



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

# L'EMPLOI DES JEUNES AU CANADA

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

**Robert Morrissey, président**

**MAI 2026  
45<sup>e</sup> LÉGISLATURE, 1<sup>re</sup> SESSION**

---

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.

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 : [www.noscommunes.ca](http://www.noscommunes.ca)

# **L'EMPLOI DES JEUNES AU CANADA**

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

**Le président  
Robert Morrissey**

**MAI 2026**

**45<sup>e</sup> LÉGISLATURE, 1<sup>re</sup> SESSION**

## **AVIS AU LECTEUR**

### **Rapports de comités présentés à la Chambre des communes**

C'est en déposant un rapport à la Chambre des communes qu'un comité rend publiques ses conclusions et recommandations sur un sujet particulier. Les rapports de fond portant sur une question particulière contiennent un sommaire des témoignages entendus, les recommandations formulées par le comité et les motifs à l'appui de ces recommandations.

# **COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES**

## **PRÉSIDENT**

Robert Morrissey

## **VICE-PRÉSIDENTES**

Rosemary Falk

Andréanne Larouche

## **MEMBRES**

Wade Chang

Caroline Desrochers

L'hon. Nathaniel Erskine-Smith

Garnett Genuis

Laila Goodridge

Emma Harrison

Natilien Joseph

Annie Koutrakis

Colin Reynolds

## **AUTRES DÉPUTÉS QUI ONT PARTICIPÉ**

Sima Acan

Scott Aitchison

Carol Anstey

Leslie Church

Sandra Cobena

Kerry Diotte

Jessica Fancy

Bernard Généreux

Marilène Gill

Sukhman Gill  
Marilyn Gladu  
Lisa Hepfner  
Iqra Khalid  
Jenny Kwan  
Eric Lefebvre  
Shuvaloy Majumdar  
Richard Martel  
Jennifer McKelvie  
Anna Roberts  
Zoe Royer  
Kyle Seeback  
Louis Villeneuve  
Kevin Waugh

**GREFFIER DU COMITÉ**

Alexandre Longpré

**BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT**

Antoine Dedewanou, analyste  
Eleni Kachulis, analyste  
Vanessa Preston, analyste

**LE COMITÉ PERMANENT  
DES RESSOURCES HUMAINES, DU  
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU  
DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION  
DES PERSONNES HANDICAPÉES**

a l'honneur de présenter son

**DIXIÈME RAPPORT**

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié l'emploi des jeunes au Canada et a convenu de faire rapport de ce qui suit :



# TABLE DES MATIÈRES

---

SOMMAIRE	1
LISTE DES RECOMMANDATIONS	3
L'EMPLOI DES JEUNES AU CANADA	7
Introduction	7
Conditions du marché du travail touchant les jeunes	9
Tendances nationales et provinciales du chômage chez les jeunes	9
Difficultés rencontrées par les étudiants à temps plein qui cherchent un emploi d'été	11
Types et caractéristiques du chômage chez les jeunes	14
Chômage structurel	14
Chômage sectoriel	14
Chômage de transition	14
Sous-emploi	15
Chômage à long terme	16
Causes possibles du chômage chez les jeunes	16
Facteurs économiques	16
Conditions macroéconomiques et incertitude commerciale	16
Demande de main-d'œuvre, postes vacants et décalage entre les compétences offertes et demandées	17
Pressions économiques structurelles	19
Chocs touchant certains secteurs et défis régionaux	20
Immigration et conditions du marché de l'emploi des jeunes	22
Niveaux d'immigration et chômage chez les jeunes	22
Résidents temporaires, étudiants étrangers et emplois de premier échelon	23
Immigration, reconnaissance des titres de compétences et décalage entre les compétences offertes et demandées	24

Économie fondée sur l'argent comptant et nouveaux arrivants	25
Changements technologiques et intelligence artificielle	26
Impacts sur les emplois de premier échelon	26
Automatisation, vulnérabilité à la transformation des emplois et nouvelles compétences demandées	27
Lacunes dans les données et effets sur les systèmes de formation	27
Décalage entre les compétences offertes et demandées, éducation et formation	29
Surqualification et décalage entre les titres de compétences et les emplois	29
Compétences de base, préparation à la carrière et orientation	29
Formation professionnelle et technique et métiers spécialisés	30
Obstacles et décalages propres à certaines collectivités et à certains groupes de population	32
Impacts du chômage chez les jeunes	33
Impacts sur le plan individuel et social	33
Impacts de la première expérience de travail	34
Impacts sur les jeunes vulnérables et sous-représentés	35
Femmes et groupes sous-représentés dans les métiers	35
Jeunes pris en charge	35
Programmes fédéraux d'emploi jeunesse	36
Initiatives d'apprentissage en milieu de travail	36
Stratégie emploi et compétences jeunesse	37
Service d'apprentissage	40
Autres initiatives fédérales d'emploi pour les étudiants et les jeunes	41
Assurance-emploi et emploi jeunesse	42
Travail saisonnier, travail à temps partiel et « trou noir » de l'Assurance-emploi	42
Assurance-emploi et apprentissage	43
Dette, travail précaire et efficacité du soutien du revenu	44
Collaboration fédérale-Provinciale-Territoriale en emploi des jeunes	45

Conclusion	45
ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS	47
ANNEXE B : LISTE DES MÉMOIRES	51
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT	53



## SOMMAIRE

---

L'emploi des jeunes est un élément central de l'activité économique et du mieux-être social au Canada, et il offre aux jeunes Canadiennes et Canadiens des occasions de renforcer leurs compétences et de contribuer à la croissance du pays. Cependant, le chômage chez les jeunes a atteint ces dernières années des niveaux bien supérieurs à ceux observés juste avant la pandémie de COVID-19. Les taux de chômage sont particulièrement élevés chez les étudiantes et les étudiants à temps plein et certaines populations aux prises avec des barrières structurelles, de même que dans certaines provinces et régions. Ces tendances se dessinent dans un contexte où le coût de la vie augmente et les besoins du marché du travail changent.

Le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes a tenu huit réunions au cours desquelles il a entendu des témoignages sur la situation de l'emploi des jeunes, les causes et les conséquences du chômage et du sous-emploi, et les barrières auxquelles les jeunes se heurtent dans leur quête d'un emploi stable. Les témoins se sont exprimés sur les conditions macroéconomiques, les chocs propres à certains secteurs, l'immigration et la migration temporaire, les changements technologiques et l'intelligence artificielle, le décalage entre les compétences offertes et les compétences demandées, ainsi que les programmes fédéraux d'emploi et de soutien du revenu.

Dans les témoignages et les mémoires qu'elles ont présentés, les personnes ayant pris part à l'étude ont souligné l'importance de mieux adapter les politiques et les programmes fédéraux aux besoins des jeunes Canadiennes et Canadiens. Elles ont mis en lumière la place de l'assurance-emploi dans le filet de sécurité des jeunes, les possibilités que les métiers spécialisés et la formation professionnelle et technique offrent en vue d'une carrière bien rémunérée, la valeur des initiatives d'apprentissage en milieu de travail et de subvention salariale dans l'acquisition d'une première expérience de travail et quelques autres facteurs liés aux politiques d'immigration et économiques.

Le Comité a aussi pris connaissance des circonstances touchant certaines populations de jeunes — y compris les jeunes Noirs, les jeunes 2ELGBTQI+, les jeunes Autochtones, les jeunes en situation de handicap, les jeunes pris en charge, les jeunes femmes dans les métiers et les jeunes des communautés de langue officielle en situation minoritaire — et du fait que les approches uniformisées sont insuffisantes. Des témoins ont préconisé une plus grande collaboration entre les gouvernements fédéral, provinciaux et

territoriaux pour que les mesures axées sur les jeunes tiennent mieux compte des systèmes d'éducation, de formation et de services sociaux.

Dans le présent rapport, le Comité résume les témoignages clés entendus et recommande au gouvernement du Canada des façons d'améliorer globalement la situation de l'emploi des jeunes.

## LISTE DES RECOMMANDATIONS

---

*À l'issue de leurs délibérations, les comités peuvent faire des recommandations à la Chambre des communes ou au gouvernement et les inclure dans leurs rapports. Les recommandations relatives à la présente étude se trouvent énumérées ci-après.*

### **Recommandation 1**

**Que le gouvernement du Canada s'efforce de réduire les impôts et les formalités administratives afin de répondre aux préoccupations concernant la manière dont le cadre fiscal et réglementaire a limité la croissance de la productivité et freiné l'emploi des jeunes.** 22

### **Recommandation 2**

**Que le gouvernement du Canada reconnaisse le rôle positif que jouent l'exploitation des ressources naturelles, le secteur manufacturier et tous les autres secteurs dans la création d'emplois, et cherche à valoriser le travail dans tous les secteurs.** 22

### **Recommandation 3**

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces, les territoires, les employeurs et les organisations de services jeunesse, s'assure que les plans relatifs aux niveaux d'immigration tiennent compte des analyses sur le marché du travail, notamment en ce qui concerne les impacts sur les jeunes travailleurs, ainsi que de la disponibilité des emplois de premier échelon, de la dynamique salariale et des pressions sur le logement.** 26

### **Recommandation 4**

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, s'efforce de renforcer les systèmes de reconnaissance des titres de compétences afin que les nouveaux arrivants qualifiés ne soient pas contraints de se disputer les emplois de premier échelon.** 26

### **Recommandation 5**

**Que le gouvernement du Canada applique des sanctions sévères aux entreprises qui embauchent des travailleurs illégaux.** 26

### **Recommandation 6**

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces, les territoires et les employeurs, étudie les impacts de l'intelligence artificielle et de l'automatisation sur l'emploi des jeunes et qu'il envisage d'adapter, au besoin, les programmes de développement des compétences et de formation.** 28

### **Recommandation 7**

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, célèbre la valeur et la dignité des métiers, veille à ce que les établissements qui dispensent des formations professionnelles soient traités de manière équitable et juste, encourage l'acquisition de compétences professionnelles par les élèves du secondaire qui s'y intéressent et prenne des mesures supplémentaires pour remédier à l'inadéquation des compétences dans notre économie.** 32

### **Recommandation 8**

**Que le gouvernement du Canada fasse du Programme de stages pratiques pour étudiants un élément financé de manière permanente et stable de la stratégie nationale d'emploi jeunesse et s'efforce d'étendre l'apprentissage en milieu de travail en général.** 37

### **Recommandation 9**

**Que le gouvernement du Canada augmente le nombre de stages financés dans le cadre du Programme de stages pratiques pour étudiants, en portant une attention particulière aux étudiants confrontés à des obstacles financiers ainsi qu'aux secteurs économiques et aux régions où le chômage chez les jeunes est élevé.** 37

### **Recommandation 10**

**Que le gouvernement du Canada, dans le cadre du financement de ses programmes de formation, accorde la priorité aux résultats et à l'efficacité pour préparer les jeunes à l'emploi et les aider à trouver un travail, et qu'il réaffecte les fonds des programmes moins efficaces vers des programmes plus efficaces.** 39

### **Recommandation 11**

**Que le gouvernement du Canada rétablisse la Subvention incitative aux apprentis et la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti et intègre des mesures relatives à l'apprentissage aux marchés publics et aux contrats d'infrastructure afin de réduire les obstacles à l'emploi pour les jeunes.** 41

### **Recommandation 12**

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, continue d'harmoniser les normes d'apprentissage et les normes de santé et de sécurité à l'échelle canadienne afin d'améliorer leur uniformité, la mobilité de la main-d'œuvre et la reconnaissance des titres de compétences.** 41

### **Recommandation 13**

**Que le gouvernement du Canada envisage d'accorder une déduction pour amortissement accéléré aux employeurs qui investissent dans le logement pour les travailleurs afin de reconnaître l'importance pour les jeunes de pouvoir déménager pour trouver un emploi s'ils disposent d'un logement convenable.** 41

### **Recommandation 14**

**Que le gouvernement du Canada envisage la mise en place d'incitatifs fiscaux visant les employeurs pour s'assurer que leurs effectifs respectent ou dépassent les exigences fédérales reconnues en matière d'apprentis.** 41

### **Recommandation 15**

**Que le gouvernement du Canada examine les critères d'admissibilité à l'assurance-emploi et les mesures de soutien du revenu liées à l'apprentissage, y compris les subventions pour l'apprentissage, de façon à ce que les apprentis puissent se permettre de suivre leur formation en classe et qu'ils ne soient pas pénalisés par l'alternance du travail et de l'apprentissage.** 43

### **Recommandation 16**

**Que le gouvernement du Canada envisage des moyens d'ajuster le programme d'assurance-emploi afin de mieux tenir compte des réalités des jeunes travailleurs qui occupent un emploi atypique, à temps partiel ou saisonnier ou qui occupent de multiples emplois. Cela pourrait se faire en abaissant le nombre d'heures requises pour être admissible, en adaptant les critères de manière à reconnaître les formes de travail fragmenté, et en veillant à ce que le montant et la durée des prestations soient suffisants pour traverser les périodes sans emploi.**

44

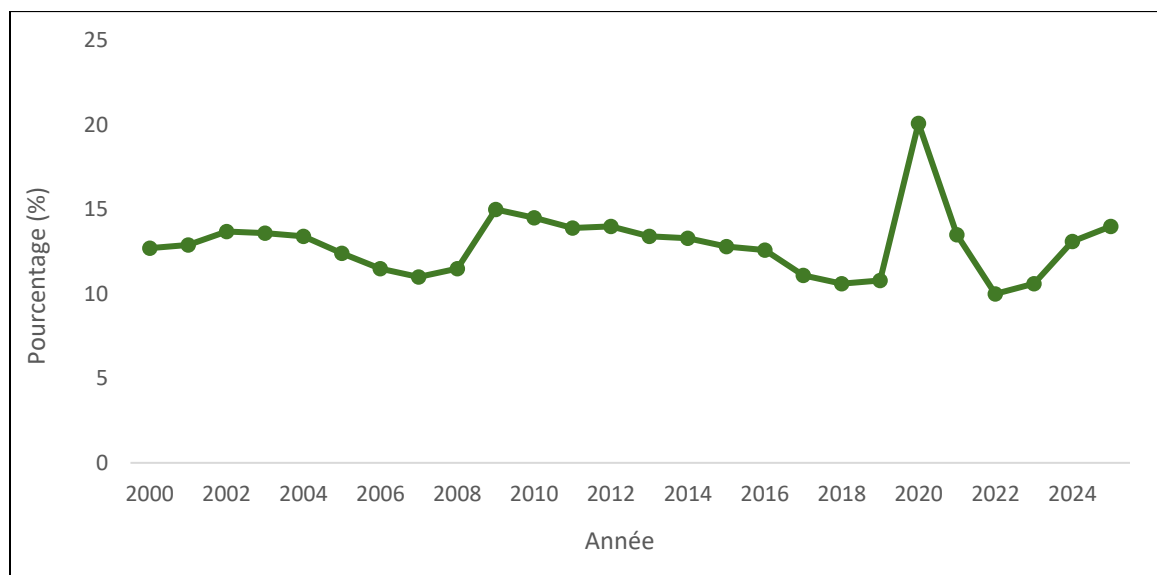


# L'EMPLOI DES JEUNES AU CANADA

## INTRODUCTION

De janvier à août 2025, le taux de chômage des jeunes a atteint en moyenne 14 %, un sommet depuis 2012, mis à part la phase aiguë de la pandémie de COVID-19 (2020 et 2021) et la crise financière mondiale de 2009 (figure 1)<sup>1</sup>.

Figure 1 — Taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans, 2000-2025 (%)



Note : Les données sont désaisonnalisées. Les valeurs indiquées reposent sur la moyenne non pondérée des taux de chômage sur 12 mois. Au début de l'étude du Comité, le 2 octobre 2025, les données de 2025 couvraient seulement la période allant de janvier à août. Il est donc conseillé d'utiliser avec prudence les chiffres de 2025 indiqués dans ce diagramme.

Source : Statistique Canada, « [Tableau 14-10-0287-01 : Caractéristiques de la population active, données mensuelles désaisonnalisées et la tendance-cycle](#) », base de données, consultée le 2 octobre 2025.

1 Les taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans pour les mois de septembre, d'octobre et de novembre 2025 ont été publiés le 10 octobre, le 7 novembre et le 5 décembre 2025 respectivement. En date du 5 décembre 2025, ces taux se sont élevés respectivement à 14,7 %, 14,1 % et 12,8 %.



Le 18 septembre 2025, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes (le Comité) a adopté la [motion](#) suivante :

Que, conformément à l'article 108(2) du Règlement, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées entreprenne et accorde la priorité à une étude urgente sur l'emploi au Canada, d'autant plus que l'emploi des jeunes a atteint son niveau le plus bas en 25 ans, et que les jeunes continuent à faire face à des contraintes en matière d'accès à l'assurance-emploi, ce qui augmente leur précarité. Que le comité recommande des solutions possibles, à condition que :

- a) Au moins sept réunions soient consacrées à cette étude;
- b) La ministre de l'Emploi et de la Famille et la secrétaire d'État (Enfance et Jeunesse) soient invitées à comparaître séparément pendant deux heures chacune, accompagnées de leurs fonctionnaires;
- c) Des étudiants, des jeunes diplômés, des employeurs, des experts du marché du travail et d'autres témoins à la discrétion de chaque partie soient invités à témoigner;
- d) Le Comité présente ses conclusions et ses recommandations à la Chambre, en demandant au gouvernement d'y répondre conformément à l'article 109 du Règlement;
- e) Dans l'intervalle, le Comité informe immédiatement la Chambre qu'il est alarmé par les données sur l'emploi des jeunes, qui sont à leur plus bas niveau depuis 25 ans.

Entre le 2 octobre et le 6 novembre 2025, le Comité a tenu huit réunions au cours desquelles il a entendu 38 témoins. Il a également reçu 25 mémoires. Des économistes, des organisations communautaires et sans but lucratif, des syndicats, des organisations de formation professionnelle, des employeurs, des étudiants et des fournisseurs de services jeunesse ont fait part de leur expérience et de leur expertise sur le sujet.

Le présent rapport résume les témoignages et les mémoires reçus par le Comité. Il présente des recommandations au gouvernement du Canada sur des façons de traiter les causes du chômage chez les jeunes, d'encourager la participation des jeunes aux

métiers spécialisés et d'améliorer l'accès aux programmes fédéraux. Le Comité remercie les personnes qui lui ont fait part de leurs précieux points de vue.

## CONDITIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL TOUCHANT LES JEUNES

### Tendances nationales et provinciales du chômage chez les jeunes

Les témoins ont décrit la situation actuelle comme étant le résultat de pressions structurelles et cycliques qui touchent de manière disproportionnée les jeunes Canadiens de 15 à 24 ans et, dans certains cas, ceux qui ont entre 15 et 29 ans<sup>2</sup>. Ils ont souligné que, à l'échelle nationale, le chômage chez les jeunes avait augmenté depuis la relance après-pandémie et qu'il était maintenant largement au-dessus des niveaux d'avant 2020<sup>3</sup>.

Rudy Humbert, président et directeur général du Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec, a indiqué que les récentes pertes d'emplois touchent de façon disproportionnée les jeunes. Il a fait remarquer que « le taux de chômage des jeunes oscille entre 12 et 20 %, soit plus du double, voire parfois le triple de la moyenne nationale », et que les jeunes « ont subi 80 % des pertes d'emploi<sup>4</sup> ». Dans la même veine, des témoins ont fait observer que le taux de chômage national pour les jeunes de 15 à 24 ans avait récemment atteint 14,6 %<sup>5</sup>.

---

2 Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA), *Témoignages*, 2 octobre 2025, 1550 (Rudy Humbert, président et directeur général, Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec); HUMA, *Témoignages*, 9 octobre 2025, 1650 (Abdul Abbasi, président du conseil d'administration, Alliance canadienne des associations étudiantes); HUMA, *Témoignages*, 9 octobre 2025, 1645 (Delaney Krieger, gestionnaire principale, Services d'orientation professionnelle, Build a Dream to Empower Women); HUMA, *Témoignages*, 21 octobre 2025, 1105 (Christopher Worswick, professeur, à titre personnel); HUMA, *Témoignages*, 4 novembre 2025, 1105 (Pierre Fortin, professeur, Département des sciences économiques, Université du Québec à Montréal, à titre personnel); HUMA, *Témoignages*, 4 novembre 2025, 1115 (Kaylie Tiessen, économiste en chef, Institut bouclier canadien pour la politique publique); et HUMA, *Témoignages*, 4 novembre 2025, 1110 (Vasiliki Bednar, directrice générale, Institut bouclier canadien pour la politique publique).

3 *Ibid.* Voir aussi HUMA, *Mémoire*, Conseil canadien de la réadaptation et du travail; et HUMA, *Mémoire*, Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire.

4 HUMA, *Témoignages*, 2 octobre 2025, 1550 (Rudy Humbert).

5 HUMA, *Témoignages*, 2 octobre 2025, 1550 (Stéphane Pageau, conseiller principal, Main-d'œuvre et affaires publiques, Fédération des chambres de commerce du Québec); HUMA, *Témoignages*, 21 octobre 2025, 1220 (Shaudia Ricketts, directrice de la stratégie et du recrutement des métiers, Amérique du Nord, Kiewit Corporation).



Ce portrait national est certes troublant, mais les témoins ont précisé que la situation de l'emploi des jeunes variait selon les provinces, les régions et les groupes démographiques.

Selon les données provinciales recueillies pour la période allant de 2000 à 2025, le chômage chez les jeunes est toujours plus élevé dans certaines provinces. Le tableau 1 montre que Terre-Neuve-et-Labrador enregistre fréquemment les taux les plus élevés, tandis que les provinces de l'Ouest affichent souvent des taux inférieurs à la moyenne nationale. À la suite de la crise financière mondiale de 2009 et après le début de la pandémie de COVID-19 en 2020, le chômage chez les jeunes a augmenté fortement dans tout le pays, tout particulièrement en Alberta, en Ontario et à Terre-Neuve-et-Labrador. En 2025, ces trois provinces enregistrent toujours des taux de chômage des jeunes plus élevés que la moyenne.

**Tableau 1 — Taux de chômage chez les personnes âgées de 15 à 24 ans par province, 2000-2025 (%)**

Provinces	2000	2010	2020	2025
Alberta	10,6	10,8	24,4	16,2
Colombie-Britannique	13,9	13,8	18,9	13,3
Île-du-Prince-Édouard	15,2	15,8	16,5	9,9
Manitoba	9,3	10,8	16,5	11,6
Nouveau-Brunswick	15,8	15,8	18,8	14,7
Nouvelle-Écosse	15,7	16	17	12,8
Ontario	11,9	16,9	21,9	16,1
Québec	13,9	13,8	16,7	10,1
Saskatchewan	10,5	9,4	17,4	11,1
Terre-Neuve-et-Labrador	25,3	21	21,4	16,1
Ensemble du Canada	12,7	14,5	20,1	14

Note : Les données sont désaisonnalisées. Les valeurs indiquées reposent sur la moyenne non pondérée des taux de chômage sur 12 mois. Au début de l'étude du Comité, le 2 octobre 2025, les données de 2025 couvraient seulement la période allant de janvier à août. Il est donc conseillé d'utiliser avec prudence les chiffres de 2025 indiqués dans ce tableau.

Source : Statistique Canada, « [Tableau 14-10-0287-01 : Caractéristiques de la population active, données mensuelles désaisonnalisées et la tendance-cycle](#) », base de données, consultée le 2 octobre 2025.

Des témoins du Québec ont souligné que, même si le taux de chômage global chez les jeunes est relativement bas dans la province, des disparités régionales et linguistiques importantes subsistent. Stéphane Pageau, conseiller principal, Main-d'œuvre et affaires publiques à la Fédération des chambres de commerce du Québec, a expliqué que, au Québec, le portrait varie d'une région à l'autre<sup>6</sup>. Par exemple, le taux de chômage des jeunes s'établit à environ 3,5 % dans Chaudière-Appalaches, mais il est de 9 % en Gaspésie et aux Îles-de-la-Madeleine, la médiane se situant à 4,6 %<sup>7</sup>. Selon M. Pageau, il faut en comprendre que le taux de chômage chez les jeunes est égal ou inférieur à cette médiane dans la moitié des régions québécoises<sup>8</sup>.

Il a également été expliqué au Comité que les jeunes anglophones du Québec se trouvent devant des défis particuliers en matière d'emploi. John Buck, président et directeur général de la Corporation d'employabilité et de développement économique communautaire, a relevé que leur taux d'emploi est de six points de pourcentage inférieur à celui des jeunes francophones. Il a souligné le fait que cet écart est encore plus grand dans certaines régions rurales et éloignées<sup>9</sup>.

### Difficultés rencontrées par les étudiants à temps plein qui cherchent un emploi d'été

Le Comité a entendu parler des difficultés auxquelles sont confrontés les étudiants à temps plein qui cherchent un emploi. Abdul Abbasi, président du conseil d'administration de l'Alliance canadienne des associations étudiantes, a indiqué que le chômage constaté chez les étudiants à l'été de 2025 avait atteint des niveaux jamais vus depuis la fin des années 1990, si l'on fait exception des années de la pandémie de COVID-19<sup>10</sup>. Mikal Skuterud, professeur au Département d'économie de l'Université de Waterloo, a ajouté

---

6 HUMA, *Témoignages*, 2 octobre 2025, 1545 (Stéphane Pageau).

7 *Ibid.*

8 *Ibid.* Dans un *mémoire* présenté au Comité, la Fédération de la jeunesse canadienne-française a signalé que 64 % des jeunes francophones ont un emploi — dont 45 % à temps partiel et 19 % à temps plein — et que 29 % cherchent du travail.

9 HUMA, *Témoignages*, 2 octobre 2025, 1540 (John Buck, président et directeur général, Corporation d'employabilité et de développement économique communautaire); HUMA, *Témoignages*, 7 octobre 2025, 1105 (Nicholas Salter, directeur général, Table ronde provinciale sur l'emploi).

10 HUMA, *Témoignages*, 9 octobre 2025, 1650 (Abdul Abbasi).



que « selon les données les plus récentes, 54 % des jeunes chômeurs du Canada étaient des étudiants à temps plein<sup>11</sup> ».

Il a aussi été question de la dynamique du chômage étudiant au fil des ans. Mircea Vultur, professeur titulaire (qui a comparu à titre personnel), a expliqué que, en juin 2025, le taux de chômage des jeunes qui étudiaient à temps plein et qui prévoyaient retourner à l'école à l'automne était supérieur au niveau de 2024, et que les emplois d'été « ont été fortement touchés<sup>12</sup> ».

Stéphane Pageau a parlé des disparités observées au sein de la population étudiante. Il a dit que le déclin des emplois d'été est plus prononcé pour les hommes et qu'il creuse l'écart entre le taux de chômage des étudiants et celui des non-étudiants<sup>13</sup>.

L'Enquête sur la population active de Statistique Canada offre un éclairage à plus long terme sur ces tendances. Elle rend compte de la situation d'emploi de mai à août chez les personnes qui étudiaient à temps plein en mars et qui avaient l'intention de retourner à l'école à temps plein à l'automne. Ces données permettent de mesurer au fil du temps le chômage chez les « étudiants retournant aux études ».

Entre 2010 et 2019, le taux de chômage des étudiants retournant aux études a diminué graduellement avant de remonter en flèche et d'atteindre des niveaux sans précédent dans les premiers temps de la pandémie de COVID-19 (figure 2). Après une hausse marquée en 2020, les taux sont revenus à un creux en 2022, mais ils ont depuis recommencé à augmenter, atteignant en 2025 des niveaux comparables à ceux observés au début des années 2010. Au cours de la période allant de 2010 à 2025, les hommes ont enregistré régulièrement des taux de chômage en été plus élevés que ceux des femmes. L'écart entre les deux groupes s'est rétréci temporairement vers 2021, mais il s'est creusé de nouveau par la suite; en 2025, le taux de chômage des hommes dépassait encore de plus de deux points de pourcentage celui des femmes (figure 2).

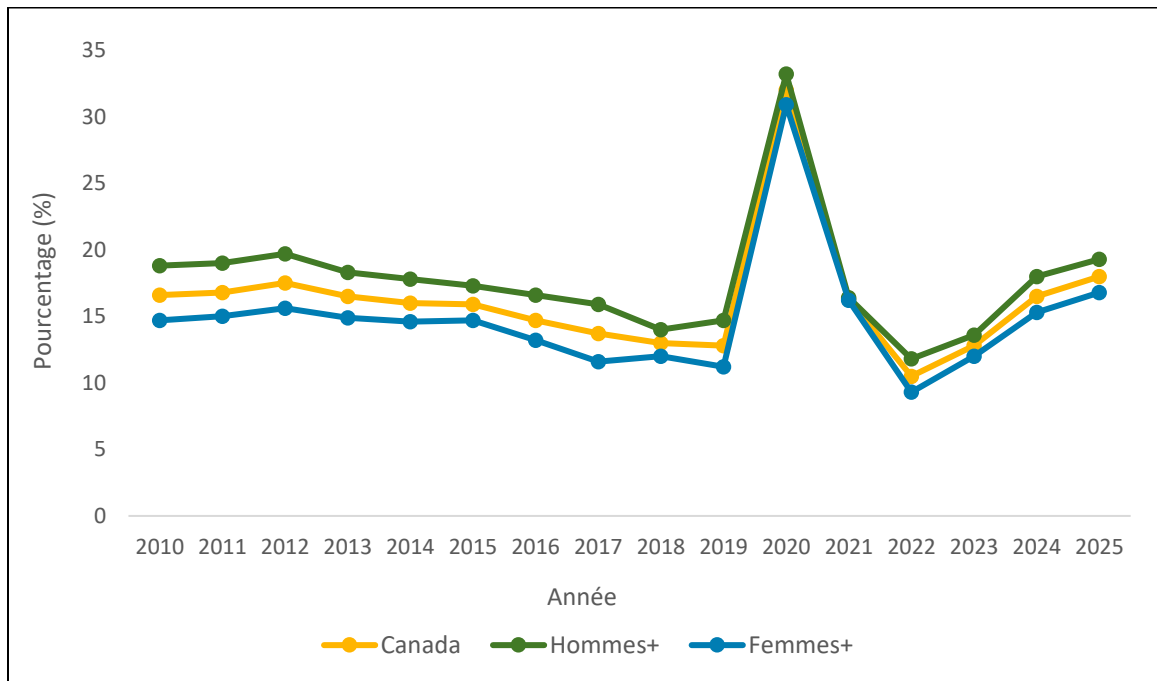
---

11 HUMA, [Témoignages](#), 6 novembre 2025, 1625 (Mikal Skuterud, professeur, Département d'économie, Université de Waterloo).

12 HUMA, [Témoignages](#), 30 octobre 2025, 1535 (Mircea Vultur, professeur titulaire, à titre personnel).

13 HUMA, [Témoignages](#), 2 octobre 2025, 1550 (Stéphane Pageau).

**Figure 2 — Taux de chômage en été (de mai à août) chez les étudiants à temps plein de 15 à 24 ans par sexe, 2010-2025 (%)**



Note : Comme la plupart des étudiants ne fréquentent pas l'école en été, les questions de l'enquête leur ont été posées entre mai et août pour permettre d'obtenir la situation de l'emploi. Les étudiants en question sont ceux qui fréquentaient l'école à temps plein en mars et qui étaient en relâche pour l'été. Selon la terminologie utilisée par Statistique Canada, la catégorie « Hommes+ » comprend les hommes et certaines personnes non binaires, tandis que la catégorie « Femmes+ » comprend les femmes et certaines personnes non binaires.

Source : Statistique Canada, « [Tableau 14-10-0286-01 : Taux de chômage et taux d'emploi selon le type d'étudiant au cours des mois d'été, données mensuelles non désaisonnalisées](#) », base de données, consultée le 2 octobre 2025.

Les témoins ont fait observer que, outre les étudiants de sexe masculin, certains groupes démographiques connaissent de plus grandes difficultés liées au chômage estival. Agapi Gessesse, directrice exécutive du CEE Centre for Young Black Professionals, a fait savoir par exemple que 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<sup>14</sup>. »

14 HUMA, *Témoignages*, 21 octobre 2025, 1215 (Agapi Gessesse, directrice exécutive, CEE Centre for Young Black Professionals).



## Types et caractéristiques du chômage chez les jeunes

Les témoins ont nommé plusieurs formes de chômage qui touchent les jeunes Canadiens et ont souligné qu'un taux de chômage unique ne rend pas bien compte de la situation pour les jeunes. Ils ont attiré tout particulièrement l'attention sur le chômage structurel, sectoriel ou régional, à long terme ou de transition, de même que sur le sous-emploi. Ces dimensions se chevauchent souvent dans l'expérience des jeunes.

### Chômage structurel

Il a été indiqué au Comité qu'une partie du chômage chez les jeunes reflète les changements à long terme observés dans la structure de l'économie canadienne plutôt que des fluctuations à court terme. Renze Nauta, directeur de programme à Cardus, a expliqué que, lorsque le chômage est causé par le fait que certaines compétences ne sont plus nécessaires dans une industrie, il s'agit d'un problème structurel, qui exige des interventions différentes de celles requises par un ralentissement temporaire<sup>15</sup>.

### Chômage sectoriel

L'emploi des jeunes se concentre dans certains secteurs économiques et est vulnérable en cas de faiblesses dans ces secteurs. Mircea Vultur a signalé que les secteurs qui emploient beaucoup de jeunes, comme la vente au détail, l'hébergement et la restauration embauchent moins depuis quelques années, ce qui a un impact sur les emplois à temps partiel qu'occupent souvent des étudiants et qui exigent tout au plus un diplôme d'études secondaires<sup>16</sup>.

### Chômage de transition

John Buck a attiré l'attention sur des tendances préoccupantes au sujet de la transition entre les études et le travail. Il a indiqué qu'un grand nombre de jeunes quittent l'école sans posséder de compétences « directement utilisables dans le marché du travail », ils mettent plus de temps à trouver un emploi intéressant ou ils sont sous-employés dans des emplois instables ou à temps partiel<sup>17</sup>. Il a expliqué que ces tendances retardent

---

15 HUMA, [Témoignages](#), 7 octobre 2025, 1220 (Renze Nauta, directeur de programme, Travail et économie, Cardus).

16 HUMA, [Témoignages](#), 30 octobre 2025, 1535 (Mircea Vultur). Voir aussi HUMA, [Témoignages](#), 2 octobre 2025, 1550 (Stéphane Pageau).

17 HUMA, [Témoignages](#), 2 octobre 2025, 1540 (John Buck).

l'obtention d'un emploi stable et peuvent prolonger la dépendance aux ressources familiales ou aux aides publiques<sup>18</sup>.

D'un point de vue économique plus large, Heather Exner-Pirot, directrice, Énergie, ressources naturelles et environnement à l'Institut Macdonald-Laurier, a dit que ces expériences, marquées par les occasions manquées de développer des compétences et des réseaux, la précarité économique et la difficulté persistante à commencer une vie autonome, laissent le sentiment de manquer son entrée dans l'âge adulte. Elle a décrit cette combinaison de facteurs comme un « lancement raté<sup>19</sup> ».

### Sous-emploi

Le Comité a aussi entendu dire que des jeunes occupent des postes sous leur niveau de scolarité ou de compétence. Vasiliki Bednar, directrice générale de l'Institut bouclier canadien pour la politique publique, a observé que « 40 % des travailleurs canadiens, y compris les jeunes et les nouveaux diplômés, sont surqualifiés pour l'emploi qu'ils occupent ». Elle a ajouté que cette situation témoigne d'un sous-emploi, et que si elle est présentée uniquement comme un problème de compétences, les mauvaises interventions gouvernementales continueront de s'appliquer<sup>20</sup>. Kaylie Tiessen, économiste en chef de l'Institut bouclier canadien pour la politique publique, a estimé que le sous-emploi montrait que le « système de mise en relation [entre la main-d'œuvre et les emplois] est dysfonctionnel » et qu'il risque de miner la confiance et de créer une génération de jeunes Canadiens qui ne réalisent pas tout leur potentiel<sup>21</sup>.

Delaney Krieger a ajouté que le sous-emploi est particulièrement répandu chez les nouveaux arrivants et dans d'autres groupes qui ont du mal à faire reconnaître leurs titres de compétences. Ces gens peuvent accepter des postes sous leur niveau de qualification, ce qui intensifie la concurrence pour trouver l'un des emplois au bas de l'échelle qui seraient autrement accessibles aux jeunes<sup>22</sup>.

---

18 *ibid.*

19 HUMA, *Témoignages*, 7 octobre 2025, 1105 (Heather Exner-Pirot, directrice, Énergie, ressources naturelles et environnement, Institut Macdonald-Laurier).

20 HUMA, *Témoignages*, 4 novembre 2025, 1110 (Vasiliki Bednar). Voir aussi HUMA, *Mémoire*, Institut bouclier canadien pour la politique publique.

21 HUMA, *Témoignages*, 4 novembre 2025, 1115 (Kaylie Tiessen).

22 HUMA, *Témoignages*, 9 octobre 2025, 1645 (Delaney Krieger).



## Chômage à long terme

Selon ce que le Comité a entendu, la durée de la période de chômage est un élément crucial pour comprendre les impacts du chômage. Mircea Vultur a fait la distinction entre les courtes périodes de chômage — quelques semaines ou quelques mois — qui sont souvent le signe d'une transition, et les longues périodes sans emploi, qui peuvent avoir des conséquences plus graves. Il a mis en lumière des données récentes montrant que, en juin 2025, « presque 22 % des chercheurs d'emploi étaient à la recherche d'un emploi depuis 25 semaines ou plus, c'est-à-dire plus de 6 mois. L'année précédente, ce taux était de 17 %<sup>23</sup>. » Il a prévenu qu'une période prolongée de chômage en début de carrière peut entraîner du découragement et une perte de confiance en soi, et accroître le risque de désengagement à long terme par rapport au marché du travail.

## CAUSES POSSIBLES DU CHÔMAGE CHEZ LES JEUNES

### Facteurs économiques

Les témoins ont mentionné une combinaison de conditions macroéconomiques, de facteurs liés aux politiques économiques et d'immigration et de dynamiques du marché du travail, qui constituent ensemble les principales causes de la hausse récente du chômage chez les jeunes. Ils ont souligné que la situation actuelle reflète tant une embauche plus faible que des pressions qui se feront sentir à long terme dans l'économie canadienne.

### Conditions macroéconomiques et incertitude commerciale

Les économistes qui ont comparu devant le Comité ont expliqué que les conditions macroéconomiques récentes font reculer l'embauche et touchent de manière disproportionnée les jeunes. Pierre Fortin, professeur au Département des sciences économiques de l'Université du Québec à Montréal, a noté que le chômage des jeunes a augmenté rapidement parce que le « taux d'embauche a baissé », et il a fait remarquer que les taux d'intérêt élevés et l'incertitude commerciale pèsent sur la création d'emplois<sup>24</sup>. Il a rappelé au Comité que, historiquement, le chômage augmente plus chez les jeunes que chez les travailleurs d'âge mûr lorsque l'embauche ralentit, mais il a aussi

---

23 HUMA, [Témoignages](#), 30 octobre 2025, 1535 (Mircea Vultur).

24 HUMA, [Témoignages](#), 4 novembre 2025, 1105 (Pierre Fortin).

précisé que le récent « facteur d'amplification » entre les jeunes et le reste de la main-d'œuvre est anormalement élevé<sup>25</sup>.

Du point de vue des fournisseurs de formation et de développement des compétences, Sarah Watts-Rynard, directrice générale, Polytechnics Canada, a souligné que la situation de l'emploi des jeunes est liée étroitement à la phase du cycle économique où les jeunes cherchent du travail. Elle a observé que « les taux de chômage plus élevés chez les jeunes accompagnent toujours les périodes de faiblesse économique ». Elle a aussi dit que, pour les étudiants des générations qui arrivent dans le marché du travail en période de demande de main-d'œuvre plus faible, le premier emploi peut être trouvé plus tard ou être de moins bonne qualité, ce qui a des répercussions sur leur carrière par la suite<sup>26</sup>.

### **Demande de main-d'œuvre, postes vacants et décalage entre les compétences offertes et demandées**

Les témoins ont présenté les déclinés récents du nombre de postes vacants comme un facteur clé de la hausse du chômage chez les jeunes. Mikal Skuterud a indiqué que les augmentations récentes du chômage des jeunes s'expliquent en grande partie par une baisse de la demande de main-d'œuvre, particulièrement en ce qui a trait aux emplois qui exigent au plus un diplôme d'études secondaires. Il a ajouté que bon nombre des postes vacants qui ont disparu depuis le début de 2022 sont des emplois moins scolarisés où les jeunes sont massivement représentés<sup>27</sup>.

Les données de Statistique Canada montrent que, entre 2015 et le début de 2022, le nombre de postes vacants exigeant au plus un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires a augmenté considérablement, tandis que le nombre de travailleurs possédant les qualifications exigées est demeuré assez stable (figure 3). Le nombre de postes vacants a culminé à 512 075 au deuxième trimestre de 2022 et a amorcé ensuite une baisse graduelle pour atteindre 309 280 en 2025, ce qui révèle une diminution des perspectives d'emploi dans les professions peu spécialisées, laquelle s'est produite en même temps que le bassin de travailleurs potentiels a continué d'osciller entre 2,3 et 2,9 millions de personnes.

---

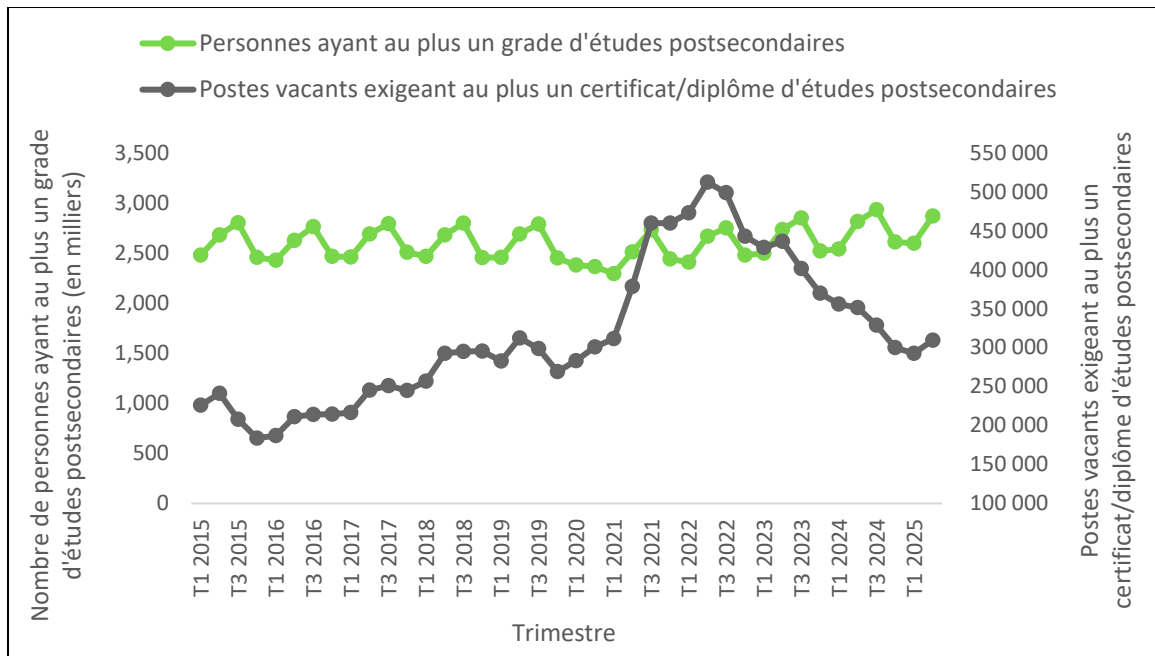
25 *Ibid.*

26 HUMA, [Témoignages](#), 7 octobre 2025, 1225 (Sarah Watts-Rynard, directrice générale, Polytechnics Canada).

27 HUMA, [Témoignages](#), 6 novembre 2025, 1625 (Mikal Skuterud).



**Figure 3 — Postes vacants exigeant au plus un certificat/diplôme d'études postsecondaires et nombre de personnes ayant au plus un grade d'études postsecondaires, 2015-2025, par trimestre**



Note : « Au plus un certificat/diplôme d'études postsecondaires » renvoie aux personnes qui détiennent un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent, un certificat ou un diplôme d'une université d'un niveau inférieur au baccalauréat, un certificat ou un diplôme d'une école de métiers, un certificat d'apprenti, ou un certificat/diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire. « Nombre de personnes ayant au plus un grade d'études postsecondaires » renvoie aux membres de la population active (avec ou sans emploi) qui détiennent un certificat/diplôme d'études postsecondaires. Les données sur le « nombre de personnes ayant au plus un grade d'études postsecondaires » sont compilées mensuellement. Les chiffres trimestriels ont été établis en fonction de la moyenne non pondérée des trois valeurs mensuelles. Les données du deuxième et du troisième trimestres de 2020 ne sont pas disponibles en raison de la suspension de certaines activités de Statistique Canada pendant la pandémie de COVID-19.

Source : Statistique Canada, « [Tableau 14-10-0019-01 : Caractéristiques de la population active selon le niveau de scolarité atteint, données mensuelles non désaisonnalisées](#) », base de données, consultée le 2 octobre 2025.

Mikal Skuterud a attiré l'attention sur le décalage illustré dans la figure 3. À son avis, la situation difficile dans le marché des emplois peu spécialisés aura avantage à être réglée à court terme au moyen de mécanismes du marché, comme des ajustements salariaux,

plutôt que d'interventions gouvernementales à grande échelle<sup>28</sup>. Afin d'assurer la prospérité à long terme, il a insisté sur l'importance d'une « économie hautement spécialisée, à forte productivité et à salaires élevés » fondée sur des investissements qui stimulent le capital humain moyen.

### Pressions économiques structurelles

Les changements structurels observés dans la population, l'offre de main-d'œuvre et le coût de la vie peuvent avoir une incidence sur les perspectives d'emploi des jeunes. Delaney Krieger a dit que la hausse récente du chômage chez les jeunes reflète des défis multiples à long terme plutôt que des fluctuations temporaires. Elle a fait observer que les reports de départs à la retraite ont fait augmenter l'âge médian de la retraite, ce qui crée un goulot d'étranglement qui ralentit la progression des jeunes travailleurs et maintient de nombreux travailleurs en milieu de carrière dans des rôles inférieurs à leur niveau de compétence. Les occasions d'emploi de premier échelon sont donc limitées pour les jeunes<sup>29</sup>.

Par ailleurs, Delaney Krieger a fait un lien entre la hausse du coût de la vie et le fait que de plus en plus de travailleurs jeunes ou âgés ont plus d'un emploi. Elle a indiqué qu'une part croissante des jeunes de 15 à 24 ans occupent plus d'un emploi, et que lorsque des travailleurs en milieu de carrière se trouvent un deuxième emploi, le nombre d'emplois à temps partiel et de premier échelon accessibles aux jeunes diminue encore plus<sup>30</sup>.

Des témoins provenant du milieu des affaires ont parlé de ces questions en lien avec le rendement global du Canada en matière d'investissement et de productivité. Perry Rizzo, président et directeur général d'Axiom Group Inc., a fait état de défis persistants relatifs à la productivité et a estimé que les coûts d'exploitation et les taux d'imposition élevés réduisent la capacité des entreprises d'investir dans les nouvelles technologies et des projets d'expansion. Utilisant l'exemple du secteur manufacturier en Ontario, il a dit que le secteur est hautement capitalistique, qu'il doit composer avec un amortissement à long terme et a peu de marge pour absorber les coûts supplémentaires, ce qui nuit à la création d'emplois et à la modernisation<sup>31</sup>.

Perry Rizzo a aussi mis en lumière les environnements réglementaires et fiscaux qui, à son avis, découragent la prise de risques et minent la compétitivité des entreprises

---

28 *Ibid.*

29 HUMA, [Témoignages](#), 9 octobre 2025, 1645 (Delaney Krieger).

30 *Ibid.*

31 HUMA, [Témoignages](#), 2 octobre 2025, 1535 (Perry Rizzo, président et directeur général, Axiom Group Inc.).



canadiennes par rapport à celles d'autres pays, comme les États-Unis et le Mexique. Il a laissé entendre que, lorsque les entrepreneurs ont l'impression que l'investissement et l'embauche sont plus pénalisés que récompensés, ils sont moins susceptibles de créer de nouveaux postes, y compris des postes convenant aux jeunes travailleurs<sup>32</sup>.

Du point de vue des petites et moyennes entreprises, Catherine Swift, présidente de la Coalition of Concerned Manufacturers and Businesses of Canada, a souligné que le secteur manufacturier et le secteur des ressources contribuent beaucoup à la productivité et peuvent offrir des emplois bien rémunérés aux jeunes. Elle a toutefois indiqué qu'un grand nombre de ses membres ont du mal à attirer des jeunes travailleurs et qu'ils doivent faire face à des contraintes relatives à l'imposition, aux coûts de réglementation et à une économie « léthargique ». Selon elle, ces facteurs contribuent aux perceptions voulant que « le Canada n'est plus un endroit attrayant pour démarrer une carrière ou une entreprise<sup>33</sup> ».

Il a aussi été expliqué au Comité que les chocs touchant certains secteurs en particulier et les défis auxquels se heurtent les collectivités qui dépendent d'une seule industrie peuvent avoir de lourds impacts sur les jeunes, notamment là où l'économie locale est très dépendante d'un petit nombre d'employeurs.

### Chocs touchant certains secteurs et défis régionaux

Derek Nighbor, président et directeur général de l'Association des produits forestiers du Canada, a fait ressortir l'importance de l'exploitation forestière pour l'emploi dans de nombreuses collectivités. En effet, cette industrie soutient des centaines de milliers d'emplois directs et indirects dans l'ensemble du pays. M. Nighbor a expliqué que les différends actuels avec les États-Unis dans le dossier du bois d'œuvre, notamment en ce qui concerne l'imposition de droits et de tarifs, contribuent aux mises à pied et aux compressions. Il a fait valoir que, dans cet environnement, il est difficile de recruter des jeunes travailleurs prêts à se joindre à une industrie où l'avenir des scieries locales peut sembler incertain. Il a recommandé que, dans les secteurs visés par des différends commerciaux et des chocs similaires, le gouvernement fédéral envisage des mesures de soutien — comme des subventions salariales et des possibilités de formation — pour

---

32 *Ibid.*

33 HUMA, *Témoignages*, 7 octobre 2025, 1220 (Catherine Swift, présidente, Coalition of Concerned Manufacturers and Businesses of Canada).

aider les employeurs et les collectivités à garder les jeunes travailleurs en cas de perturbation<sup>34</sup>.

Heather Exner-Pirot a mis en relief les répercussions plus larges de ces chocs sectoriels pour les régions qui dépendent des ressources et les jeunes Autochtones. Elle a noté que les collectivités autochtones sont souvent situées dans des régions où dominent les industries des ressources, et qu'un climat d'investissement plus concurrentiel et prévisible dans ces industries pourrait créer plus d'emplois et de contrats pour les entrepreneurs autochtones. À son avis, un environnement propice à l'investissement pourrait se traduire par une somme considérable de nouvelles dépenses en capital et créer un grand nombre d'emplois dans les régions rurales et éloignées, ce qui permettrait aux jeunes Autochtones et aux jeunes du Nord de faire carrière dans leur communauté ou à proximité<sup>35</sup>.

D'un autre côté, Heather Exner-Pirot a fait observer que de nombreux jeunes se font dissuader de faire carrière dans l'exploitation des ressources et les industries lourdes; on leur dit que ces secteurs sont à éviter ou offrent peu de perspectives à long terme. Selon elle, de tels discours contribuent aux pénuries de main-d'œuvre actuelles dans certains secteurs de l'économie des ressources, même en période de chômage élevé chez les jeunes<sup>36</sup>.

Michaël Bizzarro, co-coordonnateur du Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi, a abordé la question sous un autre angle. Il a expliqué comment les perturbations climatiques affectent les industries saisonnières, dont l'industrie forestière. Il a indiqué que le raccourcissement des saisons d'exploitation, causé par des événements comme les feux de forêt, réduit la période de travail et la rémunération, ce qui amène certains travailleurs à traverser — selon les mots utilisés par les groupes qui défendent leurs droits — un « trou noir » de l'assurance-emploi, soit la période après la fin des prestations, mais avant la réouverture de leur industrie, durant laquelle ils sont sans revenu pendant quelques semaines, voire quelques mois<sup>37</sup>.

---

34 HUMA, *Témoignages*, 28 octobre 2025, 1210 (Derek Nighbor, président et directeur général, Association des produits forestiers du Canada). Dans un *mémoire* présenté au Comité, Restaurants Canada a indiqué que le secteur de la restauration emploie plus de 500 000 jeunes âgés de 15 à 24 ans, et que 75 % des Canadiens vont moins au restaurant en raison du prix. Voir aussi HUMA, *Mémoire*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.

35 HUMA, *Témoignages*, 7 octobre 2025, 1105 (Heather Exner-Pirot).

36 *Ibid.*

37 HUMA, *Témoignages*, 6 novembre 2025, 1620 (Michaël Bizzarro, co-coordonnateur, Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi).



À la lumière des témoignages ci-dessus, le comité recommande :

#### **Recommandation 1**

**Que le gouvernement du Canada s'efforce de réduire les impôts et les formalités administratives afin de répondre aux préoccupations concernant la manière dont le cadre fiscal et réglementaire a limité la croissance de la productivité et freiné l'emploi des jeunes.**

#### **Recommandation 2**

**Que le gouvernement du Canada reconnaisse le rôle positif que jouent l'exploitation des ressources naturelles, le secteur manufacturier et tous les autres secteurs dans la création d'emplois, et cherche à valoriser le travail dans tous les secteurs.**

### **Immigration et conditions du marché de l'emploi des jeunes**

Les témoins ont offert des points de vue divergents concernant les impacts de l'immigration sur le chômage des jeunes. Ils ont établi une distinction entre l'immigration permanente et la migration temporaire, entre les programmes comme le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et les flux d'étudiants étrangers, et entre les effets à court terme sur le marché du travail et les effets à long terme. Certains ont estimé que la croissance rapide de l'immigration est un facteur important de la concurrence pour trouver un emploi de premier échelon, tandis que d'autres ont jugé qu'il ne fallait pas voir l'immigration comme la cause principale du chômage chez les jeunes.

### **Niveaux d'immigration et chômage chez les jeunes**

Plusieurs témoins ont fait le lien entre les tendances récentes du chômage des jeunes et les niveaux d'immigration globaux. Pierre Fortin a fait valoir que la hausse marquée de l'immigration depuis 2022 a élargi considérablement le bassin de nouveaux travailleurs — dont bon nombre cherchent un premier ou un deuxième emploi — et que cela rend les jeunes plus vulnérables au chômage lorsque l'économie ralentit. Il a utilisé les augmentations passées du nombre de « nouveaux immigrants d'âge mûr pour 100 jeunes » Canadiens comme indicateur d'une concurrence plus intense dans le marché des emplois de premier échelon. Il a fait remarquer que ce ratio est passé de 25 en 2016 à 70 en 2025<sup>38</sup>.

---

38 HUMA, *Témoignages*, 4 novembre 2025, 1105 (Pierre Fortin).

Dans la même veine, Richard Dias, stratège macro mondiale (qui a comparu à titre personnel), a présenté une évaluation critique de la politique d'immigration. Il a affirmé que la forte croissance démographique causée par l'arrivée de travailleurs jeunes à faible revenu a eu des effets secondaires, dont une pression à la hausse sur le logement et une pression à la baisse sur les salaires, et que cette dynamique rend les jeunes générations plus exposées aux risques présentés par le marché du travail. Il a renvoyé à un rapport de recherche récent de la Banque du Canada intitulé [\*The Shift in Canadian Immigration Composition and its Effect on Wages\*](#) et a estimé que les changements dans la composition de l'immigration ont eu des répercussions sur la dynamique salariale qui pourraient être particulièrement préjudiciables pour les jeunes<sup>39</sup>.

### Résidents temporaires, étudiants étrangers et emplois de premier échelon

Christopher Worswick, professeur titulaire (qui a comparu à titre personnel), a encouragé le Comité à voir l'immigration globalement, y compris les résidents temporaires. Il a noté qu'un grand nombre de personnes ont été admises dans le cadre du PTET, du [\*Programme de mobilité internationale\*](#) et des voies d'accès pour les étudiants étrangers, et que beaucoup parmi elles sont des jeunes. À son avis, il est raisonnable de s'attendre à ce qu'elles cherchent les mêmes emplois que les jeunes Canadiens, notamment les postes de premier échelon et peu rémunérés. Il a dit craindre que cette réalité fasse diminuer les salaires et qu'elle contribue au chômage chez les jeunes Canadiens<sup>40</sup>.

S'appuyant sur cette évaluation, Christopher Worswick a proposé de resserrer certains aspects de la politique fédérale applicable aux résidents temporaires. Il a préconisé l'imposition de restrictions plus sévères au travail hors campus des étudiants étrangers afin de limiter la concurrence directe avec les jeunes travailleurs à bas salaire et a recommandé que le gouvernement envisage d'éliminer ou de réduire le PTET dans les secteurs où les travailleurs étrangers temporaires se disputent les emplois avec les jeunes, et qu'il s'appuie plutôt sur l'immigration permanente à cet égard. Il a également suggéré d'examiner le [\*Programme de mobilité internationale\*](#) afin de cerner les catégories de travailleurs qui mériteraient d'être plafonnées ou éliminées en raison de leurs impacts sur le marché du travail<sup>41</sup>.

De l'avis de Mikal Skuterud, les préoccupations relatives à la concurrence entre les nouveaux immigrants et les travailleurs canadiens sont conformes aux observations

39 HUMA, [\*Témoignages\*](#), 9 octobre 2025, 1640 (Richard Dias, stratège macro mondiale, à titre personnel).

40 HUMA, [\*Témoignages\*](#), 21 octobre 2025, 1105 (Christopher Worswick).

41 *Ibid.*



trouvées dans les ouvrages sur l'économie du travail. M. Skuterud a renvoyé à des recherches faites sur le PTET, y compris le rapport [\*Research on Labour Market Impacts of the Temporary Foreign Worker Program\*](#), publié avec l'aide d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), qui constate un « effet d'éviction » dans certains marchés d'emplois peu spécialisés et indique que les efforts destinés à régler les pénuries de main-d'œuvre au moyen de la migration temporaire avaient dans certains cas eu des effets non désirés<sup>42</sup>.

D'autres témoins ont contesté l'opinion voulant que les résidents temporaires contribuent beaucoup au chômage chez les jeunes. Syed Hussan, directeur général de la Migrant Workers Alliance for Change, a soutenu que l'immigration était parfois injustement devenue le « bouc émissaire » de problèmes plus larges dans le marché du travail. Il a souligné que la plupart des travailleurs étrangers temporaires sont employés dans l'agriculture, les soins et le camionnage — des secteurs dans lesquels les jeunes Canadiens ne trouvent généralement pas leur premier emploi<sup>43</sup>.

Stéphane Pageau a remis en question l'idée selon laquelle le PTET déplace des jeunes travailleurs. Il a dit que, au Québec, les « emplois occupés dans le cadre de ce programme sont des emplois à temps plein dans une proportion de 85 %, et 60 % d'entre eux exigent un diplôme d'études collégiales, ce qui n'est pas le cas pour les étudiants chercheurs d'emplois ». Il a affirmé que restreindre l'accès aux travailleurs étrangers temporaires avait dans certains cas réduit la production et forcé des entreprises à refuser des contrats ou à couper des quarts de travail, ce qui a eu des effets négatifs sur l'emploi en général<sup>44</sup>.

Le Comité prend note des divergences dans les points de vue et les recommandations formulées par les témoins. Certains ont préconisé des restrictions au recours aux travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs où des jeunes pourraient déjà occuper des emplois, tandis que d'autres ont jugé que le programme est essentiel au maintien des activités des entreprises et, indirectement, au soutien des emplois des Canadiens.

### **Immigration, reconnaissance des titres de compétences et décalage entre les compétences offertes et demandées**

Les témoins ont également parlé des effets croisés entre l'immigration, les systèmes de reconnaissance des titres de compétences et les conditions du marché de l'emploi des

---

42 HUMA, [\*Témoignages\*](#), 6 novembre 2025, 1625 (Mikal Skuterud).

43 HUMA, [\*Témoignages\*](#), 6 novembre 2025, 1630 (Syed Hussan, directeur général, Migrant Workers Alliance for Change).

44 HUMA, [\*Témoignages\*](#), 2 octobre 2025, 1550 (Stéphane Pageau). Voir aussi HUMA, [\*Mémoire\*](#), Association des hôtels du Canada; HUMA, [\*Mémoire\*](#), Association de l'industrie touristique du Canada.

jeunes. Delaney Krieger a mis en lumière des données tirées du recensement de 2021 qui indiquent que « 25,8 % des immigrants titulaires d'un diplôme étranger occupaient des emplois exigeant au maximum un diplôme d'études secondaires<sup>45</sup> », soit plus du double du taux de surqualification chez les travailleurs nés au Canada. Elle a estimé que cette sous-utilisation des immigrants très scolarisés entraîne un « gaspillage » de talents et intensifie la concurrence pour les emplois de premier échelon qui seraient autrement accessibles aux jeunes<sup>46</sup>.

### Économie fondée sur l'argent comptant et nouveaux arrivants

Outre les programmes officiels d'immigration, des témoins ont parlé au Comité des façons dont l'économie souterraine ou fondée sur l'argent comptant interagit avec l'immigration et l'emploi des jeunes dans certains secteurs, notamment dans la construction résidentielle. Andrew Tarr, gestionnaire des affaires et secrétaire financier de Heating, Ventilation, Air Conditioning and Refrigeration (HVAC&R) Workers of Ontario Local 787 (United Association of Journeymen and Apprentices), a décrit un environnement où il y a beaucoup plus de candidatures que de postes disponibles, y compris de résidents temporaires, et où certains travailleurs acceptent seulement l'argent comptant. Il a expliqué que l'économie souterraine se caractérise habituellement par du travail réalisé au noir, qui échappe à l'impôt sur le revenu, aux retenues sur la paye et aux cotisations d'assurance contre les accidents du travail. Il a ajouté que les plateformes de médias sociaux et les réseaux informels facilitent ces façons de faire, auxquelles participent aussi bien les travailleurs que les entreprises, qui agissent ainsi non pas tant pour échapper au « système<sup>47</sup> », mais parce que des pressions financières ne leur laissent pas le choix.

Selon Andrew Tarr, cette dynamique intensifie la concurrence pour un nombre limité d'emplois formels et peut réduire les salaires et affaiblir les conditions de travail, particulièrement lorsque des travailleurs acceptent d'être moins bien rémunérés au comptant. Il a ajouté que le chômage chez les jeunes ne devrait pas être vu seulement comme un manque de travailleurs par rapport aux emplois; dans certains cas, les salaires ou les conditions des postes disponibles ne sont pas assez attrayants pour les jeunes<sup>48</sup>.

---

45 HUMA, *Témoignages*, 9 octobre 2025, 1645 (Delaney Krieger). Voir aussi HUMA, *Témoignages*, 30 octobre 2025, 1535 (Mircea Vultur).

46 HUMA, *Témoignages*, 9 octobre 2025, 1645 (Delaney Krieger).

47 HUMA, *Témoignages*, 30 octobre 2025, 1540 (Andrew Tarr, gestionnaire des affaires et secrétaire financier, HVAC&R Workers of Ontario Local 787 (United Association of Journeymen and Apprentices)).

48 *Ibid.*



Compte tenu des témoignages qui précèdent, le Comité formule les recommandations suivantes :

### **Recommandation 3**

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces, les territoires, les employeurs et les organisations de services jeunesse, s'assure que les plans relatifs aux niveaux d'immigration tiennent compte des analyses sur le marché du travail, notamment en ce qui concerne les impacts sur les jeunes travailleurs, ainsi que de la disponibilité des emplois de premier échelon, de la dynamique salariale et des pressions sur le logement.**

### **Recommandation 4**

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, s'efforce de renforcer les systèmes de reconnaissance des titres de compétences afin que les nouveaux arrivants qualifiés ne soient pas contraints de se disputer les emplois de premier échelon.**

### **Recommandation 5**

**Que le gouvernement du Canada applique des sanctions sévères aux entreprises qui embauchent des travailleurs illégaux.**

## **Changements technologiques et intelligence artificielle**

### **Impacts sur les emplois de premier échelon**

De l'avis des témoins, l'intelligence artificielle (IA) peut être un facteur contribuant aux récentes tendances liées au chômage des jeunes, mais elle peut aussi avoir pour effet de transformer les emplois de premier échelon. Mircea Vultur a indiqué que certains employeurs utilisent déjà des outils d'IA pour automatiser des tâches courantes et filtrer les candidatures, ce qui réduit le nombre de postes subalternes et de stages accessibles aux jeunes, notamment à ceux qui n'ont pas d'expérience. Il a observé que ces développements se reflètent par une diminution des stages d'été, qui se fait au détriment des jeunes sans expérience<sup>49</sup>.

Stéphane Pageau a lui aussi estimé que l'IA avait des effets sur les postes de premier échelon. Il a noté que les jeunes sont tout particulièrement vulnérables parce qu'ils se

---

49 HUMA, *Témoignages*, 30 octobre 2025, 1535 (Mircea Vultur).

concentrent dans les fonctions qui risquent le plus d'être automatisées ou reconfigurées. C'est ce qui expliquerait pourquoi certains jeunes ont du mal à se trouver un premier emploi, même lorsque le marché global de l'emploi semble stable<sup>50</sup>.

### **Automatisation, vulnérabilité à la transformation des emplois et nouvelles compétences demandées**

Les témoins représentant les réseaux de services jeunesse ont souligné que l'IA et l'automatisation ne font pas qu'éliminer certaines tâches, mais qu'elles modifient aussi le profil des compétences demandées dans l'ensemble du marché du travail<sup>51</sup>. En parallèle, Rudy Humbert a avancé que de nombreuses professions ne disparaissent pas, mais se transforment, en intégrant de nouveaux rôles qui exigent une littératie numérique, des capacités de résolution de problèmes et des habiletés interpersonnelles plus grandes<sup>52</sup>.

D'autres témoins ont toutefois estimé qu'il ne fallait pas voir l'IA comme la cause première des hausses récentes du chômage chez les jeunes. Ils ont convenu que les changements technologiques sont importants, tout en précisant que des facteurs plus immédiats entraînent en ligne de compte, comme une baisse de l'embauche et de la demande de main-d'œuvre. À cet égard, Mikal Skuterud a exprimé des doutes sur la mesure dans laquelle les niveaux actuels de chômage chez les jeunes peuvent être imputés directement à l'IA. Selon lui, les données disponibles ne montrent pas encore de lien clair entre l'usage d'outils d'IA et le déplacement des tâches réalisées typiquement par de jeunes travailleurs. M. Skuterud a dit croire que la hausse récente du chômage chez les jeunes s'explique davantage par le fait que les jeunes ont plus de mal à se trouver un premier emploi que par des pertes massives d'emplois chez les personnes qui travaillent déjà<sup>53</sup>.

### **Lacunes dans les données et effets sur les systèmes de formation**

Des témoins du milieu universitaire ont parlé du manque de données solides concernant les effets de l'IA sur le marché du travail, notamment chez les jeunes. Mircea Vultur a recommandé que les gouvernements appuient la recherche éclairant le lien entre l'IA et

---

50 HUMA, *Témoignages*, 2 octobre 2025, 1550 (Stéphane Pageau). Voir aussi HUMA, *Témoignages*, 2 octobre 2025, 1550 (Rudy Humbert); HUMA, *Témoignages*, 30 octobre 2025, 1535 (Mircea Vultur).

51 HUMA, *Témoignages*, 2 octobre 2025, 1550 (Rudy Humbert).

52 *Ibid.*

53 HUMA, *Témoignages*, 6 novembre 2025, 1625 (Mikal Skuterud).



l'emploi des jeunes, car il a estimé que les données actuelles sont limitées et que les décisions stratégiques bénéficieraient d'une analyse plus systématique<sup>54</sup>.

D'autres témoins ont porté leur attention sur les réponses que les systèmes d'éducation et de formation devraient apporter au chômage chez les jeunes. Alexandre Gagnon, vice-président, Affaires publiques, Main-d'œuvre et dynamisme régional à la Fédération des chambres de commerce du Québec, a fait ressortir que les « métiers pour lesquels les jeunes sont formés aujourd'hui vont se transformer de façon importante, compte tenu de l'intelligence artificielle, de l'automatisation et de tous les changements qui s'en viennent », et que « les établissements d'enseignement manquent de ressources pour adapter leurs programmes en conséquence ». Il a souligné que la mise à jour des programmes peut prendre plusieurs années, même si les attentes du marché du travail évoluent rapidement, et il a jugé nécessaire de mettre davantage l'accent sur « la formation tout au long de la vie », de même que sur « les compétences de base, y compris la littératie numérique<sup>55</sup> ».

Valerie Walker, présidente-directrice générale de la Business and Higher Education Roundtable, a insisté sur l'importance de raffermir, dans ce contexte, la collaboration entre le milieu de l'éducation et les employeurs. Elle a fait observer que l'apprentissage en milieu de travail se concentre dans les disciplines STIM, mais que, « dans tous les domaines d'études, les étudiants bénéficient de contacts avec les employeurs ». À son avis, les partenariats du genre permettent aux éducateurs d'adapter plus efficacement les programmes aux nouvelles compétences demandées et aident les jeunes à acquérir l'expérience et à former les réseaux nécessaires pour réussir dans un marché du travail où l'IA a une grande place<sup>56</sup>.

Compte tenu des témoignages qui précèdent, le Comité formule la recommandation suivante :

### **Recommandation 6**

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces, les territoires et les employeurs, étudie les impacts de l'intelligence artificielle et de l'automatisation sur**

---

54 HUMA, *Témoignages*, 30 octobre 2025, 1535 (Mircea Vultur).

55 HUMA, *Témoignages*, 2 octobre 2025, 1645 (Alexandre Gagnon, vice-président, Affaires publiques, Main-d'œuvre et dynamisme régional, Fédération des chambres de commerce du Québec). Voir aussi HUMA, *Témoignages*, 2 octobre 2025, 1540 (John Buck).

56 HUMA, *Témoignages*, 9 octobre 2025, 1540 (Valerie Walker, présidente-directrice générale, Business and Higher Education Roundtable).

**l'emploi des jeunes et qu'il envisage d'adapter, au besoin, les programmes de développement des compétences et de formation.**

## **Décalage entre les compétences offertes et demandées, éducation et formation**

### **Surqualification et décalage entre les titres de compétences et les emplois**

Renze Nauta a indiqué au Comité que le décalage entre les compétences offertes et demandées a souvent l'apparence de la surqualification. Il a expliqué qu'une grande partie des personnes occupant un emploi qui n'exige pas un diplôme d'études postsecondaires détiennent un diplôme collégial ou universitaire, et que cette situation est particulièrement répandue chez les jeunes. Il a affirmé que de nombreux jeunes se retrouvent dans un emploi qui ne correspond pas à leurs études, ce qui alimente « l'inflation des titres de compétence<sup>57</sup> ». Dans son mémoire, l'Institut bouclier canadien pour la politique publique a indiqué que 21,8 % des Canadiens sont surqualifiés pour leur emploi, et que ce taux atteint 34,7 % chez les immigrants récents<sup>58</sup>.

### **Compétences de base, préparation à la carrière et orientation**

Des témoins ont mis l'accent sur la mesure dans laquelle les systèmes d'éducation fournissent, ou non, les compétences de base nécessaires pour travailler. Catherine Swift a fait valoir que les approches actuelles ne ciblent pas assez sur les compétences de base, comme la littératie, la numératie et la résolution de problèmes, et que certains employeurs préfèrent embaucher des jeunes dès leur sortie de l'école secondaire et les former eux-mêmes, plutôt que de se fier aux établissements d'éducation postsecondaire, qui pourraient ne pas enseigner des compétences applicables tout de suite à l'emploi<sup>59</sup>.

D'autres témoins ont insisté sur le besoin de mettre à jour les programmes d'études et de renforcer les liens entre les écoles et les employeurs. John Buck a répété qu'un grand nombre de jeunes des collectivités qu'il sert quittent l'école sans avoir acquis les habiletés pratiques que les employeurs recherchent. Mircea Vultur a recommandé de mieux intégrer, dans le cadre de partenariats avec les employeurs, les compétences

---

57 HUMA, *Témoignages*, 7 octobre 2025, 1220 (Renze Nauta).

58 HUMA, *Mémoire*, Institut bouclier canadien pour la politique publique.

59 HUMA, *Témoignages*, 7 octobre 2025, 1220 (Catherine Swift).



numériques et transversales ainsi que l'expérience concrète en entreprise<sup>60</sup>. Sharif Mahdy, directeur général de la Commission des élèves du Canada, a fait observer que les jeunes comprennent de plus en plus que la réussite repose autant sur l'adaptabilité et les réseaux que sur les titres de compétences officiels<sup>61</sup>.

À propos du chômage chez les jeunes, il a été expliqué au Comité que les « jeunes ont besoin de voir une carte des possibilités sur six ou douze mois, par région et par secteur, indiquant les postes vacants, les salaires et les compétences requises. Nous pouvons distribuer ces cartes dans les écoles, les établissements postsecondaires et les plateformes d'emploi, afin que les jeunes sachent où le marché du travail est en croissance et où il existe des débouchés<sup>62</sup>. » Dans son mémoire au Comité, la Fondation canadienne pour le développement de carrière a recommandé l'élaboration d'une Stratégie nationale de préparation de la main-d'œuvre<sup>63</sup>.

### Formation professionnelle et technique et métiers spécialisés

Les témoins ont souligné que les métiers spécialisés et les professions des domaines techniques offrent des carrières stables et bien rémunérées, mais ils restent sous-estimés par rapport aux professions qui exigent une formation universitaire. Ils ont fait des liens entre les pénuries persistantes de main-d'œuvre dans ces domaines et des normes culturelles qui présentent les métiers comme « un cheminement de carrière moindre<sup>64</sup> », ce qui décourage les jeunes de choisir une voie pouvant permettre de devenir propriétaire et de fonder une famille. Certains ont affirmé que les enfants qui réussissaient bien à l'école se faisaient dire qu'ils étaient « trop intelligents » pour les programmes de métiers, et d'autres ont noté que, pendant des générations, les professions telles que le droit ou la médecine ont été présentées comme les meilleurs choix, même lorsque les métiers offraient d'excellentes perspectives<sup>65</sup>.

---

60 HUMA, [Témoignages](#), 30 octobre 2025, 1535 (Mircea Vultur).

61 HUMA, [Témoignages](#), 28 octobre 2025, 1215 (Sharif Mahdy, directeur général, Commission des élèves du Canada).

62 HUMA, [Témoignages](#), 9 octobre 2025, 1540 (Valerie Walker).

63 HUMA, [Mémoire](#), Fondation canadienne pour le développement de carrière.

64 HUMA, [Témoignages](#), 7 octobre 2025, 1105 (Heather Exner-Pirot).

65 HUMA, [Témoignages](#), 7 octobre 2025, 1105 (Heather Exner-Pirot); HUMA, [Témoignages](#), 7 octobre 2025, 1220 (Catherine Swift).

Dans ce contexte, des témoins ont soutenu qu'il était essentiel de relever le prestige des programmes de métiers et de formation technique afin d'atténuer les pénuries de main-d'œuvre et le chômage chez les jeunes.

Renze Nauta a estimé que la solution consistait en partie à « réorienter » les systèmes d'éducation pour qu'ils correspondent mieux aux besoins du marché du travail. À son avis, les jeunes ne devraient pas être poussés à faire des études universitaires « si ce n'est pas leur choix »; les systèmes d'éducation devraient plutôt promouvoir les programmes d'alternance travail-études et les cheminements de carrière légitimes dans les métiers spécialisés, qui offrent « un avenir motivant et lucratif<sup>66</sup> ».

Sarah Watts-Rynard a présenté les écoles polytechniques et les instituts de technologie comme « des chefs de file du secteur collégial » qui travaillent étroitement avec l'industrie afin d'offrir des programmes d'études techniques avancées. Elle a fait remarquer que ces institutions préparent les diplômés à exercer une grande partie des professions en plus forte demande, et que les taux d'emploi sont élevés chez les diplômés : dans de nombreux programmes, plus de 90 % d'entre eux travaillent dans leur domaine après six mois<sup>67</sup>.

Cependant, Sarah Watts-Rynard a aussi souligné que des obstacles financiers et administratifs peuvent nuire à l'obtention d'un certificat d'apprentissage. Elle a donné l'exemple d'un apprenti électricien qui ne savait pas quels soutiens lui étaient offerts pendant sa formation technique et pour qui il était difficile de prendre congé du travail afin de terminer son programme<sup>68</sup>.

Dans un mémoire présenté au Comité, l'organisation Indigenous Youth Roots a indiqué que les jeunes Autochtones donnent priorité à un travail motivant permettant de maintenir le lien avec leur collectivité et qu'ils cherchent du travail et une éducation comprenant de l'apprentissage sur le terrain<sup>69</sup>.

Les témoins ont aussi rappelé que les décalages dans les niveaux de scolarité et de compétences se manifestent différemment entre les collectivités et les groupes de

---

66 HUMA, *Témoignages*, 7 octobre 2025, 1215 (Renze Nauta).

67 HUMA, *Témoignages*, 7 octobre 2025, 1225 (Sarah Watts-Rynard). Voir aussi HUMA, *Témoignages*, 9 octobre 2025, 1645 (Delaney Krieger); HUMA, *Mémoire*, Enseignement coopératif et apprentissage intégré au travail Canada; HUMA, *Mémoire*, Université de Waterloo — Work-Learn Institute.

68 HUMA, *Témoignages*, 7 octobre 2025, 1225 (Sarah Watts-Rynard).

69 HUMA, *Mémoire*, Indigenous Youth Roots. Voir aussi HUMA, *Mémoire*, 360°kids.



population, et que des approches communautaires et ciblées s'imposent en matière de développement des compétences.

À la lumière des témoignages ci-dessus, le comité recommande :

### **Recommandation 7**

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, célèbre la valeur et la dignité des métiers, veille à ce que les établissements qui dispensent des formations professionnelles soient traités de manière équitable et juste, encourage l'acquisition de compétences professionnelles par les élèves du secondaire qui s'y intéressent et prenne des mesures supplémentaires pour remédier à l'inadéquation des compétences dans notre économie.**

### **Obstacles et décalages propres à certaines collectivités et à certains groupes de population**

Nicholas Salter, directeur général de la Table ronde provinciale sur l'emploi, a mis en évidence le fait que les jeunes anglophones du Québec vivent une déconnexion, de l'incertitude et de l'instabilité par rapport au marché du travail, et que les mesures universelles destinées aux jeunes ratent souvent la cible en ce qui les concerne. Il a dit qu'il fallait des interventions adaptées et conçues par des organismes communautaires afin de combler les lacunes observées et s'assurer que les programmes jeunesse fédéraux et provinciaux appuient efficacement les jeunes anglophones de la province<sup>70</sup>.

Agapi Gessesse a souligné que, pour les jeunes Noirs, le développement des compétences n'est pas suffisant. Elle a expliqué que la formation doit être accompagnée de soutiens « globaux » — comme des services de santé mentale, du logement et la sécurité alimentaire — pour que les jeunes puissent rester dans leur programme de formation et garder un emploi. Elle a indiqué comment son organisation conçoit des programmes qui répondent aux pénuries de main-d'œuvre observées, y compris dans des secteurs émergents comme les minéraux critiques, mais elle a remarqué un manque de cohérence entre ces efforts et les priorités financières des gouvernements. Elle a donc demandé à ces derniers d'aider à resserrer les liens entre les organismes communautaires et l'industrie<sup>71</sup>.

---

70 HUMA, *Témoignages*, 7 octobre 2025, 1105 (Nicholas Salter). Voir aussi HUMA, *Témoignages*, 7 octobre 2025, 1150 (Morgan Gagnon, directrice des politiques et de la recherche, Table ronde provinciale sur l'emploi).

71 HUMA, *Témoignages*, 21 octobre 2025, 1215 (Agapi Gessesse).

Dans le secteur forestier, Derek Nighbor a mentionné l'Outland Youth Employment Program comme exemple d'initiative qui porte fruit depuis longtemps. Il a indiqué que ce programme offre une formation de six semaines à des élèves autochtones de niveau secondaire depuis plus de 25 ans. Plus de 1 000 élèves de près de 200 collectivités du pays y ont participé. M. Nighbor a estimé que les programmes du genre qui ont fait leurs preuves devraient être renforcés, et non soumis à des compressions<sup>72</sup>.

David Binger, intervenant dans le domaine de la prise en charge et étudiant de cycle supérieur en psychologie de l'orientation, a mis en relief la situation des jeunes pris en charge, qui ont souvent subi « des traumatismes, [un] parcours scolaire perturbé et des retards de développement ». Il a fait remarquer que l'accès aux soutiens au niveau postsecondaire est souvent assujéti à des limites d'âge rigides. Il arrive donc que des jeunes issus du système commencent des études postsecondaires avant d'être « prêts sur le plan développemental » et qu'ils soient privés de soutien avant d'avoir de « véritables possibilités » de terminer leurs études, ce qui accroît le risque d'instabilité de l'emploi et de sous-emploi par la suite<sup>73</sup>.

## IMPACTS DU CHÔMAGE CHEZ LES JEUNES

### Impacts sur le plan individuel et social

Les témoins ont fait ressortir que le chômage chez les jeunes a des conséquences qui vont au-delà de l'inactivité à court terme, car il affecte le mieux-être individuel, la trajectoire de carrière à long terme, la cohésion sociale et le rendement économique global du Canada.

Du point de vue de la collectivité, Rudy Humbert a souligné que le chômage n'est pas simplement une affaire de statistique mais une « réalité humaine » qui fragilise « l'avenir collectif ». Il a attiré l'attention sur les niveaux élevés d'insécurité alimentaire chez les jeunes et le fait que bon nombre d'entre eux sont touchés par la précarité du logement. Des sondages révèlent qu'une part importante des jeunes ont perdu espoir en l'avenir<sup>74</sup>. Dans un mémoire soumis au Comité, Banques alimentaires Canada signale que les

---

72 HUMA, *Témoignages*, 28 octobre 2025, 1210 (Derek Nighbor). Voir aussi HUMA, *Témoignages*, 28 octobre 2025, 1215 (Sharif Mahdy).

73 HUMA, *Témoignages*, 4 novembre 2025, 1205 (David Binger, défenseur des droits des patients et étudiant de cycle supérieur en psychologie de l'orientation).

74 HUMA, *Témoignages*, 2 octobre 2025, 1550 (Rudy Humbert). Voir aussi HUMA, *Mémoire*, WoodGreen Community Services; HUMA, *Mémoire*, Jack.org.



jeunes de 12 à 30 ans ont représenté 27 % des clients des banques alimentaires en mars 2025<sup>75</sup>.

De même, Mircea Vultur a fait savoir qu'une période prolongée de chômage en début de carrière peut avoir des effets durables sur le revenu, l'employabilité et l'avancement. Il a expliqué que les générations qui arrivent dans le marché du travail dans un contexte de ralentissement économique doivent souvent composer pendant des années avec des perspectives limitées, ce qui peut aggraver les inégalités intergénérationnelles, surtout chez les jeunes qui peinent à rembourser leurs prêts étudiants<sup>76</sup>.

### Impacts de la première expérience de travail

Plusieurs témoins ont insisté sur l'importance du premier emploi et des premières expériences de travail sur lesquels s'appuie une participation fructueuse au marché du travail à long terme. Catherine Swift a noté que de nombreux jeunes décrochent leur premier emploi dans une petite entreprise, et que ce secteur joue un rôle essentiel en les mettant « sur la voie d'une carrière et d'une vie prospères<sup>77</sup> ».

Les organisations de services jeunesse ont fait ressortir que les premières expériences de travail qui se passent bien peuvent accroître la confiance, la résilience et l'employabilité. Sharif Mahdy a décrit le succès des programmes qui intègrent des expériences de travail et des pratiques de formation dans divers secteurs<sup>78</sup>. Julie-Ann Vincent, directrice des opérations au YMCA du Grand Halifax/Dartmouth, a indiqué que l'impact des premières expériences de travail va bien au-delà du premier emploi; ces expériences aident aussi à acquérir des compétences qui dureront toute la vie et à développer un sentiment d'appartenance. Elle a estimé que les programmes doivent être souples, car la jeunesse est diversifiée et « il n'y a pas de solution universelle<sup>79</sup> ».

---

75 HUMA, [Mémoire](#), Banques alimentaires Canada.

76 HUMA, [Témoignages](#), 30 octobre 2025, 1535 (Mircea Vultur).

77 HUMA, [Témoignages](#), 7 octobre 2025, 1220 (Catherine Swift).

78 HUMA, [Témoignages](#), 28 octobre 2025, 1215 (Sharif Mahdy).

79 HUMA, [Témoignages](#), 28 octobre 2025, 1220 (Julie-Ann Vincent, directrice des opérations, YMCA du Grand Halifax/Dartmouth). Voir aussi HUMA, [Témoignages](#), 9 octobre 2025, 1535 (Robert Henderson, président, BioTalent Canada); HUMA, [Témoignages](#), 7 octobre 2025, 1225 (Sarah Watts-Rynard).

## Impacts sur les jeunes vulnérables et sous-représentés

### Femmes et groupes sous-représentés dans les métiers

Les témoins ont décrit au Comité les effets que le chômage et le sous-emploi des jeunes avaient sur les femmes et d'autres groupes sous-représentés dans les métiers spécialisés. Delaney Krieger a fait savoir qu'il est difficile pour les jeunes, notamment les femmes, de trouver « un emploi stable et valorisant », même dans les régions où la demande de main-d'œuvre est forte. Elle a ajouté que les taux d'achèvement des programmes d'apprentissage sont faibles pour les femmes et aussi bien que les hommes, ce qui limite l'avancement vers un poste de compagne ou de compagnon d'apprentissage bien rémunéré. Elle a expliqué que, dans de nombreuses petites et moyennes entreprises, des travailleurs hautement qualifiés reportent leur départ à la retraite parce qu'ils sont les seuls à détenir un savoir critique, tandis qu'il manque aux élèves de niveau secondaire et aux jeunes travailleurs le soutien continu pour franchir le « niveau intermédiaire » et atteindre un poste de direction. Cette dynamique peut enfermer les jeunes dans des postes de faible niveau et ralentir le renouvellement des effectifs<sup>80</sup>.

Shaudia Ricketts, directrice de la stratégie et du recrutement des métiers, Amérique du Nord, Kiewit Corporation, a observé que les métiers spécialisés offrent « d'incroyables possibilités ». Pourtant, beaucoup de jeunes Canadiens ont du mal à accéder à ces carrières, à terminer leur formation et à s'épanouir dans ces carrières. Elle a désigné différents obstacles, dont une exposition limitée aux métiers durant la jeunesse, des systèmes d'apprentissage complexes, les contraintes financières et les contraintes liées aux déplacements, le fait que des apprentis ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi durant leur formation et une sous-représentation continue des femmes, des jeunes Autochtones et des nouveaux arrivants. À son avis, ces obstacles doivent être éliminés pour que le bassin de talents puisse grandir<sup>81</sup>.

### Jeunes pris en charge

Le Comité a entendu des témoignages concernant les impacts du chômage et de l'insécurité économique sur les jeunes qui quittent le système de protection de l'enfance. David Binger a décrit comment les jeunes pris en charge ont de piètres résultats en matière d'éducation, de revenu et de stabilité du logement. Il a indiqué que ces résultats sont depuis toujours « catastrophiques », comme en font foi les faibles taux

---

80 HUMA, *Témoignages*, 9 octobre 2025, 1645 (Delaney Krieger). Voir aussi HUMA, *Mémoire*, Centre for Young Black Professionals.

81 HUMA, *Témoignages*, 21 octobre 2025, 1220 (Shaudia Ricketts).



d'obtention de diplôme, la pauvreté chronique et la surreprésentation au sein des populations itinérantes et carcérales<sup>82</sup>.

En ce qui a trait aux impacts socioéconomiques à long terme, David Binger a cité des recherches selon lesquelles les quelque 500 jeunes qui cessent chaque année d'être pris en charge par le système ontarien génèrent de 394 millions à 1,05 milliard de dollars en coûts publics au cours de leur vie. Ces coûts découlent des revenus perdus, des contributions fiscales réduites et du recours accru à l'aide sociale et aux services de logement, de santé et de justice. M. Binger a relevé que l'éducation est « le plus important indicateur de stabilité en matière d'emploi et d'autonomie », mais il a ajouté que les soutiens assujettis à une limite d'âge, comme la subvention pour frais d'apprentissage et de subsistance, qui prend fin à 26 ans, interrompent trop tôt l'aide financière, ce qui accroît le risque de chômage et de précarité à long terme<sup>83</sup>.

## PROGRAMMES FÉDÉRAUX D'EMPLOI JEUNESSE

### Initiatives d'apprentissage en milieu de travail

Les témoins ont indiqué que les programmes fédéraux d'apprentissage en milieu de travail — notamment le [Programme de stages pratiques pour étudiants](#) (PSPE) — sont des outils importants qui aident les jeunes à faire un premier pas dans le marché du travail<sup>84</sup>.

Robert Henderson a dit que le PSPE et les autres initiatives d'apprentissage en milieu de travail « sont incroyablement efficaces pour ce qui est d'offrir des stages aux étudiants, [notamment] parce qu'ils sont étroitement liés aux petites et moyennes entreprises canadiennes ». Il a ajouté que le « tiers des employeurs déclarent que le poste n'existerait même pas sans le programme, et 6 % ont pu embaucher plus grâce à lui<sup>85</sup> ».

Dans son mémoire, le Youth and Innovation Project de l'Université de Waterloo rapporte que l'accès aux initiatives d'apprentissage en milieu de travail reste aux niveaux de 2020;

---

82 HUMA, [Témoignages](#), 4 novembre 2025, 1205 (David Binger).

83 *Ibid.*

84 HUMA, [Témoignages](#), 9 octobre 2025, 1535 (Robert Henderson); HUMA, [Témoignages](#), 9 octobre 2025, 1540 (Valerie Walker); HUMA, [Témoignages](#), 9 octobre 2025, 1650 (Abdul Abbasi); HUMA, [Témoignages](#), 9 octobre 2025, 1705 (Wasiimah Joomun, directrice générale, Alliance canadienne des associations étudiantes); HUMA, [Mémoire](#), Alliance canadienne des associations étudiantes.

85 HUMA, [Témoignages](#), 9 octobre 2025, 1535 (Robert Henderson).

49 % des participants ont dit que ces occasions étaient rémunérées, une baisse de 9 % en 2024<sup>86</sup>.

Robert Henderson a ajouté ce qui suit<sup>87</sup> :

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

Compte tenu des témoignages qui précèdent, le Comité formule les recommandations suivantes :

#### **Recommandation 8**

**Que le gouvernement du Canada fasse du Programme de stages pratiques pour étudiants un élément financé de manière permanente et stable de la stratégie nationale d'emploi jeunesse et s'efforce d'étendre l'apprentissage en milieu de travail en général.**

#### **Recommandation 9**

**Que le gouvernement du Canada augmente le nombre de stages financés dans le cadre du Programme de stages pratiques pour étudiants, en portant une attention particulière aux étudiants confrontés à des obstacles financiers ainsi qu'aux secteurs économiques et aux régions où le chômage chez les jeunes est élevé.**

### **Stratégie emploi et compétences jeunesse**

Plusieurs organisations ont estimé que la [Stratégie emploi et compétences jeunesse](#) (SECJ) et d'autres programmes fédéraux d'emploi jeunesse sont des initiatives efficaces qui mériteraient d'être élargies. Dans le secteur forestier, Derek Nighbor a mis en évidence l'« infrastructure exceptionnelle » mise en place grâce à la SECJ et a encouragé le gouvernement fédéral à « intervenir et prendre de l'expansion » afin de miser sur les

---

86 HUMA, *Mémoire*, Youth and Innovation Project, Université de Waterloo. Le [budget de 2025](#) soutiendrait environ 55 000 occasions d'apprentissage en milieu de travail pour les étudiants de niveau postsecondaire.

87 HUMA, *Témoignages*, 9 octobre 2025, 1535 (Robert Henderson).



réussites passées<sup>88</sup>. Invité à dire quel programme fédéral serait le plus efficace pour prévenir « l'échec de lancement », Sharif Mahdy a nommé la SECJ<sup>89</sup>.

Des organisations communautaires ont décrit les façons dont les programmes jeunesse fédéraux fonctionnent au niveau local. Julie-Ann Vincent a expliqué que les programmes tels qu'[Échanges jeunesse Canada](#), [Emplois d'été Canada](#) (EEC) et la SECJ « peuvent modifier la trajectoire de vie » en appuyant le développement des jeunes et en inculquant des « compétences pour réussir » transférables qui peuvent servir dans diverses carrières et industries. Elle a préconisé un financement continu et stable des programmes communautaires qui ont fait leurs preuves et s'est opposée à l'idée de toujours repenser les modèles éprouvés à chaque cycle de financement<sup>90</sup>.

Par ailleurs, il a été expliqué au Comité que, même si elle apporte un soutien précieux, la SECJ ne suffit pas à répondre à tous les besoins. Joe Hersch, administrateur délégué de Youth Jobs Canada, a dit que les 14 programmes fédéraux de la SECJ sont « une bonne porte d'entrée » pour acquérir une première expérience de travail, mais il a noté que beaucoup concernent des emplois au sein des ministères fédéraux et qu'ils ne permettent pas toujours aux jeunes de participer à l'économie de marché prise globalement. Il s'est prononcé en faveur « d'une intégration et d'une collaboration accrues et améliorées entre la direction de la SECJ et EDSC » et a proposé « des options de subvention salariale [annuelle] afin de favoriser l'investissement dans les emplois chez les jeunes<sup>91</sup> ».

Dans son mémoire au Comité, l'Association canadienne des parcs et loisirs a recommandé d'établir, dans le cadre de la SECJ, une incitation à l'embauche des jeunes dans les loisirs<sup>92</sup>.

Des témoins ont aussi soulevé des préoccupations concernant le versement des fonds fédéraux aux organisations jeunesse. Au Québec, Rudy Humbert a indiqué que, en raison

---

88 HUMA, [Témoignages](#), 28 octobre 2025, 1210 (Derek Nighbor).

89 HUMA, [Témoignages](#), 28 octobre 2025, 1215 (Sharif Mahdy). Voir aussi HUMA, [Mémoire](#), présenté conjointement par le Conseil canadien des archives, l'Association des musées canadiens, Culture à l'œuvre Canada, la Fédération des milieux documentaires et la Fiducie nationale du Canada.

90 HUMA, [Témoignages](#), 28 octobre 2025, 1220 (Julie-Ann Vincent). Voir aussi HUMA, [Témoignages](#), 2 octobre 2025, 1540 (John Buck); HUMA, [Témoignages](#), 9 octobre 2025, 1650 (Abdul Abbasi); HUMA, [Témoignages](#), 30 octobre 2025, 1535 (Mircea Vultur); HUMA, [Mémoire](#), Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec.

91 HUMA, [Témoignages](#), 21 octobre 2025, 1220 (Joe Hersch, administrateur délégué, Youth Jobs Canada). Le budget de 2025 fournirait un soutien continu à la [Stratégie emploi et compétences jeunesse](#), qui offre du counseling en emploi, des stages, de la formation axée sur les compétences et des soutiens intégrés aux jeunes confrontés à des obstacles à l'emploi.

92 HUMA, [Mémoire](#), Association canadienne des parcs et loisirs.

de règles administratives, « plus de 25 000 jeunes ont été exclus des services dans la dernière année », y compris des « jeunes en situation de sous-emploi, d'étudiants ou de personnes souhaitant retourner aux études », parce que leurs situations n'étaient pas prévues dans les ententes fédérales-provinciales. Il a demandé aux gouvernements fédéral et provinciaux d'arrimer les ententes aux réalités actuelles du marché du travail pour que « chaque dollar public puisse se rendre directement dans les services offerts aux jeunes<sup>93</sup> ».

Robert Johnson, président de Treasure Mills Inc., a estimé que les programmes de subventions salariales et les programmes coopératifs sont des mesures d'encouragement à court terme qui imposent un fardeau administratif. Il a indiqué que, pour son entreprise, ils n'en ont pas valu la peine<sup>94</sup>.

Agapi Gessesse a donné le point de vue d'une organisation dirigée par des Noirs. Elle a souligné que, même lorsque des programmes donnent de bons résultats, l'accès au financement fédéral peut être incertain. Elle a observé que la réponse aux nouvelles demandes de financement dépend souvent plus de la qualité de la demande écrite que du bilan de réussite du demandeur, ce qui peut limiter la capacité des organisations communautaires hautement performantes de maintenir et d'élargir leurs efforts<sup>95</sup>.

Timothy Lang, président et directeur général de Services d'emploi pour les jeunes, a insisté sur l'importance d'affecter les ressources fédérales aux organisations qui produisent des résultats mesurables. Il s'est dit déçu que de gros montants soient parfois accordés à des organismes de recherche ou de consultation ou à des résultats « tape-à-l'œil » plutôt qu'à des « organisations porteuses de changements » qui travaillent en première ligne et qui ont prouvé leur capacité de trouver des emplois pour les jeunes<sup>96</sup>.

À la lumière des témoignages ci-dessus, le comité recommande :

### **Recommandation 10**

**Que le gouvernement du Canada, dans le cadre du financement de ses programmes de formation, accorde la priorité aux résultats et à l'efficacité pour préparer les jeunes à l'emploi et les aider à trouver un travail, et qu'il réaffecte les fonds des programmes moins efficaces vers des programmes plus efficaces.**

---

93 HUMA, *Témoignages*, 2 octobre 2025, 1550 (Rudy Humbert).

94 HUMA, *Témoignages*, 2 octobre 2025, 1600 (Robert Johnson, président, Treasure Mills Inc.).

95 HUMA, *Témoignages*, 21 octobre 2025, 1215 (Agapi Gessesse).

96 HUMA, *Témoignages*, 21 octobre 2025, 1105 (Timothy Lang, président et directeur général, Services d'emploi pour les jeunes).



## Service d'apprentissage

Selon ce que le Comité a entendu, le programme de [Service d'apprentissage](#), qui incite les petits employeurs à embaucher des apprentis de première année, aide des jeunes à obtenir un premier emploi dans leur métier, mais sa portée, les règles d'admissibilité ainsi que l'intégration plus générale aux systèmes d'apprentissage et de soutien du revenu méritent une attention plus poussée.

Shaudia Ricketts a expliqué que le Service d'apprentissage est un « pas dans la bonne direction », mais que les grands employeurs — qui forment des milliers d'apprentis chaque année — en étaient exclus en dépit de leur capacité d'employer un nombre considérable de jeunes travailleurs. Elle a jugé nécessaire de « mettre en place des politiques inclusives qui mobilisent tous les employeurs, des grandes et des petites entreprises » afin de faire grandir le système d'apprentissage du Canada. Pour cette raison, elle a recommandé au gouvernement du Canada de « 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<sup>97</sup> ».

Shaudia Ricketts a également recommandé d'intégrer des mesures d'achèvement de la formation d'apprenti aux marchés publics et aux contrats d'infrastructure pour reconnaître et récompenser les employeurs qui forment et accréditent des apprentis. De plus, elle a demandé la mise en place d'incitatifs fiscaux visant les promoteurs et les propriétaires industriels importants qui s'assurent que leurs entrepreneurs respectent ou dépassent les exigences fédérales reconnues en matière d'embauche d'apprentis<sup>98</sup>.

D'autres témoins ont dit qu'il ne fallait pas voir les soutiens à l'apprentissage indépendamment des mesures de soutien du revenu. Andrew Tarr a parlé des manières dont les règles de l'assurance-emploi interagissent avec les périodes de formation en apprentissage, et a signalé que des apprentis peinent à se qualifier pour l'assurance-emploi pendant leur formation et qu'ils risquent de passer entre les mailles du filet<sup>99</sup>. Michael Gordon, directeur de la formation canadienne, United Association Canada, a encouragé le gouvernement fédéral à rétablir les incitatifs à l'apprentissage et les subventions à l'achèvement de la formation, et à harmoniser les microcertifications

---

97 HUMA, [Témoignages](#), 21 octobre 2025, 1220 (Shaudia Ricketts). Voir aussi HUMA, [Mémoire](#), Labour Education Centre, et HUMA, [Mémoire](#), Blue Door.

98 *Ibid.*

99 HUMA, [Témoignages](#), 30 octobre 2025, 1540 (Andrew Tarr).

avec les programmes d'apprentissage actuels pour qu'elles complètent les certifications reconnues, au lieu de les fragmenter<sup>100</sup>.

Compte tenu des témoignages qui précèdent, le Comité formule les recommandations suivantes :

#### **Recommandation 11**

**Que le gouvernement du Canada rétablisse la Subvention incitative aux apprentis et la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti et intègre des mesures relatives à l'apprentissage aux marchés publics et aux contrats d'infrastructure afin de réduire les obstacles à l'emploi pour les jeunes.**

#### **Recommandation 12**

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, continue d'harmoniser les normes d'apprentissage et les normes de santé et de sécurité à l'échelle canadienne afin d'améliorer leur uniformité, la mobilité de la main-d'œuvre et la reconnaissance des titres de compétences.**

#### **Recommandation 13**

**Que le gouvernement du Canada envisage d'accorder une déduction pour amortissement accéléré aux employeurs qui investissent dans le logement pour les travailleurs afin de reconnaître l'importance pour les jeunes de pouvoir déménager pour trouver un emploi s'ils disposent d'un logement convenable.**

#### **Recommandation 14**

**Que le gouvernement du Canada envisage la mise en place d'incitatifs fiscaux visant les employeurs pour s'assurer que leurs effectifs respectent ou dépassent les exigences fédérales reconnues en matière d'apprentis.**

### **Autres initiatives fédérales d'emploi pour les étudiants et les jeunes**

Des préoccupations ont aussi été exprimées au sujet de la baisse des emplois étudiants dans la fonction publique fédérale. Milan Bernard, co-porte-parole du Conseil national

---

100 HUMA, *Témoignages*, 4 novembre 2025, 1215 (Michael Gordon, directeur de la formation canadienne, United Association Canada).



des chômeurs et chômeuses, a mis en lumière l'élimination de près de 2 000 emplois étudiants, ce qu'il a jugé alarmant, car ces postes offrent souvent l'occasion d'acquérir de l'expérience de qualité et d'amorcer une carrière dans la fonction publique<sup>101</sup>.

## ASSURANCE-EMPLOI ET EMPLOI JEUNESSE

### Travail saisonnier, travail à temps partiel et « trou noir » de l'Assurance-emploi

Les témoins ont souligné que le programme d'assurance-emploi est un élément clé du système de soutien du revenu pour les jeunes travailleurs, mais la manière dont il a été conçu place souvent les jeunes dans une situation précaire, où ils n'ont pas droit aux prestations. Rudy Humbert a indiqué qu'environ un tiers seulement des jeunes sans emploi reçoivent des prestations d'assurance-emploi, en grande partie parce qu'une proportion croissante des emplois sont « atypiques », et qu'il est ainsi difficile d'accumuler le nombre requis d'heures d'emploi assurables. Il a observé que de nombreux jeunes occupent plus d'un emploi, que le portrait du chômage diffère beaucoup d'une région à l'autre, et donc que « [l]e filet social est troué<sup>102</sup> ».

Il a été expliqué au Comité que les règles d'admissibilité à l'assurance-emploi sont mal adaptées aux réalités du travail à temps partiel et du travail saisonnier, qui sont courants chez les jeunes et les femmes. Michaël Bizarro a indiqué qu'une bonne proportion des jeunes veulent travailler à temps plein, mais qu'ils ont un emploi à temps partiel, et que beaucoup de femmes sont aussi confinées au travail à temps partiel. Il a souligné que, même si tous les travailleurs cotisent à l'assurance-emploi, il est plus difficile pour ceux qui travaillent à temps partiel d'accumuler assez d'heures pour être admissibles aux prestations<sup>103</sup>. Il a recommandé d'abaisser à 350 le nombre d'heures requises pour être admissible, soit environ 13 semaines de travail, et il a ajouté que l'admissibilité ne devrait pas reposer sur des critères de temps partiel ou de temps plein. Il a dit que cette question était particulièrement importante dans les industries saisonnières, où la saison peut finir avant que les travailleurs aient accumulé assez d'heures, ce qui les prive de prestations même s'ils participent régulièrement au marché du travail<sup>104</sup>.

---

101 HUMA, *Témoignages*, 7 octobre 2025, 1105 (Milan Bernard, co-porte-parole, Conseil national des chômeurs et chômeuses). Voir aussi HUMA, *Témoignages*, 9 octobre 2025, 1705 (Wasiimah Joomun).

102 HUMA, *Témoignages*, 2 octobre 2025, 1550 (Rudy Humbert). Voir aussi HUMA, *Témoignages*, 30 octobre 2025, 1535 (Mircea Vultur).

103 HUMA, *Témoignages*, 6 novembre 2025, 1620 (Michaël Bizarro).

104 *Ibid.* Voir aussi HUMA, *Mémoire*, Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi.

Michaël Bizzarro a aussi proposé d'étendre la durée des prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs saisonniers et, ainsi, de s'assurer que toutes les personnes sans emploi peuvent recevoir jusqu'à 50 semaines de prestations, ce qui donnerait assez de temps pour traverser les périodes d'arrêt du travail saisonnier ou pour trouver un autre emploi<sup>105</sup>.

## Assurance-emploi et apprentissage

Les témoins du secteur des métiers spécialisés ont souligné que les règles de l'assurance-emploi peuvent aussi décourager les jeunes apprentis de terminer leur formation obligatoire à l'école. Andrew Tarr a expliqué que les apprentis du secteur de la construction et des métiers connexes dépendent souvent des prestations d'assurance-emploi durant leurs périodes de huit semaines à l'école, mais que certains ne peuvent pas se passer de revenus pendant aussi longtemps, et qu'ils décident alors de ne pas aller à l'école. Il a fait remarquer que, dans certains cas, les relevés d'emploi indiquent par erreur que l'apprenti a « démissionné », alors qu'il a quitté le travail pour aller étudier, ce qui peut le rendre inadmissible aux prestations<sup>106</sup>. Il a estimé que le soutien offert aux apprentis devrait être structuré pour tenir compte de la nature cyclique de l'apprentissage; au lieu de s'appuyer entièrement sur les règles habituelles de l'assurance-emploi, il serait préférable, selon lui, d'adopter le modèle des bourses ou d'un fonds consacré à la formation<sup>107</sup>.

Sarah Watts-Rynard a abordé la question selon une perspective plus globale; elle a indiqué que même les personnes liées de près au secteur des métiers avaient du mal à s'y retrouver dans les soutiens offerts entre le [prêt canadien aux apprentis](#), l'assurance-emploi et d'autres programmes<sup>108</sup>.

Compte tenu des témoignages qui précèdent, le Comité formule la recommandation suivante :

### Recommandation 15

**Que le gouvernement du Canada examine les critères d'admissibilité à l'assurance-emploi et les mesures de soutien du revenu liées à l'apprentissage, y compris les subventions pour l'apprentissage, de façon à ce que les apprentis puissent se**

---

105 *Ibid.*

106 HUMA, [Témoignages](#), 30 octobre 2025, 1540 (Andrew Tarr).

107 *Ibid.*

108 HUMA, [Témoignages](#), 7 octobre 2025, 1225 (Sarah Watts-Rynard).



**permettre de suivre leur formation en classe et qu'ils ne soient pas pénalisés par l'alternance du travail et de l'apprentissage.**

## **Dettes, travail précaire et efficacité du soutien du revenu**

Outre les questions touchant spécifiquement le travail et l'apprentissage, les témoins ont parlé de la réforme de l'assurance-emploi sous l'angle plus général de l'endettement des jeunes, du coût de la vie et de l'efficacité des mesures de soutien du revenu liées au travail atypique. Mircea Vultur a signalé que, parmi les jeunes de 18 à 34 ans, « 66 % sont endettés et 35 % de ceux-ci ont de la difficulté à rembourser leurs dettes ». Il a fourni des données indiquant qu'environ 40 % des personnes nées au début des années 2000 ont déjà vécu de l'insécurité alimentaire, ce qui témoigne des difficultés financières auxquelles beaucoup sont confrontées<sup>109</sup>.

Dans ce contexte, Mircea Vultur a recommandé de faciliter l'accès des jeunes à l'assurance-emploi et de s'assurer que leurs prestations correspondent davantage au coût de la vie actuel. Rudy Humbert a, lui aussi, souligné que de nombreux jeunes sont en situation précaire et que des mesures urgentes s'imposent pour les protéger et les soutenir<sup>110</sup>.

Des témoins ont exprimé l'avis que l'assurance-emploi est « censée être une protection sociale pour tous et toutes<sup>111</sup> ». Compte tenu des témoignages qui précèdent, le Comité formule la recommandation suivante :

### **Recommandation 16**

**Que le gouvernement du Canada envisage des moyens d'ajuster le programme d'assurance-emploi afin de mieux tenir compte des réalités des jeunes travailleurs qui occupent un emploi atypique, à temps partiel ou saisonnier ou qui occupent de multiples emplois. Cela pourrait se faire en abaissant le nombre d'heures requises pour être admissible, en adaptant les critères de manière à reconnaître les formes de travail fragmenté, et en veillant à ce que le montant et la durée des prestations soient suffisants pour traverser les périodes sans emploi.**

---

109 HUMA, *Témoignages*, 30 octobre 2025, 1535 (Mircea Vultur). Voir aussi HUMA, *Témoignages*, 2 octobre 2025, 1550 (Rudy Humbert).

110 *Ibid.*

111 HUMA, *Témoignages*, 6 novembre 2025, 1620 (Michaël Bizzarro).

## COLLABORATION FÉDÉRALE-PROVINCIALE-TERRITORIALE EN EMPLOI DES JEUNES

D'après les témoignages entendus, l'efficacité des interventions en matière de chômage chez les jeunes dépend de la coordination entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux.

Au Québec, par exemple, les organisations de services jeunesse ont indiqué que le décalage entre les paramètres des [ententes relatives au marché du travail](#) et les réalités sur le terrain peut empêcher les investissements fédéraux de parvenir intégralement aux jeunes qui en ont besoin.

D'autres témoins ont fait ressortir l'importance de la collaboration dans des secteurs tels que l'exploitation forestière et les métiers spécialisés, où les systèmes de formation provinciaux, les soutiens fédéraux à l'apprentissage et les mesures de développement économique régional doivent se conjuguer pour offrir des parcours cohérents.

Concernant la prise en charge des jeunes, le Comité a noté que la responsabilité des provinces à l'égard des foyers de groupe et des jeunes pris en charge interagit avec les intérêts fédéraux dans les résultats sociaux à long terme.

En somme, cette étude a exposé la nécessité d'un dialogue fédéral-provincial-territorial axé explicitement sur les jeunes. Une telle collaboration aiderait à une meilleure coordination de l'assurance-emploi, de la planification de l'immigration, des ententes relatives au marché du travail et des programmes d'emploi jeunesse avec les systèmes provinciaux d'éducation, de formation et de services sociaux.

## CONCLUSION

Tout au long de cette étude, des témoins ont dit au Comité que la hausse récente du chômage chez les jeunes traduisait à la fois une faiblesse économique cyclique et des pressions structurelles dans le marché du travail. Ils ont décrit une situation dans laquelle les taux de chômage chez les jeunes ont dépassé les niveaux antérieurs à la pandémie. Dans certaines provinces, régions et collectivités, ces taux sont particulièrement élevés chez les étudiants à temps plein et les jeunes travailleurs.

Le Comité estime qu'il existe, pour le gouvernement fédéral, des façons possibles d'améliorer les résultats relatifs à l'emploi des jeunes en collaboration avec les provinces et les territoires. Il recommande de s'attaquer aux problèmes économiques et liés aux compétences, de renforcer et d'étendre les programmes d'emploi jeunesse qui ont fait



leurs preuves, tout en assurant un financement plus stable aux organisations communautaires. En outre, il recommande d'examiner les politiques d'immigration afin d'en déterminer les impacts pour les jeunes travailleurs. Enfin, le Comité exhorte le gouvernement du Canada à examiner les ajustements possibles au programme d'assurance-emploi pour que les jeunes qui occupent un emploi saisonnier ou à temps partiel, qui ont plus d'un emploi ou qui ont un emploi lié à l'apprentissage profitent d'un accès plus fiable au soutien du revenu.

Le Comité demeure préoccupé par les défis persistants liés à l'emploi des jeunes et considère le présent rapport comme un compte rendu intérimaire de son étude. Il continuera de suivre l'évolution du marché du travail des jeunes et pourrait y revenir dans ses travaux ultérieurs afin de s'assurer que les mesures fédérales répondent efficacement aux besoins des jeunes canadiens.

## ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS

Le tableau ci-dessous présente les témoins qui ont comparu devant le Comité lors des réunions se rapportant au présent rapport. Les transcriptions de toutes les séances publiques reliées à ce rapport sont affichées sur la [page Web du Comité sur cette étude](#).

Organismes et individus	Date	Réunion
<b>Axiom Group Inc.</b> Perry Rizzo, président et directeur général	2025/10/02	6
<b>Corporation d'employabilité et de développement économique communautaire</b> John Buck, président et directeur général	2025/10/02	6
<b>Fédération des chambres de commerce du Québec</b> Alexandre Gagnon, vice-président, Affaires publiques, Main-d'oeuvre et dynamisme régional Stéphane Pageau, conseiller principal, Main-d'oeuvre et affaires publiques	2025/10/02	6
<b>Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec</b> Rudy Humbert, président et directeur général	2025/10/02	6
<b>Treasure Mills Inc.</b> Robert Johnson, président	2025/10/02	6
<b>Cardus</b> Renze Nauta, directeur du programme, Travail et économie	2025/10/07	7
<b>Coalition of Concerned Manufacturers and Businesses of Canada</b> Catherine Swift, présidente	2025/10/07	7
<b>Conseil national des chômeurs et chômeuses</b> Milan Bernard, co-porte-parole	2025/10/07	7
<b>Institut Macdonald-Laurier</b> Heather Exner-Pirot, directrice, Énergie, ressources naturelles et environnement	2025/10/07	7

<b>Organismes et individus</b>	<b>Date</b>	<b>Réunion</b>
<b>Polytechnics Canada</b> Sarah Watts-Rynard, directrice générale	2025/10/07	7
<b>Table ronde provinciale sur l'emploi</b> Morgan Gagnon, directrice des politiques et de la recherche Nicholas Salter, directeur général	2025/10/07	7
<b>À titre personnel</b> Richard Dias, stratège macro mondiale	2025/10/09	8
<b>Alliance canadienne des associations étudiantes</b> Abdul Abbasi, président du conseil d'administration Bibi Wasiimah Joomun, directrice générale	2025/10/09	8
<b>BioTalent Canada</b> Robert Henderson, président	2025/10/09	8
<b>Build a Dream to Empower Women</b> Delaney Krieger, gestionnaire principale, Services d'orientation professionnelle	2025/10/09	8
<b>Business + Higher Education Roundtable</b> Valerie Walker, présidente-directrice générale	2025/10/09	8
<b>À titre personnel</b> Christopher Worswick, professeur, Études économiques, Carleton University	2025/10/21	9
<b>CEE Centre for Young Black Professionals</b> Agapi Gessesse, directrice exécutive	2025/10/21	9
<b>Kiewit Corporation</b> Shaudia Ricketts, directrice de la stratégie et du recrutement des métiers, Amérique du Nord	2025/10/21	9
<b>Services d'emploi pour les jeunes</b> Timothy Lang, président et directeur général	2025/10/21	9
<b>YouthjobsCanada</b> Joe Hersch, administrateur délégué	2025/10/21	9
<b>Association des produits forestiers du Canada</b> Derek Nighbor, président et directeur général	2025/10/28	11

<b>Organismes et individus</b>	<b>Date</b>	<b>Réunion</b>
<b>La commission des élèves du Canada</b> Sharif Mahdy, directeur-général	2025/10/28	11
<b>YMCA du grand Halifax/Dartmouth</b> Rebekah Skeete, directrice, Services d'emploi Julie-Ann Vincent, directrice des opérations	2025/10/28	11
<b>À titre personnel</b> Mircea Vultur, professeur titulaire	2025/10/30	12
<b>HVAC&amp;R Workers of Ontario Local 787 (United Association of Journeymen and Apprentices)</b> Andrew Tarr, gestionnaire des affaires et secrétaire financier	2025/10/30	12
<b>À titre personnel</b> David Binger, défenseur des droits des patients et étudiant de cycle supérieur en psychologie de l'orientation Pierre Fortin, professeur, Département des sciences économiques, Université du Québec à Montréal	2025/11/04	13
<b>Institut bouclier canadien pour la politique publique</b> Vasiliki Bednar, directrice générale Kaylie Tiessen, économiste en chef	2025/11/04	13
<b>United Association Canada</b> Michael Gordon, directeur de la formation canadienne	2025/11/04	13
<b>À titre personnel</b> Mikal Skuterud, professeur, Département d'économie, Université de Waterloo	2025/11/06	14
<b>Migrant Workers Alliance for Change</b> Syed Hussan, directeur général	2025/11/06	14
<b>Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi</b> Michaël Bizzarro, co-coordonateur	2025/11/06	14



## **ANNEXE B : LISTE DES MÉMOIRES**

---

Ce qui suit est une liste alphabétique des organisations et des personnes qui ont présenté au Comité des mémoires reliés au présent rapport. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la [page Web du Comité sur cette étude](#).

### **360 Enfants**

**Alliance canadienne des associations étudiantes**

**Association canadienne des parcs et loisirs**

**Association de l'industrie touristique du Canada**

**Association des hôtels du Canada**

**Association des musées canadiens**

**Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau post secondaire**

**Banques alimentaires Canada**

**Blue Door**

**CEE Centre for Young Black Professionals**

**Conseil canadien de la réhabilitation et du Travail**

**Conseil canadien des archives**

**Culture à l'œuvre Canada**

**Enseignement coopératif et apprentissage en milieu de travail Canada**

**Fédération canadienne de l'entreprise indépendante**

**Fédération de la jeunesse canadienne-française**

**Fédération Des Milieux Documentaires**

**Fiducie nationale du Canada**

**Fondation canadienne pour le développement de carrière**

**Indigenous Youth Roots**

**Institut bouclier canadien pour la politique publique**

**Jack.org**

**Labour Education Center**

**Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi**

**Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec**

**Restaurants Canada**

**Université de Waterloo**

**WoodGreen Community Services**

# DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des *procès-verbaux* pertinents (réunions n<sup>os</sup> 3, 6 à 9, 11 à 14, 31, 34 et 35) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,  
Robert Morrissey

