont véritablement centrés autour d'une compétence qui ne peut pas leur être enlevée. Ensuite, c'est à eux de décider ce qu'ils souhaitent en faire — s'ils souhaitent devenir entrepreneurs, travailler de 9 à 5 ou s'ils veulent utiliser cette compétence pour devenir travailleurs autonomes. Quelle que soit la façon dont ils décident de contribuer à l'économie, c'est là où nous souhaitons voir ces jeunes s'épanouir, et nous avons pu voir 87 % des jeunes le faire.

Parmi les jeunes que nous aidons au CEE, 70 % d'entre eux vivent de l'aide sociale et 77 % de ces 70 % réussissent à quitter l'aide sociale après avoir rejoint nos programmes. Nous savons que notre modèle fonctionne, et nous savons également que notre modèle doit être davantage diffusé afin de pouvoir aider plus de jeunes. En juin 2025 — je suis certaine que ces statistiques ne vous sont pas étrangères —, le taux de chômage chez les jeunes était en moyenne, au Canada, de 14,2 %, ce qui représente le plus haut taux de chômage depuis la pandémie.

● (1215)

Les jeunes Noirs, malheureusement, présentent un taux de chômage de 24,4 % en date de l'année dernière. Cela représente plus du double de la moyenne nationale. En Ontario, presque un adolescent sur quatre sur le marché du travail est au chômage, et au sein de certains groupes démographiques, ce taux s'élève à 22 %. Il ne

s'agit pas que de statistiques. Ces chiffres représentent un potentiel gaspillé et un bassin de talents inexploité, un problème auquel le CEE tente de remédier.

Le président: Merci, madame Gessesse.

Je cède maintenant la parole à Mme Ricketts, pendant cinq minutes.

Shaudia Ricketts (directrice de la stratégie et du recrutement des métiers, Amérique du Nord, Kiewit Corporation): Bonjour, monsieur le président et membres du Comité. Merci de m'offrir la possibilité de parler de l'emploi chez les jeunes, particulièrement dans les métiers spécialisés et dans le secteur de la construction.

Je m'appelle Shaudia Ricketts, et je suis la directrice de la stratégie et du recrutement des métiers à la Kiewit Corporation, l'une des plus importantes entreprises de construction et d'ingénierie de l'Amérique du Nord. De plus, je siège au conseil d'administration du Forum canadien sur l'apprentissage, un organisme national sans but lucratif qui réunit les représentants de l'industrie, les travailleurs, les éducateurs et les représentants du gouvernement afin de renforcer le système d'apprentissage du Canada.

Dans le cadre de ces deux fonctions, je fais le même constat. Les métiers spécialisés offrent d'incroyables possibilités, et pourtant, beaucoup trop de jeunes Canadiens ont encore du mal à accéder à ces carrières, à terminer leur formation et à s'épanouir dans ces carrières.

Les métiers spécialisés sont cruciaux pour l'économie canadienne, puisqu'ils apportent une contribution de plus de 150 milliards de dollars par année au PIB et emploient 1,6 million de Canadiens. Puisque près d'un travailleur de la construction sur cinq prendra sa retraite d'ici 2030, nous devons accroître la participation des jeunes au marché et le taux d'achèvement des formations d'apprenti afin d'atteindre les objectifs en matière d'infrastructure et de logement. Par ailleurs, le taux de chômage chez les jeunes a grimpé à 14,6 %, soit le taux le plus élevé depuis 15 ans.

Ce décalage est frappant. Il y a des emplois, et il y a des jeunes, mais le pont qui les sépare demeure trop fragile pour qu'ils puissent surmonter les obstacles qui persistent.

Le premier obstacle est l'accès limité des jeunes, tôt dans leur vie, à des formations et à de l'information. Trop peu d'étudiants sont initiés aux métiers spécialisés dans les écoles. En raison du sous-financement des programmes de formation professionnelle et du manque d'orientation, de nombreux jeunes ratent l'occasion de s'engager rapidement dans cette voie; or, cet engagement est essentiel si on veut changer les perceptions et ouvrir des portes.

Le deuxième obstacle est la complexité des systèmes d'apprentissage. La diversité des règlements provinciaux et territoriaux ainsi que les processus incohérents d'attestation sèment la confusion et empêchent l'achèvement des formations d'apprentis. Une approche harmonisée est essentielle pour améliorer la mobilité et augmenter les taux d'achèvement.

Le troisième obstacle concerne les contraintes financières et les contraintes liées aux déplacements. Les apprentis doivent souvent se déplacer loin pour leurs études et payer de leur poche un logement et des outils. En raison d'un soutien financier limité, de nombreux étudiants décrochent avant la fin de leur formation.

Le quatrième obstacle concerne les lacunes en matière d'assurance-emploi. De nombreux apprentis ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi durant leur formation ou doivent attendre avant d'obtenir des prestations. Les obstacles financiers sont la principale cause de l'interruption des études.

Le cinquième obstacle concerne les problèmes de représentation. Les femmes, les jeunes Autochtones et les nouveaux arrivants demeurent sous-représentés. De nombreuses communautés manquent de formation à l'échelle locale ou n'ont pas accès à suffisamment de mesures de soutien adaptées sur le plan culturel. Il est absolument essentiel d'éliminer ces obstacles pour faire croître notre bassin de talents.

Malgré ces obstacles, des initiatives prometteuses commencent à voir le jour partout au Canada: des programmes de mentorat et de sensibilisation qui initient les jeunes aux métiers spécialisés avant la fin de leurs études secondaires; des partenariats entre l'industrie et les peuples autochtones qui s'assurent de la pertinence culturelle des services d'aide à l'emploi; des programmes de maintien de l'effectif dirigés par les employeurs qui soutiennent les apprentis grâce à l'attestation et des initiatives fédérales, comme le Programme de service d'apprentissage, qui encouragent les petites entreprises à embaucher des apprentis de première année. Toutefois, les grandes entreprises, celles qui forment des milliers d'apprentis par année, ont été exclues de ce programme. Si nous voulons véritablement prendre de l'ampleur et pallier les pénuries nationales de main-d'œuvre, nous devons mettre en place des politiques inclusives qui mobilisent tous les employeurs, des grandes et des petites entreprises.

Pour bâtir une main-d'œuvre durable, inclusive et prête pour l'avenir et pour éliminer les obstacles que je viens de mentionner, je recommande, en tout respect, de prendre les mesures suivantes.

Premièrement, il faut mieux informer les jeunes au sujet des carrières. Il faut investir dans les installations d'atelier modernes et dans les partenariats entre les écoles et les industries et utiliser des données recueillies en temps réel sur le marché du travail pour guider les étudiants vers des métiers où la demande est forte.

Deuxièmement, il faut améliorer l'accès à l'apprentissage et élargir la portée des incitatifs. Il faut mettre en place des incitatifs fiscaux visant les promoteurs et les propriétaires industriels importants qui témoignent de leur engagement envers le perfectionnement de la main-d'œuvre, en s'assurant que tous les entrepreneurs respectent ou dépassent les exigences en matière d'embauche d'apprentis reconnues par le gouvernement fédéral. Il faut mettre en place des incitatifs fiscaux ciblés ou des programmes de financement qui encouragent les employeurs à maintenir en poste des apprentis grâce à l'attestation d'achèvement, afin de renforcer l'engagement de l'employeur au chapitre du perfectionnement de la main-d'œuvre à long terme. Il faut intégrer des mesures d'achèvement de la formation d'apprenti à l'approvisionnement public et aux contrats d'infrastructure, pour récompenser les employeurs qui forment et accréditent des apprentis. Il faut continuer d'harmoniser les normes d'apprentissage entre les provinces et les territoires afin d'accroître la mobilité, la cohérence et la reconnaissance des titres de compétence à l'échelle du pays.

Troisièmement, nous devons moderniser les programmes d'assurance-emploi. Nous devons adapter l'admissibilité à l'assurance-emploi à la nature contractuelle des métiers spécialisés et assurer un soutien continu durant les formations, en plus de mettre en place des modèles pilotes visant le remboursement des employeurs qui

offrent un soutien salarial aux apprentis durant les modules de formation, ce qui renforcera le maintien de l'effectif et réduira les taux de décrochage.

Quatrièmement, nous devons réduire les obstacles financiers et les obstacles à la mobilité auxquels font face les apprentis. Nous devons fournir des mesures de soutien ciblées pour les déplacements, le logement et les outils qui permettront aux apprentis d'accéder à des formations qui ne sont pas offertes dans leur région. Nous devons augmenter les bourses non remboursables plutôt que les prêts afin de réduire les fardeaux financiers, puisqu'il ne s'est pas avéré que les modèles de financement axés sur l'endettement ont amélioré les résultats liés à l'achèvement.

Cinquièmement, nous devons accroître le bassin de travailleurs spécialisés provenant des groupes sous-représentés du Canada. Nous devons financer des programmes de préapprentissage, de mentorat et de préparation à l'emploi destinés aux femmes, aux jeunes Autochtones, aux nouveaux arrivants et aux autres groupes en quête d'équité et soutenir les partenariats de formation dirigés par des Autochtones qui reflètent les forces culturelles et communautaires et les possibilités économiques régionales.

Les métiers spécialisés donnent une raison d'être aux jeunes Canadiens et leur apportent fierté et prospérité, mais le système doit évoluer grâce à des politiques qui reflètent véritablement la manière dont les apprentis vivent, apprennent et travaillent. Le Canada a besoin d'une stratégie nationale d'apprentissage, conçue de concert avec l'industrie, les syndicats, les éducateurs et le gouvernement, non pas en vase clos, mais de manière collaborative.

• (1220)

Merci, monsieur le président, et merci aux membres du Comité. Je suis prête à répondre à vos questions.

Le président: Merci, madame Ricketts.

Monsieur Hersch, vous avez environ cinq minutes.

Joe Hersch (administrateur délégué, YouthjobsCanada): Bonjour, tout le monde. Je vous remercie de me donner l'occasion de prendre la parole aujourd'hui.

Je m'appelle Joe Hersch. Je suis l'administrateur délégué de YouthjobsCanada. Nous sommes en activité depuis huit ans. L'organisation a été fondée en 2017.

La mission de YouthjobsCanada est de combler le fossé qui existe au Canada entre les jeunes et les jeunes à risque âgés de 15 à 30 ans et les employeurs, en offrant aux jeunes de toutes les diversités des services de base, grâce à une plateforme innovante, intégrée et unique qui propose des options graduelles visant l'établissement de relations durables entre les jeunes et les employeurs.

La vision de YouthjobsCanada consiste à offrir une ressource précieuse aux jeunes, aux jeunes vulnérables et aux employeurs du Canada afin d'améliorer les compétences qui rendent les jeunes à risque aptes à l'emploi, en les aidant à faire la transition vers le marché du travail d'aujourd'hui, et afin de réduire le taux élevé de chômage au Canada chez les jeunes de demain.

À l'heure actuelle et depuis environ 2021, nous travaillons avec le Guichet-Emplois du Canada pour qu'il communique à YouthjobsCanada les offres d'emploi dont il fait l'annonce. Nous sommes donc en quelque sorte dans une position privilégiée, et nous valorisons et respectons la relation que nous avons pu établir avec le Guichet-Emplois du Canada et EDSC.

Nous avons également eu, en toute sincérité et bien candide, comme mission de contribuer à vraiment changer les choses et à baisser le taux élevé de chômage chez les jeunes depuis 2017. Après avoir pris note des faits saillants, d'année en année — et cela a été particulièrement frappant cette année —, nous avons tous pu constater que le taux de chômage chez les jeunes est encore très élevé.

Bien que nous constatons que le programme de la SECJ apporte certains résultats probants, nous aimerions certainement poursuivre les discussions avec EDSC et le groupe de direction du programme de la SECJ pour savoir comment nous pourrions encore mieux collaborer.

Certains facteurs contribuent au taux élevé de chômage chez les jeunes. Plus tôt aujourd'hui, certaines personnes ont fait des observations à ce sujet, avec lesquelles nous sommes d'accord. Il y a des obstacles. Des personnes en situation de handicap ont de la difficulté à s'intégrer au marché du travail. Personne ne le remet en question, mais si nous voulons offrir une vraie égalité des chances, étant donné que les organisations pourraient décider de se tourner vers l'étranger, il reste encore beaucoup de travail à faire pour adapter les attentes des jeunes — nous trouvons cela encore préoccupant — en vue d'accroître la fiabilité, de réduire le roulement de personnel et d'augmenter la productivité des jeunes. Ces faits sont indéniables, à notre avis.

Les principales industries pour lesquelles nous continuons d'afficher des postes... et nous avons affiché des milliers et des milliers de postes au cours des huit dernières années, depuis que nous sommes en activité. Les trois industries principales sont la restauration et l'hôtellerie, l'industrie des métiers spécialisés et techniques et les soins de santé. Il semble que ce soit le type de poste que la plupart des employeurs peinent habituellement à combler. Les personnes qui tentent de faire une percée dans le marché du travail sont habituellement celles qui finissent par obtenir ces emplois, et c'est normal.

Dans le cadre de notre collaboration avec EDSC et les responsables du programme de la SECJ, nous aimerions qu'il y ait des ressources disponibles, non seulement pour nous, mais pour d'autres organisations externes. Il semble que le programme de la SECJ a eu brièvement des options de financement, offertes pour la dernière fois en 2023, mais nous aimerions certes recommander que cela soit envisagé de nouveau pour que les organisations puissent demander du financement et que des services de soutien soient mis en place.

Nous menons des activités assez fructueuses. Nous recevons du financement du secteur privé, et nous sommes plutôt stables sur le plan financier. Ce n'est pas nécessairement le cas des organisations qui tentent de réaliser des progrès et de régler le problème; toutefois, nous sommes disposés à collaborer avec EDSC et le groupe de direction du programme de la SECJ.

Nous avons trois recommandations à vous soumettre.

Premièrement, il faut de nouvelles options de solutions en vue d'une intégration et d'une collaboration accrues et améliorées entre la direction de la SECJ et EDSC, dans le cadre de la stratégie à laquelle participent 11 ministères fédéraux qui offrent 14 programmes fédéraux. Nous considérons que ces programmes sont bons, mais qu'ils ne sont pas nécessairement suffisants. Ils offrent une bonne porte d'entrée aux jeunes en les aidant à avoir une idée des réalités du marché du travail et en leur donnant de l'expérience

de travail, mais ils ne les aident pas nécessairement à percer dans l'industrie parce que ces 14 programmes fédéraux sont dirigés par des ministères qui offrent des emplois à l'interne. Ils ne les aident pas vraiment à participer à l'économie du marché. Nous aimerions proposer qu'il y ait une plus grande collaboration professionnelle entre les responsables du programme de la SECJ, EDSC et d'autres organisations, y compris YouthJobsCanada.

• (1225)

Deuxièmement, nous recommandons d'envisager la mise en œuvre de programmes incitatifs destinés aux employeurs au Canada qui offriraient des options de subvention salariale afin de favoriser l'investissement dans les emplois chez les jeunes. Nous considérons que c'est plutôt essentiel parce que, de cette manière, il y aurait de l'équité du point de vue du marché et du point de vue social, chose que le gouvernement fédéral tente de favoriser.

Finalement, il faut permettre aux jeunes faisant partie de l'écosystème de l'emploi d'envisager l'avenir en leur donnant des exemples et en s'efforçant davantage de créer un lien entre les débouchés offerts par les employeurs et les produits livrables du programme de la SECJ. Nous considérons que c'est une lacune...

Le président: Merci, monsieur Hersch. Vous pourrez poursuivre vos commentaires durant la période de questions. Je suis certain qu'on vous posera plusieurs questions.

Nous allons maintenant passer aux questions en cédant la parole à M. Genuis pour six minutes.

Garnett Genuis: Merci, monsieur le président.

Je remercie tous les témoins. Je vais commencer par Mme Gesse.

Comme vous l'avez mentionné, le taux de chômage chez les jeunes est très élevé — il est encore plus élevé dans la communauté que vous desservez — et, pour cette raison, nous devons clairement insister sur l'importance d'évaluer l'efficacité des programmes, en particulier les programmes qui sont financés par le public.

Vous avez parlé de l'efficacité de vos programmes, et je vous en remercie. Ces chiffres sont incroyables. Je vous félicite du travail que vous faites et des résultats que vous avez obtenus. Ces chiffres mettent en lumière l'importance de définir les résultats.

Nous avons également entendu un témoin dire que le gouvernement a dépensé de l'argent d'une manière qui est, selon les autres témoins, inefficace auprès d'organisations qui ne produisent pas de résultats. Enfin, nous avons fait mention du scandale tristement célèbre de l'organisme UNIS, mais il y a d'autres cas. Il ne semble pas y avoir une évaluation systématique des dépenses liées aux extraits.

Vous avez parlé des bons extraits. Les jeunes qui travaillent dans des domaines pour lesquels ils ont été formés durant des années ont-ils suivi des programmes de formation? Il ne suffit pas de dire que nous avons organisé un nombre x de conférences ou même que nous avons formé un certain nombre de jeunes. La question n'est pas de savoir si nous avons des programmes de formation, mais de savoir si ces programmes de formation ont permis à des jeunes de se trouver un emploi.

J'aimerais savoir comment, selon vous, nous pouvons proposer de passer d'un financement des types de formations et des programmes de soutien moins efficaces à un financement de programmes plus efficaces, et harmoniser de manière plus efficace les dépenses du gouvernement avec les extrants souhaités.

Agapi Gessesse: Un des défis auxquels le CEE a été confronté a été le processus d'appel. Bien que nous ayons un impact très élevé, nous ne sommes pas une organisation de très grande taille. Une partie du problème que nous avons éprouvé est le fait que, chaque fois que nous présentons une nouvelle demande de subvention, c'est ce qui est écrit sur le papier qui compte, et pas nécessairement le bilan de ce que nous avons été en mesure d'accomplir avec les fonds obtenus précédemment.

Un exemple qui illustre ce fait est le programme YESS — vous savez, je n'ai pas pu terminer mon exposé — un programme dont nous encourageons le gouvernement à poursuivre le financement et le soutien à des organismes comme le nôtre, mais cela n'a pas été possible pour nous jusqu'à présent. Nous avons réussi à obtenir des fonds après beaucoup de démarches pour faire connaître le travail, et avons dépassé les chiffres annoncés, comme je l'ai expliqué. Cependant, par la suite, lors de l'appel suivant, nous n'avons pas été retenus, ce qui compromet la continuité de nos efforts. Cela nuit également à notre capacité de rallier les employeurs.

Notre modèle vise vraiment à réunir les employeurs, le gouvernement et nous-mêmes, en tant que communauté, mais en réalité, les sociétés ne vont pas financer l'ensemble du programme en fonction des besoins des jeunes. Les services de soutien globaux reposent en grande partie sur les fondations et les fonds publics. Les employeurs peuvent ensuite payer pour les éléments dont ils profitent, en l'occurrence les compétences techniques ainsi que la formation et le perfectionnement de la main-d'œuvre.

Je pense que, en examinant...

• (1230)

Garnett Genuis: Est-ce que je peux intervenir? Je m'excuse.

J'ai l'impression que vous dites que les demandes que vous devez remplir ne mettent pas les questions au sujet des extrants et des résultats à l'avant-plan. Est-ce le cas: elles vous posent essentiellement d'autres questions qui ne sont pas orientées vers les extrants réels que vous produisez?

Agapi Gessesse: Je pense que le problème... Il est possible pour vous d'expliquer ce que vous avez fait. Cependant, pour des organismes comme le nôtre qui ont un très bon bilan et produisent des résultats, je pense qu'il faudrait en tenir compte dans le processus d'évaluation de manière à ce qu'il ne s'agisse pas d'une situation complètement nouvelle, où les bureaucrates ne peuvent pas tenir compte de vos antécédents et doivent se fier uniquement à ce qui est écrit sur le papier. Vous pouvez seulement expliquer votre impact à l'aide de chiffres, bien sûr, mais il y a beaucoup d'autres éléments, mis à part les chiffres, que vous ne pouvez pas vraiment insérer dans une case de 500 mots.

Garnett Genuis: Oui, il me semble essentiel de mettre l'accent sur les résultats concrets des dépenses. Merci d'y avoir prêté attention.

Dans le temps qu'il me reste, madame Ricketts, je tiens à souligner que notre parti a proposé un soutien direct aux programmes de formation professionnelle au secondaire, afin d'exposer les jeunes à ces parcours dès leur entrée au secondaire. Je me demande si vous pourriez nous dire rapidement ce que vous en pensez et nous dé-

crire la situation des programmes destinés aux jeunes — les étudiants des écoles secondaires, les adolescents — afin de les exposer aux métiers.

Shaudia Ricketts: C'est quelque chose que j'appuie entièrement. Il est important d'exposer les étudiants dès la sixième année, parce que c'est à ce moment que les enfants commencent réellement à réfléchir à une carrière et à ce qu'ils veulent faire lorsqu'ils seront plus vieux. Ils ont généralement une petite idée du parcours qu'ils souhaitent entreprendre lorsqu'ils arrivent à l'école secondaire, alors des organisations comme Compétences Canada, qui est, soit dit en passant, incroyable, exposent les étudiants aux métiers dès la sixième année. Au primaire, les enfants auront différentes lectures à faire qui les exposeront aux métiers.

Le problème, c'est que peu de gens sont au courant des possibilités que représentent les métiers. En tant que parent, je dirais que nous voulons tous que nos enfants s'en tirent au mieux, et nous présumons que le mieux est l'université, mais j'ai rencontré quelques professionnels des métiers vraiment incroyables. L'idée est qu'il y a une stigmatisation selon laquelle un métier n'est pas une profession, alors que c'est bel et bien une profession.

Garnett Genuis: Je vous remercie.

Comment pouvons-nous éliminer la stigmatisation? Quelles autres mesures aimeriez-vous voir mises en place pour éliminer la stigmatisation?

Le président: Veuillez répondre rapidement, s'il vous plaît.

Shaudia Ricketts: Il faut exposer non seulement les étudiants, mais aussi les parents aux avantages financiers d'un métier et aux possibilités à long terme pour les personnes qui choisissent ce domaine.

Le président: Merci, madame Ricketts.

Merci, monsieur Genuis.

Madame Desrochers, vous avez six minutes, s'il vous plaît.

Caroline Desrochers: Merci, monsieur le président.

Je remercie les intervenants. Je pense que vous avez tous apporté une réflexion très approfondie à cette discussion, et je suis sincèrement reconnaissante de l'aspect constructif de la discussion d'aujourd'hui.

Ma première question s'adresse à vous tous. Dans le monde et au Canada, nous assistons à une augmentation de la polarisation, qu'il s'agisse des questions d'immigration ou de l'importance des initiatives d'EDI. Vous avez mentionné le taux de chômage supérieur pour les jeunes Noirs.

Madame Ricketts, vous avez également parlé des groupes sous-représentés.

À votre avis, un langage clivant et polarisant nuit-il à ces groupes lorsqu'il s'agit de trouver un emploi? Je laisse la parole à ceux qui souhaitent intervenir.

• (1235)

Shaudia Ricketts: Je peux commencer, si vous le voulez.

Je ne sais pas si ce sont les mots polarisants ni quoi que ce soit d'autre. Je pense que, traditionnellement, vous auriez vu un homme blanc dans ces domaines. Les possibilités qui devraient être offertes sont plutôt inconnues. Je pense que l'on dit que les Autochtones représentent 5 % de la main-d'œuvre dans les corps de métiers. Et je pense que les femmes représentent 12 % des travailleurs du secteur de la construction. Ce sont les personnes à qui nous devons nous adresser. Nous devons simplement rendre le processus plus englobant et nous assurer qu'elles sont plus au courant des possibilités et, encore une fois, éliminer la stigmatisation entourant ce à quoi ressemble le travail dans le secteur de la construction et l'idée de ce rôle traditionnel.

Caroline Desrochers: Merci.

Agapi Gessesse: De mon point de vue, dans la conversation sur le fait de savoir si l'EDI devrait ou non exister, et tout le reste, les gens sont très préoccupés par les chiffres et par les taux de réussite. Les chiffres ne mentent pas, et ils nous disent que les jeunes Noirs sont laissés pour compte. Que nous voulions appeler cela EDI ou quoi que ce soit d'autre, quelque chose doit changer. Peu importe comment nous voulons l'appeler, il faut que les occasions commencent à s'offrir à eux. La conversation n'est pas pertinente si nous n'allons pas avancer vers un changement réel.

En ce qui nous concerne, ce que nous voulons, c'est un accès pour tous les Canadiens, y compris les jeunes Noirs. En ce moment, si le taux de chômage se situe à 24,5 %, c'est un problème qu'il appartient au Canada de régler, non pas aux jeunes Noirs ni à notre organisation dans son ensemble. La conversation peut se poursuivre, mais elle doit ensuite se transformer en un certain type d'action qui répond à ce besoin très immédiat.

Caroline Desrochers: Merci.

Nous avons beaucoup parlé des compétences et du fait que les jeunes ne s'inscrivent pas aux formations dans les métiers spécialisés. C'est un thème récurrent de l'étude depuis les dernières semaines.

Diriez-vous que le gouvernement a envoyé un signal très fort, qu'il s'agisse de la mise en place de Maisons Canada, de celle du Bureau des grands projets, du lancement des programmes sur les métiers spécialisés ou du fait d'aider des groupes à se recycler? Nous envoyons ces signaux pour signifier que ces mesures sont importantes et que ce sont les emplois que nous devons rebâtir.

Croyez-vous que ce soient les bons signaux à envoyer?

Shaudia Ricketts: Oui, je le crois. Les carrières, les emplois et les projets sont très importants, mais il y a un facteur d'incitation et d'attraction.

Vous pouvez offrir l'information et essayer de pousser les jeunes dans le secteur des métiers, mais il doit y avoir un facteur d'attraction de la part des employeurs également. C'est pourquoi je parle d'incitatifs. Il doit y avoir des emplois. Qu'importe si vous êtes un petit ou un grand employeur, il y a un budget à respecter, il y a des obligations financières et il y a un coût associé à un projet. Vous devez être en mesure de vous assurer que vos employeurs — vos clients — créent des postes pour les apprentis.

La réalité, c'est que c'est cher. C'est plus cher d'embaucher quelqu'un et de le former pour un projet particulier dans un rôle d'apprenti que de simplement embaucher un compagnon dans ce même poste et de lui demander de faire le travail.

Caroline Desrochers: Merci.

Monsieur Hersch, je me demande si vous souhaitez ajouter quelque chose.

Joe Hersch: Je suis tout à fait d'accord avec Mme Ricketts. L'élan doit venir de l'employeur. Nous ne saurions insister assez là-dessus.

Dans nos recommandations, il y a un thème qui se dégage. Nous observons une rupture entre les efforts qui sont déployés... et je ne veux pas discréditer ni minimiser les investissements du gouvernement fédéral en matière de perfectionnement des compétences et de l'expérience chez les jeunes, mais il faut voir cela comme une équation, soit que les compétences et l'expérience en plus des possibilités donnent des résultats. C'est aussi simple que cela. En ce moment, au pays, l'équation est incomplète.

La mobilisation des employeurs est indispensable. Pour que les employeurs adhèrent à l'initiative visant à lancer cette courbe de l'emploi à l'école secondaire... Les pays instruits, les pays industrialisés dans l'Europe de l'Ouest, le font. Nous ne le faisons pas. Nous devons faire mieux à cet égard.

À court terme, il y a une rupture dans ce que nous voyons. Nous devons chercher à combler l'écart entre ce qui se passe dans l'économie de libre marché et ce dont les employeurs ont besoin. Il faut voir cela comme un investissement en capital de la part des parties prenantes, tant du côté du marché que du côté social, avec l'appui du gouvernement fédéral. Une fois que nous commencerons à changer cette philosophie pour qu'elle soit un peu plus holistique, je pense que nous commencerons à voir de réels résultats.

Je vais m'arrêter ici.

• (1240)

Le président: Merci, monsieur Hersch et madame Desrochers.

[Français]

Madame Gill, la parole est à vous pour six minutes.

Marilène Gill: Merci, monsieur le président.

Encore une fois, je remercie tous les témoins qui nous font part de leur expertise aujourd'hui. Cela permettra au Comité d'aller plus loin dans sa réflexion et ses recommandations.

Madame Gessesse, relativement à votre expérience avec les jeunes Noirs, quels obstacles se présentent le plus souvent? Vous avez mentionné le chiffre impressionnant de 24 % de taux de chômage. Quelles sont les solutions?

Je sais que c'est général, mais le Comité a besoin de recommandations pour être en mesure d'aider ces jeunes.

[Traduction]

Agapi Gessesse: Premièrement, nous ne pouvons pas nous contenter d'offrir un perfectionnement des compétences. Il doit également y avoir des mesures de soutien globales. Il faut prêter attention à la stabilisation de la vie d'un jeune, car même s'il trouve un emploi, si sa santé mentale n'est pas optimale ou s'il souffre d'insécurité liée au logement ou à l'alimentation, ce sera très difficile pour lui de se présenter au travail dans les meilleures dispositions.

Deuxièmement, je pense que le gouvernement peut jouer un bien meilleur rôle de coordination avec les organismes à but non lucratif comme le nôtre. Pour ce qui est des sociétés gouvernementales, il doit y avoir une collaboration importante, en utilisant le gouvernement comme lien. La plupart du temps, nous examinons les pénuries de main-d'œuvre, menons une étude, cherchant à savoir où se trouvent les pénuries de main-d'œuvre et examinant où le gouvernement investit de l'argent.

Je vais utiliser l'exemple des minéraux critiques. Le gouvernement en parle en des termes très élogieux et investit de l'argent dans cette industrie. Il y aura des emplois, et nous élaborerons un programme. Cependant, il semble y avoir un décalage entre ce que nous observons et la valeur que le gouvernement perçoit dans le fait qu'un organisme comme le nôtre crée une occasion pour que cela se réalise.

Nous suivons les secteurs où nous constatons des pénuries de main-d'œuvre, mais cela ne signifie pas pour autant que les employeurs vont se ruer vers nous simplement parce que nous le faisons. Comme je l'ai dit, nous sommes un organisme de bienfaisance. Nous n'avons pas une grande portée ni de nombreuses ressources, donc si le gouvernement investit dans l'industrie, il doit établir ces relations avec les organisations communautaires afin de mieux collaborer. Ce serait un précieux soutien, parce que nous examinons les investissements du gouvernement et les tendances du marché. Nous avons les jeunes, et ils sont prêts. Mais en réalité, il faut un appui pour les amener vers l'industrie. C'est un premier point.

L'autre point, c'est que beaucoup des industries dans lesquelles nous travaillons sont très étrangères à nos communautés. Mme Ricketts en a parlé. Prenons les minéraux critiques, par exemple. Lorsque nous avons décidé que nous voulions nous lancer dans cette industrie, nous avons dû mener un programme exploratoire pour que les gens puissent comprendre ce qu'étaient les minéraux critiques et les types d'emplois qui seraient créés. C'est alors que nous pouvons voir l'intérêt des jeunes et préciser la partie du programme des métiers spécialisés que nous exécuterions.

L'important, c'est l'accès et le fait de comprendre les possibilités qui existent, car nos jeunes les explorent dans leurs écoles. Nous offrons un programme de métiers liés à l'industrie du divertissement afin que les gens comprennent qu'il est possible d'exercer des métiers dans ce domaine, comme ceux de charpentier, d'électricien ou de concepteur de décors. Toutes ces personnes sont également nécessaires dans l'industrie du divertissement, et c'est nouveau pour les jeunes que nous servons. Nous recevons 125 candidatures pour 15 places.

C'est une question d'exposition et d'accès à des employeurs qui font ce travail. Ce n'est pas aussi facile que de suivre les pénuries de main-d'œuvre, car l'industrie a besoin d'encouragement pour collaborer avec les organismes à but non lucratif également.

● (1245)

[Français]

Marilène Gill: Merci beaucoup, madame Gessesse.

Madame Ricketts, dans un tout autre ordre d'idée, vous avez parlé d'accès et de compréhension. C'est certain que c'est ce qui nous permet de ne pas faire de généralisation. Comme Mme Ricketts l'a mentionné plus tôt, on associe parfois la question du chômage chez les jeunes à celle de l'assurance-emploi.

Vous avez également mentionné certaines pistes de solutions pour l'assurance-emploi. Certains jeunes ne sont pas nécessairement à l'école ou au chômage, et le manque d'argent rend parfois plus difficile d'avoir des projets de formation.

Que nous suggérez-vous pour soutenir les jeunes en situation difficile dans leurs projets de formation et d'emploi?

[Traduction]

Shaudia Ricketts: Je pense à des bourses. Nous parlons de prêts, mais je pense que les bourses sont la solution. Une grande partie du travail de construction est cyclique. Je ne veux pas dire que le travail par projet, c'est l'abondance ou la famine; ce n'est pas tout le temps la famine. Il y a des hauts et des bas.

Bon nombre de mes amis sont des gens de métier. Lorsqu'ils avaient terminé la première période de leur formation à l'école... Lorsqu'ils étaient en formation dans le cadre d'un stage, ils devaient toujours aller à l'école. Dans certains cas, cela prenait un mois, voire un mois et demi pour obtenir de l'assurance-emploi. Les personnes qui touchaient un salaire d'apprenti ne gagnaient pas beaucoup d'argent. S'ils habitaient avec leur famille, cela pouvait aider, mais ils avaient probablement toujours des paiements à faire. S'ils étaient chefs de famille monoparentale, ils ne pouvaient pas se permettre de vivre sans chèque de paie ou revenu pendant six à huit semaines. C'est ici que les bourses entrent vraiment en jeu.

Le président: Merci, madame Gill.

Nous allons à présent passer à M. Reynolds pour cinq minutes, s'il vous plaît.

Colin Reynolds: Merci, monsieur le président.

Merci, chers témoins, d'être venus aujourd'hui.

Ma question s'adresse à Mme Ricketts. Je suis moi-même un électricien en bâtiment, donc je connais le programme d'apprentissage et tout le reste. Qu'est-ce qui, selon vous, constitue le seul plus grand obstacle qui empêche les jeunes de s'orienter vers les métiers?

Shaudia Ricketts: Ce sont les débouchés — les finances et les débouchés. Vous pouvez exposer les jeunes aux débouchés, mais ils ignorent comment en profiter, et il se peut qu'il n'y ait pas d'emplois offerts. Même s'ils entament un stage, encore faut-il qu'ils soient en mesure d'aller jusqu'au bout. Ce n'est pas seulement une question d'attraction, car nous avons effectivement augmenté le nombre d'apprentis inscrits, mais c'est aussi une question de taux d'achèvement. En 2022, le taux d'achèvement pour les hommes apprentis dans les 15 métiers désignés Sceau rouge correspondait à 46 %, ce qui veut dire que 54 % de ceux qui se sont inscrits aux métiers ont abandonné.

Colin Reynolds: Pensez-vous que notre économie en ralentissement a une incidence sur ces taux d'achèvement?

Shaudia Ricketts: Je le pense, effectivement. Nous devons avoir les emplois et les projets. Nous le savons. J'étais très heureuse de voir que le gouvernement stimulait l'économie avec des projets, mais encore une fois, nous devons vraiment envisager d'offrir des incitatifs aux employeurs afin de nous assurer qu'ils créent des débouchés.

Les clients sont également importants. Je l'ai vu avec le projet Dow, à Edmonton, avec les exigences en matière de CII. Ils doivent respecter un minimum. Il y a un nombre minimum d'apprentis qu'ils doivent engager pour leurs projets, donc ils doivent veiller à ce que les entrepreneurs engagent ce nombre d'apprentis.

Colin Reynolds: Selon vous, à part l'économie, bien entendu, et les projets...? Les taux d'achèvement constituent toujours un problème dans la formation d'apprentis. Supposons que nous avons les emplois et le travail, que pouvons-nous faire pour améliorer le taux d'achèvement de l'apprentissage?

Shaudia Ricketts: C'est une question de finances — nous devons garantir que nos apprentis aient le financement qui leur permet de composer avec les aléas des projets, et veiller à ce que nous allouions du financement aux écoles pour qu'elles aient assez de places pour accueillir les personnes qui souhaitent intégrer les programmes de formation technique.

• (1250)

Colin Reynolds: Dans votre déclaration liminaire, vous avez évoqué la mobilité des apprentis et la nécessité de standardiser le concept à l'échelle fédérale. De toute évidence, la formation des apprentis est gérée à l'échelle provinciale. Ce n'est qu'une fois que vous exercez un métier Sceau rouge que vous avez accès à la mobilité. Que pensez-vous que nous pourrions faire pour...? Il s'agit d'un combat rude. On mène ce combat avec chaque province, et les programmes sont très différents d'une province à l'autre. Que pouvons-nous faire à l'échelle fédérale pour standardiser la formation d'apprentis et permettre la mobilité interprovinciale?

Shaudia Ricketts: Nous pouvons le faire par l'entremise du programme du Sceau rouge. Je pense vraiment que ce programme réunit ces organismes provinciaux et leur permet de discuter et de vraiment examiner les éléments de la formation technique de chaque formation d'apprentissage et de chaque niveau d'apprentissage différent. Même à l'heure actuelle, entre l'Alberta et la Colombie-Britannique, je ne peux pas demander à un tuyauteur apprenti de l'Alberta de travailler en Colombie-Britannique sans passer par le gouvernement de la Colombie-Britannique, par l'entremise du programme SkilledTradesBC. Je pense qu'il faut qu'il y ait une reconnaissance des titres de compétence. Si un apprenti inscrit dans une province est en mesure de prouver qu'il détient un certain ensemble de compétences — c'est-à-dire, une lettre d'un employeur mentionnant qu'il a reçu une formation spécifique —, il devrait être facile de reconnaître ses compétences dans une autre province où il va travailler.

Colin Reynolds: Voyez-vous une volonté ou une ouverture de la part des provinces à le faire?

Shaudia Ricketts: Je n'ai eu affaire à aucune des provinces de l'Est ou des Maritimes, mais effectivement, dans l'Ouest, c'est le cas sans aucun doute. Je siège au conseil d'administration, aux côtés de certains des responsables des différents programmes d'apprentissage, et effectivement, il y a assurément une volonté d'envisager la reconnaissance des titres de compétence.

Colin Reynolds: Je sais que si vous êtes un apprenti de l'Ontario et que vous déménagez au Manitoba — je viens du Manitoba — vous devez à présent voir avec Apprentissage Manitoba pour transférer votre formation et vos heures. C'est quelque chose de très compliqué à faire. Je pense qu'il y a encore beaucoup à améliorer à ce propos.

Avez-vous parlé à des représentants provinciaux quelconques des directions de l'apprentissage et obtenu une rétroaction?

Shaudia Ricketts: Oui, je siège au comité avec Shelley Gray, de SkilledTradesBC. Nous avons rencontré ce problème, car Kiewit lui-même exécute deux ou trois projets dans ces provinces, entre l'Alberta et la Colombie-Britannique. Elle a dit: « D'accord, travaillons ensemble pour que nous puissions résoudre ce problème. » Je pense qu'ils seraient d'accord pour se pencher sur le problème afin de le résoudre. Encore une fois, il est question de garantir l'uniformisation des titres de compétence et des formations techniques.

Colin Reynolds: Merci.

Le président: Merci, monsieur Reynolds.

[Français]

Monsieur Joseph, vous avez la parole pour cinq minutes.

Natilien Joseph: Merci, monsieur le président.

Bonjour, madame Gessesse. Je tenais à vous féliciter pour le combat que vous menez auprès des jeunes. Je sais que ce n'est pas un combat facile. Rassurez-vous, il est légitime.

En collaboration avec les organismes communautaires comme le vôtre, que devraient faire concrètement les employeurs pour ne plus perpétuer les inégalités systémiques de l'accès à l'emploi pour les jeunes Noirs?

Je vous laisse le temps de répondre à ma question. J'en aurai peut-être une autre à vous poser ensuite.

[Traduction]

Agapi Gessesse: Merci de la question.

Je pense que nous avons bon nombre d'exemples si nous regardons nos partenaires. Zurich Insurance a cerné une pénurie de main-d'œuvre au sein de son organisation. Les responsables sont venus nous voir pour nous dire qu'ils voulaient voir plus d'assureurs. Ils nous ont aidés à élaborer le programme de cours. Ils nous ont aidés à livrer le programme aux jeunes par l'entremise de leurs activités d'engagement des employés. Cela leur a permis de se familiariser avec ce programme. En fin de compte, ils ont engagé toute la cohorte. Ils ont élaboré le programme avec nous afin de créer une filière. Non seulement ils nous ont aidés à créer cette filière, mais ils ont également fait venir d'autres compagnies d'assurance, telles que Marsh, pour qu'elles deviennent également des employeurs partenaires.

Les sociétés disposent de beaucoup de pouvoir pour mettre en place cette filière. Elle profite également aux employeurs. Les employeurs peuvent, en tout premier lieu, apprendre à connaître les jeunes avant qu'ils n'intègrent leur effectif. Ils peuvent rendre notre programme de cours et notre expérience aussi réalistes que possible, dans la mesure où les participants du programme finissent par décrocher un emploi chez eux. Je pense également qu'au lieu d'embaucher quelqu'un sur Indeed ou LinkedIn, vous pouvez réellement passer du temps avec la personne, vraiment la comprendre et connaître exactement les compétences qu'elle possède lorsqu'elle intégrera l'entreprise, car vous avez aidé à favoriser son perfectionnement et à bâtir ces compétences.

Du point de vue d'une société, beaucoup de choses peuvent être faites, mais je pense qu'il faut plus que la simple volonté des organisations qui savent qu'elles souhaitent atteindre un plus grand groupe de Canadiens, et qu'il s'agit d'un bassin inexploité. Le gouvernement doit également mettre en place des mesures incitatives et des mécanismes de soutien pour favoriser ces relations.

• (1255)

[Français]

Natilien Joseph: Je vais enchaîner avec une autre question pour Mme Gessesse.

Le gouvernement a mis en place pas mal d'initiatives auxquelles vous avez eu la chance de participer, et vous avez pu en mettre au profit des jeunes. Parmi les initiatives fédérales auxquelles vous avez participé, lesquelles ont eu le plus grand impact concret sur la vie des jeunes que vous accompagnez?

Pouvez-vous nous donner un exemple ou nous faire part de l'histoire personnelle d'un jeune ayant profité d'un programme soutenu par le gouvernement fédéral?

[Traduction]

Agapi Gessesse: Je peux effectivement le faire. J'en ai beaucoup en tête.

Je dirais certainement que la SECJ est l'un des programmes offerts par le gouvernement fédéral, qui s'adresse vraiment au groupe démographique que nous servons. Il est vraiment axé sur les mesures de soutien globales nécessaires et sur les mesures de soutien visant à favoriser la stabilité de vie dont les jeunes ont besoin. Ils nous donnent, en tant qu'organisation, la souplesse de vraiment savoir où le financement devrait être alloué selon les besoins des jeunes. Encore une fois, les jeunes ne sont pas tous les mêmes. Il n'existe aucune formule magique quant à la façon dont nous allons servir les jeunes Noirs en particulier. Il faut agir avec délibération et adopter une approche individuelle pour chaque jeune qui vient nous voir.

Je pense que la SECJ est un parfait exemple de projet qui a été élaboré, et CEE a participé à son élaboration ou à son perfectionnement. C'est un parfait exemple de programme qui a fonctionné. J'ai travaillé avec de nombreux jeunes qui en ont bénéficié, mais j'ai connu un jeune qui était éloigné du marché du travail, et qui, faute d'un meilleur terme, gagnait de l'argent sur le marché noir, qui sortait tout juste de prison, et qui a finalement décidé de transformer sa vie en participant au programme. Les mesures de soutien visant à favoriser la stabilité de vie des jeunes offertes par CEE l'ont vraiment aidé en ce sens, car pour bon nombre de jeunes, en particulier ceux qui ont eu affaire à la justice ou qui ont été incarcérés, lorsqu'ils sortent de prison, ils sont réintégrés dans les mêmes communautés où leurs amis ou d'autres personnes peuvent peut-être les replacer dans la même situation.

L'une des mesures de soutien globales qui ont été offertes à ce jeune était un plan de sécurité. Lorsque vous dites à des amis avec lesquels vous vous teniez que vous ne voulez plus faire ce qu'ils font, vous devenez une cible également, et donc nous avons pu mettre en place un plan de sécurité pour ce jeune. Il est passé de, au début de...

[Français]

Le président: Merci, madame Gessesse.

Merci, monsieur Joseph.

Madame Gill, la parole est à vous pour deux minutes et demie.

Marilène Gill: Merci, monsieur le président.

Monsieur Hersch a évoqué tout à l'heure un élément qui a été discuté dans le groupe de témoins précédent, soit les attentes des jeunes.

Je sais que nous n'avons pas pu aller très loin sur ce thème, mais j'imagine qu'il s'agit des attentes des jeunes pour ce qui est des emplois.

Monsieur Hersch, j'aimerais en savoir davantage sur ce sujet.

[Traduction]

Joe Hersch: L'excès de confiance est un thème que nous avons vu au fil des années... la personne est convaincue que les occasions vont lui tomber dessus, comme par magie. Quiconque se trouve dans cette pièce a probablement déjà été dans le même bateau que moi et tous les autres. Il n'y a rien de magique qui va arriver. J'ignore d'où cet excès de confiance émane, mais vous devez commencer en bas de l'échelle. Quand j'ai commencé, j'ai travaillé dans deux ou trois établissements de restauration rapide lorsque j'avais 15 ans, et je pense que d'autres personnes ont une expérience similaire. L'attitude et la philosophie des jeunes doivent un peu changer.

Il faut tenir compte d'autres facteurs: la fiabilité, le roulement du personnel et la productivité. Il s'agit de facteurs complexes. À ce stade, personne ne peut trouver d'affirmation ou de solution unique. C'est quelque chose de complexe. Cependant, nous voyons certainement le problème: les attentes sont... J'ignore comment le dire d'une manière politiquement correcte, mais effectivement, il faut que les jeunes changent. Ils doivent effectivement commencer au bas de l'échelle. J'imagine qu'il faut également qu'il y ait des mesures incitatives. Comme Mme Ricketts l'a évoqué avec les industries des métiers, et comme nous pouvons également le confirmer... comment incitons-nous les gens à vouloir faire ces choses?

L'opinion des jeunes est un peu confuse et brouillée. Je vais m'en tenir là.

• (1300)

[Français]

Le président: Merci, madame Gill.

[Traduction]

Voilà qui conclut la deuxième heure de nos témoignages sur cette importante étude. J'aimerais remercier les témoins d'avoir comparu et de nous avoir fait part de leurs informations cet après-midi devant le Comité.

Merci.

Sur ce, le Comité souhaite-t-il lever la séance?

Des députés: Oui.

Le président: 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>