

Mise à jour provisoire du

Groupe de travail sur la main-d'œuvre résiliente

Ce document sert de mise à jour provisoire en attendant le rapport final du groupe de travail sur la résilience de la main-d'œuvre. Il vise à donner un aperçu du mandat, des progrès et des perspectives préliminaires du groupe de travail entre juillet et décembre 2025.



Le [Centre des Compétences futures \(CCF\)](#) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se consacre à l'innovation dans le domaine du développement des compétences afin que toutes les personnes au Canada soient prêtes pour l'avenir du travail. Nous travaillons en partenariat avec des personnes chargées de l'élaboration des politiques, des personnes chargées de la recherche, des spécialistes, des employeurs et des travailleuses et travailleurs, ainsi qu'avec des établissements d'enseignement postsecondaire, afin de résoudre les problèmes urgents du marché du travail et de veiller à ce que chacun puisse bénéficier de possibilités pertinentes d'apprentissage tout au long de la vie. Nous sommes fondés par un consortium dont les membres sont l'Université métropolitaine de Toronto, Blueprint et le Signal49 Recherche, et nous sommes financés par le [Programme du Centre des compétences du gouvernement du Canada](#).



Mise à jour provisoire du groupe de travail sur la main-d'œuvre résiliente est financé par le Centre des Compétences futures du gouvernement du Canada.

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

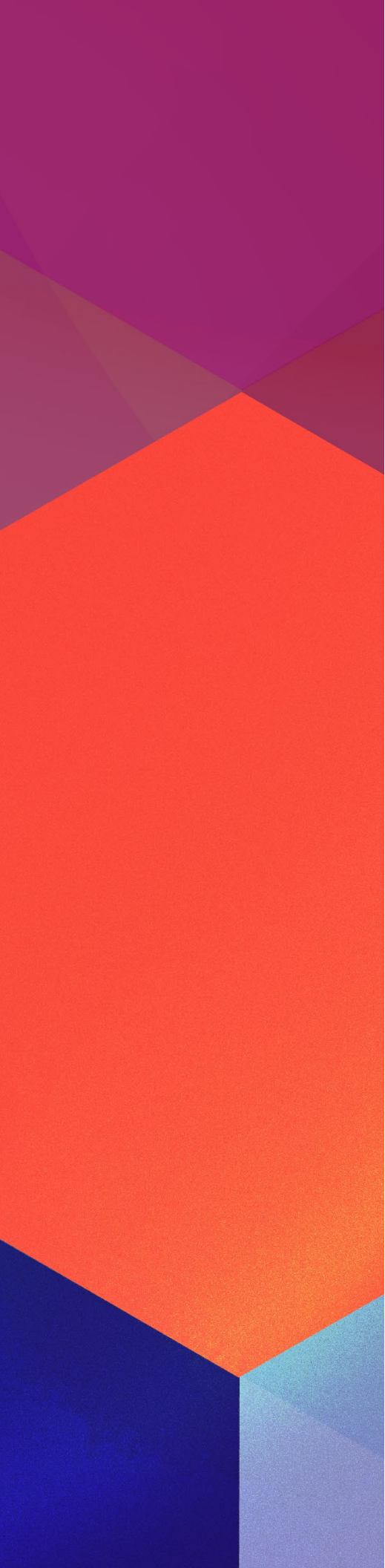


Table des matières

1	À propos du groupe de travail sur la main-d'œuvre résiliente
2	Le défi : Le Canada a besoin d'une main-d'œuvre résiliente
4	La mission du groupe de travail sur la main-d'œuvre résiliente
5	Perspectives préliminaires
11	Prochaines étapes

À propos du groupe de travail sur la main-d'œuvre résiliente

En juillet 2025, le Centre des Compétences futures (CCF) a formé [le groupe de travail sur la main-d'œuvre résiliente](#) afin de définir des approches créatives et pratiques visant à renforcer la résilience de la main-d'œuvre canadienne à court et à long terme.

Le groupe de travail sur la main-d'œuvre résiliente a été chargé de fournir des perspectives sur la manière de renforcer la résilience de la main-d'œuvre au Canada, d'atténuer les effets négatifs des perturbations sur les marchés du travail et de se positionner pour tirer parti des nouvelles opportunités.

Plus précisément, le groupe de travail a examiné comment des politiques globales en matière de compétences, de formation et d'emploi pourraient continuer à constituer une main-d'œuvre hautement qualifiée et adaptable en cette période d'incertitude. La mission du groupe de travail sur la main-d'œuvre résiliente aboutira à la publication d'un rapport présentant des idées et des possibilités visant à garantir la résilience de la main-d'œuvre canadienne à court et à long terme.



Les tarifs
douaniers
américains et
d'autres menaces
ébranlent les
fondements
de l'économie
canadienne et
remettent en
question des
relations et des
hypothèses de
longue date.

Le défi : Le Canada a besoin d'une main-d'œuvre résiliente

Les tarifs douaniers américains et d'autres menaces ébranlent les fondements de l'économie canadienne et remettent en question des relations et des hypothèses de longue date.

Les conditions du marché du travail canadien, notamment le taux d'emploi, le PIB et la croissance de l'emploi, ont déjà montré des signes de tension, certains travailleurs, secteurs et régions ayant subi de violents chocs.

Parmi les principaux impacts, on peut citer :

- Le taux de chômage est tombé à 6,8 % en décembre 2025, l'emploi restant stable après trois mois de hausse.¹ Le taux de chômage chez les jeunes a atteint son plus haut niveau depuis 15 ans dans un contexte hors pandémie, à 14,7 % en septembre 2025,² mais il a depuis reculé à 13,3 %.³
- Les perspectives de croissance du PIB réel se sont considérablement assombries ; le budget 2025 prévoit une croissance d'environ 1 % par an, soit environ la moitié du taux prévu dans l'énoncé économique de l'automne 2024.⁴
- Les exportations du Canada ont diminué d'environ 10 % vers les États-Unis et de 7 % dans l'ensemble, les pertes d'emplois étant concentrées dans les industries et les collectivités touchées.⁵
- En septembre 2025, le nombre de prestataires réguliers de l'assurance-emploi (AE) avait augmenté de 11,7 % par rapport à l'année précédente, bien qu'il ait diminué par rapport au sommet atteint à l'été 2025.⁶

Au-delà de ces chiffres nationaux, la table ronde a accordé une attention particulière aux différences émergentes dans les répercussions entre les régions, entre les secteurs et entre la main-d'œuvre ayant des compétences et des expériences différentes.

Le Canada aura besoin d'une main-d'œuvre résiliente pour faire face aux répercussions des tarifs douaniers américains, mener à bien des projets d'envergure, tirer parti des possibilités offertes par l'intelligence artificielle et s'adapter à la transition des marchés du travail.



Le moment est venu de réfléchir à ce qui rend la main-d'œuvre résiliente et à ce que tous les acteurs de l'écosystème des compétences et de l'emploi au Canada peuvent faire pour soutenir la résilience dans les prochaines années.

Les gouvernements ont réagi à ces menaces en mettant en place des stratégies à court terme visant à soutenir les secteurs touchés et à aider la main-d'œuvre déplacée. Ceux-ci ont également élaboré de nouvelles mesures pour des projets à plus long terme, notamment la consolidation nationale, et des stratégies de diversification commerciale visant à renforcer davantage la résilience du Canada.

Certaines de ces mesures ont été mises en place au printemps 2025, notamment des [mesures temporaires](#) visant à assouplir l'assurance-emploi, des [aides financières](#) pour les entreprises touchées et des efforts pour soutenir les secteurs en réduisant les [barrières commerciales internes](#) et en mettant en place des stratégies « [Achetez canadien](#) ». D'autres ont vu le jour au cours des mois où le groupe de travail sur la main-d'œuvre résiliente s'est investi dans ce travail. Ces mesures comprennent des [investissements dans la formation et l'emploi](#), notamment par le biais des accords sur le développement du marché du travail et le lancement d'alliances pour la main-d'œuvre, des mesures financières à plus long terme pour les entreprises et [les secteurs touchés](#), mises en place par les gouvernements fédéral et provinciaux, ainsi que d'autres mesures visant à stimuler la croissance économique de manière plus générale, notamment des projets d'envergure et des [mesures fiscales](#). Bon nombre de ces mesures visaient à répondre aux répercussions immédiates des tarifs douaniers américains. Certains programmes ont depuis pris fin, et même avec les mesures restantes en place,

il reste encore des lacunes à combler afin de soutenir la main-d'œuvre et les secteurs touchés par la crise.

Les efforts déployés par le gouvernement fédéral pour attirer des capitaux dans l'économie grâce à de grands projets de construction nationale nécessiteront des travailleurs qualifiés dans certaines régions spécifiques du pays. Ces projets, lancés parallèlement aux perturbations de la main-d'œuvre liées aux droits de douane, offrent une occasion opportune d'établir des politiques du marché du travail qui peuvent à la fois répondre aux conséquences des tarifs douaniers et préparer à l'augmentation régionale de la demande de main-d'œuvre qualifiée.

Le groupe de travail a suivi de près ces développements tout au long de ses activités. Au cours de leurs discussions à ce jour, le groupe de travail sur la main-d'œuvre résiliente a généré des idées qui s'aligneraient sur les mesures gouvernementales et amplifieraient leur impact afin de renforcer la résilience de la main-d'œuvre canadienne aujourd'hui et pour les prochaines années. Les perspectives présentées dans cette mise à jour provisoire et dans le rapport à venir tiennent compte de ce contexte et d'autres mesures prises par les gouvernements, les entreprises et d'autres institutions dans le cadre d'un impératif plus large visant à adopter des approches réactives face aux facteurs évolutifs rapides et aux tendances à plus long terme.

La mission du groupe de travail sur la main-d'œuvre résiliente

Entre juillet et novembre 2025, le groupe de travail sur la main-d'œuvre résiliente a organisé cinq ateliers. La plupart de ces réunions étaient structurées autour de questions politiques clés afin de générer des idées visant à soutenir une main-d'œuvre plus forte et plus résiliente. Afin de recueillir un éventail d'idées visant à renforcer la main-d'œuvre, les discussions ont porté sur les trois questions politiques suivantes :

1 .

Quelles sont les approches efficaces, créatives et spécifiques pour soutenir la main-d'œuvre, les secteurs et les régions les plus touchés par les tarifs douaniers américains et les perturbations qui en découlent (par exemple, l'adoption de l'IA) ?

2 .

Comment pouvons-nous garantir un éventail de parcours de formation et de perfectionnement afin de soutenir une main-d'œuvre résiliente ?

3 .

Comment pouvons-nous garantir une offre de main-d'œuvre solide au Canada, où aucun Canadien n'est laissé à la traîne ?

À la suite de ces discussions et dans le cadre d'un processus continu, le Secrétariat du groupe de travail sur la main-d'œuvre résiliente a fait une synthèse des perspectives du groupe de travail et les a résumées dans ce rapport provisoire. Le rapport final qui suivra s'appuiera sur ces premières conclusions et apportera davantage de preuves et de recommandations politiques.



Perspectives préliminaires

Au cours de toutes les réunions, le groupe de travail sur la main-d'œuvre résiliente a fait part d'un certain nombre de conditions qui devraient être réunies pour que le Canada dispose d'une main-d'œuvre résiliente. Les membres du groupe de travail, qui représentent des années d'expérience dans de multiples domaines, ont clairement indiqué que la constitution d'une main-d'œuvre résiliente au Canada nécessite une **collaboration** et des approches **réactives** et **adaptables**. Les politiques et les programmes relatifs à la main-d'œuvre doivent s'appuyer sur des **données de haute qualité concernant le marché du travail** (à savoir des prévisions, des analyses et des projections régulières et accessibles au public concernant la demande de main-d'œuvre), être soutenus par une **formation et une éducation de haute qualité, et ne pas être alourdis par des formalités administratives**. Outre ces conditions générales, plusieurs conclusions préliminaires ont émergé des discussions menées dans le cadre du groupe de travail sur la main-d'œuvre résiliente.

Gérer les perturbations au sein de la main-d'œuvre

Le premier thème majeur du travail du groupe de travail sur la main-d'œuvre résiliente a porté sur la compréhension et la réponse à certains des besoins des secteurs et des populations qui devraient être fortement touchés en 2025 et au-delà. Parmi ceux-ci, on retrouve les secteurs de la fabrication, du cinéma et de l'enregistrement sonore, ainsi que de l'extraction pétrolière et gazière; les hommes ayant un faible niveau d'éducation formelle,⁷ les jeunes et les travailleurs approchant l'âge de la retraite;⁸ et les régions vulnérables

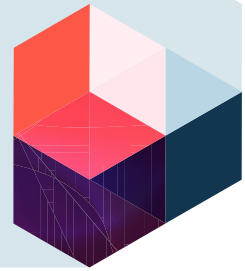


sur le plan commercial comme l'Alberta, le Nouveau-Brunswick, l'Ontario et le Québec.⁹ Les discussions menées au sein du groupe de travail ont fait ressortir les principales différences entre les régions en termes de besoins et d'approches. Le groupe de travail a également souligné les répercussions de l'intelligence artificielle sur la main-d'œuvre : les craintes liées à l'automatisation et au remplacement éventuel de la main-d'œuvre, ainsi que les avantages potentiels de l'IA grâce à l'augmentation de la productivité.

Le groupe de travail sur la main-d'œuvre résiliente a examiné les politiques actives du marché du travail susceptibles de soutenir les compétences et l'emploi face aux perturbations (par exemple, la formation, les subventions salariales, la création d'emplois, le soutien à l'entrepreneuriat et les services d'emplois), ainsi que d'autres politiques systémiques et de soutien du marché du travail afin de mieux cerner les besoins actuels et futurs en matière d'emploi et de formation professionnelle (par exemple, les informations sur le marché du travail et la cartographie des parcours de compétences).

1.

Quelles sont les approches efficaces, créatives et spécifiques pour soutenir la main-d'œuvre, les secteurs et les régions les plus touchés par les tarifs douaniers américains et les perturbations qui en découlent (par exemple, l'adoption de l'IA) ?



Les discussions ont notamment permis de dégager les conclusions suivantes :

- Les investissements et l'engagement des employeurs dans des formations de qualité peuvent faciliter les transitions lors de perturbations de la main-d'œuvre, et divers outils et incitations pourraient être utilisés pour encourager les employeurs à investir dans la formation. Plusieurs approches ont été discutées, notamment le recours à des investissements obligatoires ou communs des employeurs dans la formation, comme le fonds national de formation irlandais et le fonds 1 % québécois, ainsi que des mesures incitatives comme la [rémunération en fonction du rendement](#).
- Pour faciliter les transitions professionnelles, les initiatives qui aident la main-d'œuvre à identifier et à définir ses compétences, associées à des conseils, peuvent aider à orienter les travailleurs vers des possibilités de perfectionnement, de recyclage ou d'emploi adaptées. Les nouveaux arrivants et les jeunes qui entrent sur le marché du travail pourraient avoir besoin d'un soutien supplémentaire pour définir leurs compétences et leur expérience afin que les employeurs puissent facilement reconnaître les compétences qu'ils recherchent auprès de la main-d'œuvre.
- Dans les cas où des transitions rapides sont nécessaires, des formations courtes et ciblées ainsi que des initiatives de perfectionnement et de reconversion professionnelle constituent des options utiles dans certains secteurs, mais pas dans tous. Les formations courtes sont utiles dans les cas où les lacunes en matière de compétences peuvent être comblées grâce à une formation ciblée, mais elles ne conviennent pas nécessairement aux métiers spécialisés comme la construction. Les systèmes réactifs et prêts à déployer rapidement une aide aux travailleurs en cas de perturbations sont essentiels pour obtenir de bons résultats pour la main-d'œuvre, les secteurs et les communautés touchés.
- Il est essentiel pour la réussite d'inclure l'industrie et les syndicats dans l'élaboration et la planification des politiques du marché du travail, tout comme il est essentiel d'inclure la planification du marché du travail dans le développement de grands projets qui nécessiteront un nombre important de mains-d'œuvre qualifiées. La coordination des politiques du marché du travail avec les principaux acteurs et la main-d'œuvre du secteur contribue à accroître les chances de réussite de leur mise en œuvre.

Parcours de formation et de perfectionnement pour une main-d'œuvre résiliente

Le deuxième thème principal des discussions du groupe de travail sur la main-d'œuvre résiliente portait sur les possibilités de combler les lacunes dans les parcours de formation et de perfectionnement disponibles et d'améliorer leur efficacité et leur résilience. Cela pourrait inclure l'examen des types de possibilités de formation (par exemple, formations courtes, apprentissages) et de leur efficacité relative; les aides qui favorisent la réussite des transitions professionnelles (par exemple, le passage d'un emploi à un autre, le passage de l'école au travail); et les relations ou les partenariats qui soutiennent un écosystème solide en matière de compétences.

Le groupe de travail a généré des idées à tous les niveaux, de l'individu au système, et à court, moyen et long terme. Cela comprenait des idées visant à répondre aux besoins individuels des personnes en transition professionnelle (p. ex. services d'orientation professionnelle), aux besoins des secteurs et des organisations qui s'adaptent à l'évolution du marché du travail (p. ex. financement de la formation) et aux besoins systémiques qui favoriseront la résilience pour les années à venir (p. ex. information sur le marché du travail régionale et opportune).



2.

La question politique : comment pouvons-nous garantir un éventail de parcours de formation et de perfectionnement afin de soutenir une main-d'œuvre résiliente ?



Les discussions ont notamment permis de dégager les conclusions suivantes :

- Adapter l'éducation formelle, la formation et les possibilités de perfectionnement professionnel à l'évolution de la demande sur le marché du travail peut contribuer à améliorer les résultats pour les personnes. Cela pourrait inclure de présenter tôt aux étudiants les compétences recherchées et les parcours professionnels potentiels dans leur région.
- Mettre l'accent sur l'élargissement des possibilités de formation dans les secteurs confrontés à des pénuries chroniques et critiques peut favoriser une planification efficace de la main-d'œuvre. Cela pourrait inclure des options permettant aux élèves du secondaire d'accéder rapidement à des carrières très demandées (par exemple, apprentissage précoce, crédits d'études postsecondaires).
- Comprendre et éliminer les obstacles qui empêchent les groupes méritants et sous-représentés d'accéder à la formation et au perfectionnement professionnel peut contribuer à accroître leur participation au marché du travail. En consultant directement ces groupes sous-représentés afin de comprendre leurs besoins, il est possible de mettre au point et adaptées des solutions de formation ciblées visant à accroître leur participation dans les carrières en demande. Il existe de plus en plus de données probantes permettant de s'appuyer sur les approches les plus efficaces.

Assurer une offre de main-d'œuvre suffisante

Le troisième thème principal portait sur les moyens de soutenir une offre de main-d'œuvre solide en veillant à ce que la main-d'œuvre soit résiliente :

- **facile d'accès** (c'est-à-dire qu'il facilite l'orientation professionnelle et la reconnaissance des compétences);
- **facile à réintégrer** (à savoir qui aide les travailleurs à réintégrer le marché du travail après des bouleversements dans leur vie); et
- **facile à conserver** (à savoir, qui maintient la main-d'œuvre à mi-carrière et de longue date de rester attachés au marché du travail même lorsque leur situation personnelle, la main-d'œuvre et les conditions économiques changent).

La discussion du groupe de travail sur la main-d'œuvre résiliente a pris note du contexte important des changements politiques et des conditions économiques qui ont une incidence sur l'offre globale de main-d'œuvre (p. ex. le nouveau plan sur les niveaux d'immigration, les changements qui ont une incidence sur le secteur de l'enseignement postsecondaire). En termes de réponses possibles, la discussion sur le groupe de travail sur la main-d'œuvre résiliente a porté principalement sur les interventions dans le domaine des compétences et de la politique de l'emploi.



3.

Comment pouvons-nous garantir une offre de main-d'œuvre solide au Canada, où aucun Canadien n'est laissé à la traîne ?



Les discussions ont notamment permis de dégager les conclusions suivantes :

- Des consultations constructives avec les groupes sous-représentés peuvent aider à comprendre et à éliminer les obstacles qui les empêchent d'entrer ou de réintégrer le marché du travail. Idéalement, les consultations devraient se poursuivre tout au long de la carrière afin de garantir que ces groupes restent dans la population active.
 - La récente augmentation du chômage chez les jeunes suggère qu'il est de plus en plus difficile pour eux d'entrer sur le marché du travail, en raison de facteurs tels que la croissance démographique accrue chez les jeunes, le ralentissement de la demande d'embauche et l'adoption de l'IA qui modifie le contexte du marché du travail.¹⁰ Le fossé entre l'éducation ou la formation et le travail pourrait être comblé grâce à des incitations financières à l'embauche de jeunes et à un soutien à l'orientation et au réseautage afin d'aider les personnes qui entrent sur le marché du travail à réussir leur transition vers un emploi de qualité. La réintégration sur le marché du travail pourrait être facilitée par des modalités de travail flexibles, permettant aux employés de réintégrer progressivement le travail dans leur vie.
- En tant qu'employeur, offrir aux employés une certaine flexibilité dans la mesure du possible contribue à favoriser leur fidélisation et leur bien-être.
- Une transition réussie entre la vie active et la retraite peut être facilitée par une planification de la relève, notamment par le transfert des connaissances et des options de retraite progressive. Fournir aux employeurs des outils et des ressources pour faciliter les options de retraite progressive, ainsi que des incitations pour la main-d'œuvre qui correspondent à ces options, aide les employés à rester plus longtemps dans la vie active tout en tirant parti de leur sagesse pour faciliter la relève.

Prochaines étapes

Le groupe de travail sur la main-d'œuvre résiliente collaborera avec le Secrétariat à la rédaction d'un **rapport complet qui sera publié au printemps 2026**. Le rapport aura pour objectif de partager une liste de recommandations concrètes visant à soutenir une main-d'œuvre plus résiliente au Canada et d'approfondir les idées générales présentées dans ce document provisoire. Au cours des prochains mois, le Centre des Compétences futures et le groupe de travail pourraient partager d'autres enseignements tirés de ce travail sur le groupe de travail sur la main-d'œuvre résiliente.



**Future
Skills
Centre**

**Centre des
Compétences
futures**

Financé par le programme
des Compétences futures du
gouvernement du Canada.

Canada

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

Annexe A

Membres du groupe de travail sur la main-d'œuvre résiliente

Co-présidents	
Rob Fleming	Ancien ministre de l'éducation, et des transports et de l'infrastructure de la Colombie-Britannique
Monte McNaughton	Ancien ministre du travail, de l'immigration, de la formation et du développement des compétences de l'Ontario
Jennifer Robson	Professeur associé et directeur du programme d'études supérieures en gestion politique à l'université de Carleton
Noel Baldwin	Directeur général du Centre des Compétences futures
Tricia Williams	Directrice de la recherche, de l'évaluation et de la mobilisation des connaissances, Centre des Compétences futures
Membres du groupe de travail	
Bridgitte Anderson	Présidente et directrice générale de la Chambre de commerce du Grand Vancouver
Stephen Beatty	Ancien vice-président de Toyota Canada inc.
Loleen Berdahl	Vice-recteur par intérim à l'Université de la Saskatchewan
Tyler Downey	Président de SEIU Healthcare Canada
Matthew Foss	Vice-président de la recherche et de la politique publique, Canadian Council for Indigenous Business
Graham Fox	Responsable des affaires gouvernementales et publiques chez Dominion Dynamics
Jean-Pierre Giroux	Président, Excellence in Manufacturing Consortium (EMC)
Jennefer Griffith	Directrice générale de Compétences Transformation Alimentaire Canada
Anna Jahn	Directrice générale, Centre for Media, Technology and Democracy et professeure agrégée à l'École Max Bell de politique publique de l'Université McGill
Audrey Murray	Présidente-directrice générale Commission de la construction du Québec (CCQ)
Adrienne Oldford	Directrice générale de l'Institut McKenna
Suhayl Patel	Doyen associé du Centre pour le développement de la main-d'œuvre au Bow Valley College
Lindsay Amundsen	Directeur du développement des ressources humaines des Syndicats des métiers de la construction du Canada
Penny Walsh-McGuire	PDG de l'Alliance canadienne pour les compétences et la formation en sciences de la vie (CASTL)

Membres du consortium du CCF	
Michael Burt	Vice-président de Signal49 Recherche
Wendy Cukier	Professeure en entrepreneuriat et innovation à la Ted Rogers School of Management, fondatrice de l'Institut de la diversité, Université métropolitaine de Toronto
Steven Liss	Vice-président de la recherche et de l'innovation à l'Université métropolitaine de Toronto
Karen Myers	Présidente et directrice générale de Blueprint ADE
Mark Patterson	Directeur général, Magnet à l'Université métropolitaine de Toronto

Notes de fin

- 1 Statistique Canada 2025. Enquête sur la population active, décembre 2025 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/260109/dq260109a-eng.htm>.
- 2 Statistique Canada, 2024. Enquête sur la population active, septembre 2025. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/251010/dq251010a-eng.htm>.
- 3 Statistique Canada (2025). The Daily — Labour Force Survey, novembre 2025. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/251205/dq251205a-eng.htm>.
- 4 Gouvernement du Canada. (2025). Budget 2025, aperçu économique et budgétaire. <https://budget.canada.ca/2025/report-rapport/overview-aperçu-en.html>.
- 5 Gouvernement du Canada. (2025). Budget 2025, aperçu économique et budgétaire. <https://budget.canada.ca/2025/report-rapport/overview-aperçu-en.html>.
- 6 Statistique Canada (2025). Le nombre de bénéficiaires réguliers de l'assurance-emploi a diminué de juillet à septembre, après avoir affiché une tendance à la hausse au cours du premier semestre de 2025. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/251120/cg-a001-eng.htm>.
- 7 Statistique Canada (2025). Tarifs douaniers américains et tendances du marché du travail canadien. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2025003/article/00004-eng.htm>.
- 8 Canadian Apprenticeship Forum. (2023). Données démographiques sur la main-d'œuvre qualifiée dans les métiers spécialisés au Canada : Perspectives tirées du recensement de 2021. <https://caf-fca.org/wp-content/uploads/2023/10/2023-census-Report-EN-2.pdf>.
- 9 Statistique Canada (2025). Tarifs douaniers américains et tendances du marché du travail canadien. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2025003/article/00004-eng.htm>.
- 10 Emploi et développement social Canada (2025). Building Canada Strong: Youth in the Labour Market – Discussion Paper. <https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/programs/youth-employment-strategy/labour-challenges/discussion/YouthEmployment-Engagement-DiscussionPaper-EN.pdf>