



Chambre des communes  
CANADA

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

---

HUMA • NUMÉRO 048 • 1<sup>re</sup> SESSION • 38<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le jeudi 27 octobre 2005**

—  
**Présidente**

Mme Raymonde Folco

Toutes les publications parlementaires sont disponibles sur le  
réseau électronique « Parliamentary Internet Parlementaire » à l'adresse suivante :

**<http://www.parl.gc.ca>**

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

Le jeudi 27 octobre 2005

• (1115)

[Traduction]

**La présidente (Mme Raymonde Folco (Laval—Les Îles, Lib.)):** Chers collègues, la séance est ouverte.

[Français]

Ordre du jour du Comité permanent du développement des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, séance 48, le jeudi 27 octobre 2005: une vidéoconférence est prévue pour aujourd'hui.

Mais permettez-moi, avant de commencer la réunion proprement dite, de vous donner un peu d'information.

En ce qui a trait aux invités, nous accueillerons...

**La greffière du comité (Danielle Bélisle):** Il s'agit de la semaine prochaine.

**La présidente:** En effet, je parle des invités de la semaine prochaine. Le mardi 1<sup>er</sup> novembre, nous recevrons cinq invités francophones dont les noms ont été suggérés par Mme Bonsant, M. D'Amours, Mme Bakopanos, moi-même ou Mme Gagnon. Ils viennent du Québec ou d'Edmundston. Cela constitue un éventail assez intéressant.

Le jeudi 3 novembre, nous recevrons des représentants de Statistique Canada, à la demande de plusieurs députés, et un témoin du Labrador. Il viendra peut-être ici, ou nous nous entretiendrons avec lui par téléconférence; ce n'est pas encore tout à fait organisé. Nous pensions recevoir cette personne aujourd'hui, mais cela n'a pas fonctionné. M. Russell est en train de nous aider à ce propos.

Le mardi suivant, le 15 novembre...

**La greffière:** Il y a une semaine de relâche.

**La présidente:** À la rentrée, suivant la semaine de relâche, nous pourrions faire des suggestions — je pense que nous serons en mesure de le faire — à notre attaché de recherche pour la rédaction du document qu'il doit produire. De plus, il est possible que nous recevions au cours de la semaine du 24 novembre — le 24 ou le 29 novembre — le ministre Ken Dryden. À la séance précédente, celle du 22 novembre, nous recevons la ministre Belinda Stronach. Plusieurs choses avancent. Nous avançons bien, compte tenu de l'échéancier prévu il y a quelques semaines. Je voulais que vous sachiez ce qui s'en vient.

Nous allons maintenant commencer notre réunion.

[Traduction]

Je voudrais tout d'abord souhaiter la bienvenue à M. David Hare, trésorier national de la Fédération canadienne des étudiantes et

étudiants. Je souhaite également la bienvenue à M. Walter Johnstone, directeur exécutif de la Peterborough Downtown Business Improvement Area, ainsi qu'à M<sup>me</sup> Dawn Berry Merriam, de St. Joseph's at Fleming.

J'aimerais bien savoir ce qu'est St. Joseph's at Fleming. Je suis sûre que vous allez nous le dire, madame Merriam.

Conformément à l'article 108(2) du Règlement, notre comité mène une étude sur le Programme Placement Carrière-été.

Nous allons commencer par M. Hare, qui présentera un exposé de trois minutes. Immédiatement après, nous écouterons M. Johnstone, qui sera suivi de M<sup>me</sup> Merriam. Nous passerons ensuite aux questions et observations des membres du comité.

Monsieur Hare, vous pouvez commencer.

**M. David Hare (trésorier national, Fédération canadienne des étudiantes et étudiants - Bureau national):** Je voudrais commencer par remercier le comité de nous avoir donné l'occasion de comparaître aujourd'hui pour parler du Programme Placement Carrière-été.

Je m'appelle David Hare. Je suis trésorier national de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants, dont le siège est à Ottawa.

La Fédération représente plus d'un demi-million d'étudiants d'un bout à l'autre du Canada, dans toutes les provinces et dans plus de 82 campus de collèges et d'universités. Nous représentons les étudiants de tous les cycles, depuis le niveau collégial jusqu'au niveau des études supérieures.

Je voudrais aborder deux aspects du Programme Placement Carrière-été. Le premier concerne les modifications les plus importantes, les choses qui ont marché et celles qui pourraient être améliorées, d'après notre expérience de l'utilisation du programme dans notre organisation.

Comme les membres du comité le savent, le Programme Placement Carrière-été fournit aux employeurs des subventions salariales à l'égard d'étudiants qui étudient à temps plein, qui comptent poursuivre leurs études après les vacances de l'été et qui travailleront dans un domaine dans lequel il est établi que le pays a besoin de former des gens et de leur permettre d'acquérir une certaine expérience. Cela est particulièrement utile pour les organismes sans but lucratif comme le nôtre, puisque le programme verse dans ce cas une subvention égale à 100 p. 100 du salaire minimum versé à de tels employés pour une semaine de 35 heures de travail.

Il va sans dire que les sociétés et les organismes sans but lucratif ont des ressources limitées. La distinction que le programme établit constitue l'un de ses avantages, puisqu'elle permet de reconnaître que les étudiants peuvent faire un travail utile et acquérir une bonne expérience en faisant un travail intéressant pour un organisme sans but lucratif. Toutefois, il y a des limites à cause du manque de ressources de ces organismes.

Nous croyons que le programme joue un rôle précieux en permettant aux étudiants d'acquérir une expérience professionnelle qui complète bien leurs études. Il leur donne également l'occasion de travailler dans des domaines qui ne leur sont pas nécessairement ouverts parce que les emplois en question n'auraient sans doute pas existé ou n'auraient pas été envisagés en l'absence d'un tel financement.

Comme le temps est limité, je vais avancer plus rapidement.

Nous croyons qu'il s'agit d'un bon programme, mais il y a évidemment des domaines qui pourraient être améliorés, à notre avis. Le tout premier, c'est la durée des emplois. Cette durée est de 10 semaines, commençant généralement à la mi-juin et n'allant pas au-delà du 3 septembre, ce qui est sensé puisque la plupart des étudiants doivent rentrer en classe à cette date. Toutefois, dans beaucoup de disciplines, la session de printemps finit à la mi-avril.

Compte tenu des frais de scolarité que la plupart des étudiants doivent assumer, l'été est la période par excellence pendant laquelle ils peuvent gagner un peu d'argent pour l'année scolaire suivante. Le fait d'empêcher quelqu'un d'accepter un poste entre la mi-avril et la mi-juin ou de laisser son travail pendant cette période est assez difficile à accepter. Nous recommandons par conséquent d'envisager la possibilité de prolonger la durée de l'emploi.

Cela serait avantageux pour l'organisme ou la société qui emploie l'étudiant parce que la plupart des emplois sont assez spécialisés. La plupart du temps, les étudiants n'ont pas des connaissances suffisantes dans le domaine et apprennent donc sur le tas. La courbe d'apprentissage peut être très raide, de sorte qu'une durée de 10 semaines peut ne pas être particulièrement rentable pour l'employeur. Il pourrait donc être avantageux de prolonger la période de huit semaines, car l'employeur peut alors compter sur une personne compétente qui a qui plus de connaissances et comprend mieux ses opérations. Bien sûr, une telle prolongation serait également avantageuse pour l'étudiant, compte tenu du prix actuel des études, qui figure en tête des préoccupations des étudiants.

Pour ce qui est de l'autre point que nous voulons aborder, même si le programme fait une distinction entre les organismes à but lucratif et sans but lucratif, il se fonde sur le salaire minimum comme plafond salarial. Il y a des cas particuliers dans lesquels des organismes sans but lucratif peuvent obtenir le paiement de leurs cotisations obligatoires dans certaines conditions. Nous espérons toutefois que le comité envisagera de relever le montant de la subvention fournie, notamment dans le cas des organismes sans but lucratif, mais aussi dans l'ensemble du programme. De plus, comme le programme a deux objectifs – donner de l'expérience aux étudiants et leur fournir un bon emploi d'été, dont ils ont besoin pour payer les frais de scolarité élevés qui sont exigés d'eux –, il est souvent difficile, surtout dans le cas des organismes sans but lucratif, de leur verser un salaire décent, compte tenu du contexte et des frais qu'ils ont à assumer une fois qu'ils auront repris leurs études, quand le montant couvert ne peut pas dépasser le salaire minimum.

• (1120)

Le dernier domaine dans lequel nous aimerions voir des améliorations – parce que nous trouvons le programme très bon et

très réussi –, c'est le nombre d'emplois disponibles. Bien sûr, c'est une question de ressources pour le gouvernement, qui doit également déterminer comment répartir les ressources. Nous trouvons cependant qu'il s'agit d'un programme efficace, qui contribue à la réussite des études et renforce la stratégie d'emploi pour les jeunes que le gouvernement a entrepris de mettre en œuvre.

Bref, je crois qu'il est nécessaire de prolonger la durée des emplois et d'en augmenter le nombre.

En ce qui concerne notre Fédération, nous serions enchantés que le financement offert permette d'accepter plus de demandes et de donner du travail à un plus grand nombre d'étudiants. Je suis sûr que les autres témoins conviendront que le programme permet d'acquérir une précieuse expérience, aussi bien pour les étudiants que pour les organismes bénéficiaires, qui les engagent, leur apprennent à faire le travail et obtiennent d'eux une aide utile.

J'ai terminé. J'espère que je n'ai pas dépassé les trois minutes.

**La présidente:** Oui, vous les avez dépassées.

J'avais à parler à la greffière. Je m'excuse.

Avez-vous quelque chose à ajouter pour conclure, monsieur Hare?

**M. David Hare:** Je voudrais seulement dire que, pour notre Fédération, le programme a de bons objectifs, il est bien pensé, mais il y aurait lieu de l'améliorer, notamment en ce qui concerne la durée des emplois.

**La présidente:** Je vous remercie.

À vous, monsieur Johnstone.

**M. Walter Johnstone (directeur exécutif, Peterborough Downtown Business Improvement Area):** Vous pouvez m'entendre?

**La présidente:** Parfaitement. Nous vous voyons également très bien.

**M. Walter Johnstone:** Merci.

Je suis heureux d'avoir l'occasion de vous parler du programme dont je m'occupe ainsi que du Programme Placement Carrière-été.

Depuis 10 ans, nous exploitons un service de bateau-taxi à Peterborough pendant l'été. Ce programme nécessite un partenariat entre Peterborough, Kawartha Tourism, l'association des entreprises du centre-ville, que je représente, quelques entreprises privées, une société de transport par eau et le Holiday Inn.

À part le fait que le programme donne de l'emploi à trois étudiants pendant l'été – ces étudiants sont probablement enviés par leurs camarades parce qu'ils passent l'été sur l'eau –, il joue un rôle touristique important dans notre région. Le tourisme est une importante activité dans la région de Peterborough, une activité qui rapporte environ 150 millions de dollars par an et dans laquelle la voie navigable Trent-Severn joue un rôle important. Le service de bateau-taxi fonctionne avec un budget d'environ 20 000 \$ par an. Nous obtenons quelques recettes de certains commanditaires et des utilisateurs du service. Comme exemple des avantages de ce service pour notre collectivité, je voudrais mentionner que Peterborough s'est engagé à participer au programme Municipalités en fleurs. Le bateau-taxi, que les membres du jury ont utilisé, faisait partie intégrante de la visite.

Le bateau-taxi aide beaucoup ma collectivité parce qu'il permet aux gens qui viennent en visite en bateau ou qui viennent camper près de chez nous dans l'un des parcs d'avoir accès au centre-ville sans utiliser un véhicule. Nous profitons donc de quelques avantages économiques très directs dans le centre-ville, notamment pour ce qui est des petits et moyens détaillants, des bars, des restaurants et autres établissements du même genre.

Je ne voudrais pas répéter ce qui a été dit au sujet des améliorations à apporter au programme, mais je voudrais parler du processus d'approbation. Le calendrier est vraiment trop serré. Pour mettre en service le bateau-taxi chaque année, nous avons besoin d'un certain nombre de participants. En définitive, nous devons tout faire à la hâte.

Je comprends certaines des contraintes du processus d'approbation, mais c'est sur ce point que j'aimerais insister. S'il est possible d'améliorer le processus d'approbation, cela nous aiderait considérablement.

Je vous remercie.

• (1125)

**La présidente:** Merci.

D'autres témoins nous en ont également parlé. Je suis donc sûre que c'est l'une des recommandations qui figurera dans notre rapport.

Je vais peut-être vouloir demander à votre député s'il ne peut pas me trouver un emploi à bord de vos bateaux à Peterborough, cet été.

**L'hon. Peter Adams (Peterborough, Lib.):** Je suis l'amiral.

**La présidente:** Très bien, monsieur l'amiral.

Merci beaucoup, monsieur Johnstone. Je connais un peu Peterborough, mais je crois que j'irai jeter un coup d'oeil d'un peu plus près l'été prochain.

**M. Walter Johnstone:** Nous serons très heureux de vous accueillir.

**La présidente:** Merci.

Madame Merriam, nous ne vous ferons pas attendre plus longtemps. C'est à vous maintenant.

**Mme. Dawn Berry Merriam (St. Joseph's at Fleming):** Merci beaucoup.

Comme Walter l'a dit, nous sommes très heureux d'être ici aujourd'hui.

Vous vouliez en savoir un peu plus sur St. Joseph's at Fleming. Il s'agit d'un établissement de soins à long terme. Il est tout neuf, mais il est basé sur la culture de deux établissements de soins à long terme qui se sont réunis l'année dernière. Nous avons 200 pensionnaires qu'une centaine de volontaires viennent aider. Voilà donc le contexte

dans lequel nous profitons des demandes d'emploi que les étudiants présentent par l'entremise de DRHC.

Nos valeurs, à St. Joseph's at Fleming, consistent à appuyer un concept de saine collectivité. Cela signifie assurer des soins de qualité à nos pensionnaires, mais aussi nous efforcer de collaborer très étroitement avec les organismes et les ressources communautaires dans l'intérêt de nos pensionnaires.

Nous avons eu beaucoup de chance. Au cours des 10 dernières années, nous avons réussi à faire approuver des demandes concernant les programmes d'été, par l'entremise de DRHC. L'avantage, pour les étudiants que nous avons accueillis et pour nous-mêmes, a consisté à donner à ces jeunes l'expérience d'un travail vraiment utile. Les étudiants ont pu aider nos pensionnaires dans le cadre de programmes spéciaux. Surtout pendant l'été, certains d'entre eux veulent aller à l'extérieur pour des activités spéciales. Nous avons donc besoin des ressources fournies grâce aux programmes d'été.

Les deux postes financés le plus récemment comprenaient une adjointe aux loisirs et une coordonnatrice des jeunes bénévoles. L'adjointe aux loisirs nous aide à organiser de nouveaux programmes. La coordonnatrice nous permet de trouver un plus grand nombre de jeunes bénévoles. Celle que vous nous avez aidés à engager l'année dernière a réussi à recruter 20 jeunes qui sont venus aider nos pensionnaires et participer à nos programmes à titre de bénévoles.

Le programme nous a également permis de donner à des étudiants des emplois très utiles. Des diplômés du secondaire ou de niveau collégial – en fait, nous avons eu des étudiants de collèges et d'universités – viennent apprendre ce que représentent les soins à long terme. Certains ont en définitive trouvé du travail dans ce domaine par suite de l'expérience acquise chez nous.

Je crois que vous avez bien organisé votre ordre du jour parce que Walter et moi avons pu vous parler de notre expérience des programmes pour étudiants. M. Hare a en fait donné le ton. Comme Walter, je ne répéterai pas ce qui a déjà été dit. Je me limiterai à préciser que nous sommes d'accord avec M. Hare sur beaucoup des choses qu'il a dites. Comme lui, nous pensons qu'il faudrait aller au-delà de la période de 10 semaines.

Dans un établissement de soins à long terme, il faut beaucoup de formation pour donner aux étudiants une expérience valable. La période de 10 semaines représente le strict minimum qu'il faut pour que l'organisme et l'étudiant profitent de ce stage.

Si les approbations étaient données plus tôt, nous aurions la possibilité d'inviter un plus grand nombre d'étudiants à des entrevues pour déterminer ceux qui ont le plus d'aptitudes pour l'emploi. Comme vous le savez, nous avons une université et un collège à Peterborough. Dès le mois d'avril, beaucoup des étudiants rentrent chez eux. Si nous avions la possibilité de leur offrir des postes et de les inviter à des entrevues en leur disant qu'ils pourraient avoir du travail avant juin, ce serait très avantageux.

Comme tous les autres vous l'ont sûrement dit, nous avons besoin de plus de ressources. Si nous pouvions obtenir plus d'étudiants, nous pourrions certainement utiliser leurs services et donner à un plus grand nombre d'entre eux la possibilité d'acquérir de l'expérience dans le secteur des soins à long terme. Comme l'a dit M. Hare, si nous avions les moyens d'offrir plus que le salaire minimum, nous pourrions aspirer à recruter des étudiants d'un plus haut calibre, qui auraient plus d'expérience.

Comme Walter, je ne voudrais pas dépasser les trois minutes prévues. Ce sont là quelques-unes des questions que nous jugeons très importantes. Nous vous sommes très reconnaissants du travail que vous faites pour nous permettre d'avoir ces étudiants pendant l'été.

● (1130)

**La présidente:** Merci, madame Merriam. Nous avons beaucoup apprécié votre exposé, ainsi que ceux des deux autres témoins.

Je crois volontiers qu'un emploi d'été intéressant est important. Il est important pour les étudiants de pouvoir gagner un peu d'argent pendant l'été, mais s'ils peuvent y parvenir en faisant un travail intéressant et en gagnant de l'expérience, non seulement pour pouvoir l'inscrire dans leur CV, mais aussi pour savoir si c'est un genre de travail qu'ils aimeraient faire plus tard, c'est vraiment très avantageux.

Nous allons commencer notre premier tour de table à sept minutes. À vous, monsieur Devolin.

**M. Barry Devolin (Haliburton—Kawartha Lakes—Brock, PCC):** Merci, madame la présidente.

Beaucoup de témoins ont parlé du processus d'approbation et du calendrier. Je ne veux pas aborder ces points car je pense que nous comprenons ce que les gens souhaitent à cet égard. Je préfère parler de la conception du programme et de son budget. Ma question s'adresse à vous tous, mais M. Hare voudra peut-être répondre en premier.

Comme vous le savez, le programme existe et comporte un certain nombre de règles et de paramètres, comme le nombre de semaines pendant lesquelles les étudiants sont admissibles, les montants payés, le pourcentage du salaire minimum, etc.

L'enveloppe budgétaire totale, c'est-à-dire le montant total dépensé dans une année donnée fait l'objet d'une décision distincte, qui est prise dans le cadre du budget. Je suppose donc que vous pourriez vous inquiéter de savoir ce qui arriverait si le nombre de semaines passait de 10 à 14, 16 ou 18, mais que l'enveloppe budgétaire de 97 ou 100 millions de dollars restait la même. Vous auriez probablement des périodes d'emploi plus longues, mais moins d'étudiants seraient engagés.

Avez-vous pensé à cette situation? En supposant que le budget de 97 ou 100 millions de dollars soit maintenu, seriez-vous encore en faveur d'une augmentation du nombre de semaines d'admissibilité, même si cela devait entraîner une diminution du nombre de places?

**M. David Hare:** C'est une discussion que nous n'avons pas eue. Vous parlez de l'un des secteurs dans lesquels nous croyons que le programme pourrait être amélioré. De toute évidence, pour que le programme soit plus global, il faudrait que le gouvernement lui affecte plus de ressources, ce qui devrait être discuté dans le cadre du processus budgétaire.

Nous espérons que les membres du comité appuieront une telle recommandation, en parleront à leurs collègues du comité des finances et évoqueront cette question dans le débat sur le budget.

Je ne crois donc pas que nous puissions nous prononcer explicitement sur cette question. Nous n'avons pas décidé de notre position à ce sujet. Comme je l'ai dit dans mon exposé préliminaire, il faut surtout reconnaître qu'il y a là un avantage mutuel: ce n'est pas seulement que les étudiants préfèrent travailler pendant tout l'été, ce qui est évident compte tenu de ce que coûtent les études, il y a aussi un avantage concret pour l'employeur, l'organisation qui les engage, s'ils peuvent rester plus longtemps...

Comme l'un des autres témoins l'a mentionné, une plus longue période d'emploi, compte tenu de la formation à donner dans beaucoup de ces postes, est très avantageuse pour l'employeur. Je ne crois donc pas que nous puissions vraiment faire un choix entre les deux. Les témoins conviendront, je pense, que c'est un très bon programme. Il a beaucoup des caractéristiques qui permettent à un programme de réussir, mais il y a lieu d'améliorer certains aspects. Pour que ce programme puisse vraiment donner tout son potentiel, il faudrait augmenter son budget.

● (1135)

**M. Barry Devolin:** Je m'excuse, je n'essaie pas de vous présenter de grands raisonnements, mais si nous parlons de faire passer les emplois de 10 à 16 semaines, d'augmenter le pourcentage du salaire minimum qui serait versé et aussi – comme je l'ai entendu dire plus d'une fois – d'accroître le nombre total d'emplois à créer un peu partout dans le pays, il n'est pas difficile de comprendre que ces trois facteurs réunis vont nécessiter de doubler ou de tripler le budget du programme. Il ne s'agira pas d'une augmentation de 10 ou de 20 millions de dollars, si nous parlons de ces trois changements...

Je veux simplement que ce soit clair. Vos discussions sont-elles allées aussi loin que cela? Si on vous demandait de proposer un budget précis, allez-vous parler de 200 ou 300 millions de dollars?

**M. David Hare:** J'hésite beaucoup pour le moment à avancer un chiffre.

S'il était question d'augmenter le budget du programme et qu'on me demandait à quoi devrait servir l'augmentation, je dirais que la durée des emplois constituerait ma première priorité parmi les trois éléments que vous avez mentionnés. Ce n'est pas seulement à cause du revenu supplémentaire des étudiants et de l'avantage d'une plus longue période pour l'employeur, mais aussi, comme un autre témoin l'a mentionné, à cause de la possibilité de placer les étudiants, puisque beaucoup d'entre eux quittent parfois l'endroit où ils étudient vers la mi-avril. Si j'avais à définir un ordre de priorité, je dirais que la durée des emplois est à mettre en premier.

**M. Barry Devolin:** Je vous remercie.

Je me demande si M<sup>me</sup> Merriam ou M. Johnstone ont des observations à formuler à ce sujet. Si vous aviez le choix, opteriez-vous pour une plus longue période d'emploi, un salaire plus élevé ou un plus grand nombre de postes?

**Mme. Dawn Berry Merriam:** Ou pour les trois à la fois?

Malheureusement, je sais exactement où vous voulez en venir. Je dirais donc que nous ne voulons surtout pas qu'on réduise le nombre d'emplois. Je ne voudrais pas que le programme soit modifié de façon que moins d'organismes puissent y avoir accès. C'est le premier avertissement que je donnerais. Avec le programme que nous avons actuellement, je crois que 10 semaines constituent un strict minimum. Ce serait avantageux de pouvoir aller au-delà, mais je comprends que cela coûterait davantage. Nous ne voudrions donc pas que la période soit réduite en deçà de 10 semaines.

**La présidente:** M. Johnstone, avez-vous quelque chose à ajouter?

**M. Walter Johnstone:** Très rapidement, dans le cas du programme particulier dont je m'occupe, nous avons pu l'adapter à la période prévue de 10 semaines, qui correspond bien à la période la plus occupée de la saison touristique. Nous avons cependant les mêmes contraintes que les autres témoins en ce qui concerne le recrutement de jeunes.

J'aurais peut-être une suggestion à formuler au sujet du processus de présentation des demandes. Dans ce processus, la description du programme – du moins, celle que je fais – est un peu trop succincte. Elle ne donne probablement pas au personnel de Service Canada une idée claire de nos besoins ni du potentiel du programme. On pourrait en outre prévoir une plus grande souplesse en ne définissant pas des normes uniformes pour tout le pays. Il serait possible de tenir compte des besoins particuliers de certaines régions. Dans notre cas, nous pouvons nous débrouiller avec 10 semaines, mais le programme de Dawn pourrait nécessiter 12 ou 14 semaines, par exemple.

• (1140)

**Mme. Dawn Berry Merriam:** C'est vraiment un très bon point. Différents organismes peuvent avoir différents critères.

**La présidente:** Les besoins peuvent être différents.

Je vous remercie.

[Français]

Madame Bonsant, c'est votre tour.

**Mme France Bonsant (Compton—Stanstead, BQ):** Bonjour. Je vous remercie beaucoup de votre présence.

Je m'adresse à M. Hare, parce que je sais que le programme Placement carrière-été s'adresse aux étudiants.

Dans la vie, il faut prendre des chances lorsqu'on décide d'investir dans sa jeunesse. Je trouve que 97 millions de dollars, ce n'est pas beaucoup pour un programme aussi important que celui-là, alors que nous vivons dans une société du savoir. Je crois qu'il faut absolument garder ce programme et même le bonifier. Il s'agit de notre avenir.

Monsieur Hare, puisque vous êtes président de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants, je voudrais savoir quel est l'impact du fait que les emplois ne sont créés pas dans les régions rurales sur les étudiants qui demeurent en milieu rural et qui viennent étudier en milieu urbain. Ces étudiants demeurent-ils en milieu urbain sans avoir d'emploi? Cela m'inquiète beaucoup pour le milieu rural. Pouvez-vous répondre à cette question?

[Traduction]

**M. David Hare:** Je crois que des représentants de Statistique Canada doivent bientôt comparaître devant le comité. Ils pourraient probablement en dire plus que moi à ce sujet. Je ne suis au courant d'aucune étude particulière. Je peux dire, cependant, que lorsque des étudiants vont faire des études loin de chez eux, ils nouent des liens dans la collectivité où ils se trouvent. S'ils ont la possibilité d'y trouver du travail pendant l'été, ils accepteront volontiers l'emploi, surtout s'ils peuvent obtenir plus que le salaire minimum.

Par conséquent, cela peut avoir pour effet d'inciter les étudiants à rester dans la collectivité où ils font leurs études au lieu de rentrer chez eux. Je ne saurais pas dire si cela peut provoquer un exode massif. C'est une question à laquelle les représentants de Statistique Canada pourraient probablement mieux répondre parce qu'ils auraient fait plus de recherches à ce sujet.

[Français]

**Mme France Bonsant:** J'ai une autre question à vous poser.

Vous avez parlé du salaire horaire. La semaine prochaine, nous accueillerons des représentants de Statistique Canada. Dans mon comté, à certains endroits, on demandait une formation universitaire en psychologie, parce qu'il s'agissait d'une maison pour femmes battues. Si j'ai bien compris, vous seriez d'accord pour qu'il y ait différents niveaux de taux salarial, en fonction du niveau de scolarité. Au Québec, nous avons le niveau du cégep, qui se situe entre le secondaire et l'université.

Êtes-vous d'accord avec le principe de valoriser le poste et l'employé, dans le cadre de l'emploi qu'il occupera pendant l'été?

[Traduction]

**M. David Hare:** Il est évident qu'un certain nombre des étudiants placés auront besoin de plus ou moins de formation, ce qui peut justifier des différences de salaire. En général, il y a aussi des comparaisons avec les salaires courants du secteur ou de l'emploi en cause. Cela explique l'existence d'écarts dans ce domaine. Je ne suis cependant pas sûr des repères que devrait utiliser RHDC ou quiconque administre le programme pour déterminer le salaire courant.

Il faut évidemment tenir compte de la personne engagée pour occuper le poste. Ses titres de compétences peuvent bien sûr influencer sur son salaire. Il pourrait également être difficile de faire des placements dans certains secteurs, comme celui des organismes sans but lucratif, qui fait un travail extrêmement précieux, mais où la rémunération est sensiblement inférieure à celle des postes comparables du secteur privé. Le secteur des organismes sans but lucratif manque évidemment de ressources. Je ne sais donc pas comment on pourrait établir des taux de salaire.

Il n'y a cependant pas de doute que le niveau de scolarisation et les compétences requises pour le poste justifient des différences de salaire. Nous voulons néanmoins souligner que, même si nous sommes reconnaissants de la subvention salariale, surtout pour le secteur sans but lucratif où elle atteint 100 p. 100 du salaire minimum, ce salaire minimum ne représente pas vraiment le minimum nécessaire pour vivre. Il conviendrait donc de faire des efforts pour l'augmenter.

[Français]

**La présidente:** Madame Bonsant, vous avez la parole.

**Mme France Bonsant:** Pourriez-vous me dire combien de vos étudiants ont réussi à trouver de l'emploi après avoir participé à ce programme? Quel en est le pourcentage?

• (1145)

[Traduction]

**M. David Hare:** Encore une fois, je ne connais pas les répartitions précises. Nous ne tenons pas de statistiques sur le nombre de nos membres qui sont acceptés par le programme. Les représentants de RHDC seraient probablement mieux en mesure de vous répondre.

[Français]

**La présidente:** Madame Bonsant, demandez-vous quel est le pourcentage des étudiants qui ont recours à ce service, ou le nombre d'étudiants, parmi ceux qui ont fait une demande, qui ont été admis au programme Placement carrière-été?

**Mme France Bonsant:** En fait, j'aimerais connaître les statistiques indiquant quel pourcentage des étudiants du secondaire qui ont fait une demande ont vu leur demande acceptée. De plus, j'aimerais connaître les statistiques indiquant quel pourcentage des étudiants du cégep qui ont fait une demande ont vu leur demande acceptée. Je voudrais savoir la même chose pour le niveau universitaire.

**La présidente:** On fera cette demande à Statistique Canada afin qu'ils puissent nous fournir ces données lorsqu'ils viendront jeudi prochain. Vous pourrez donc leur poser la question directement.

**Mme France Bonsant:** Merci, madame la présidente.

**La présidente:** Il vous reste encore une minute, madame Bonsant.

**Mme France Bonsant:** Vous avez dit également que vous aimeriez avoir plus de temps.

Madame Merriam, seriez-vous prête à faire votre demande concernant le choix d'étudiants au début de janvier? Ce serait probablement préférable à attendre à la dernière minute, comme cela a été le cas cette année, en juin. Voudriez-vous préparer vos demandes après les Fêtes, en janvier?

[Traduction]

**Mme. Dawn Berry Merriam:** Nous sommes prêts à respecter tout calendrier qui permettrait d'accélérer le processus d'approbation. Nous pouvons présenter nos demandes à n'importe quel moment et serions heureux de collaborer avec vous dans ce domaine.

[Français]

**La présidente:** Merci beaucoup.

Madame Davies, c'est à vous.

[Traduction]

**Mme Libby Davies (Vancouver-Est, NPD):** Merci beaucoup.

**La présidente:** Madame Davies, vous avez sept minutes.

**Mme Libby Davies:** Merci beaucoup. Je suis très heureuse d'être ici aujourd'hui.

Je voudrais également remercier les témoins d'être venus.

Je vais commencer par un point négatif. Il s'agit là d'un très bon programme, mais c'est aussi un excellent exemple de la façon dont on peut transformer un programme réussi qui a aidé les étudiants en une quasi-catastrophe.

Je représente Vancouver-Est. Cette année, nous avons eu une réduction de 60 p. 100, qui a été absolument catastrophique pour notre collectivité. Nous avons perdu plus de 119 emplois. Nous en avons récupéré quelques-uns quand l'ancienne ministre, M<sup>me</sup> Robillard, s'est rendu compte des répercussions des changements apportés en 2005 et a décidé de rétablir l'argent pour quiconque avait eu une réduction supérieure à 30 p. 100.

J'ai organisé un forum dans notre collectivité, auquel ont participé presque tous les organismes touchés. Nous avons formulé toute une série de recommandations que j'ai transmises à la nouvelle ministre, mais je suis très sceptique quant aux résultats. C'est vraiment un très bon programme, qui offre de vrais avantages aux étudiants et aux jeunes, de même qu'aux organisations et aux entreprises locales. C'est l'un des programmes dans lesquels le point de vue du député local est pris en considération, ce que j'apprécie beaucoup. Toutefois, le changement de la formule de financement a eu d'énormes répercussions sur le programme.

Je voulais donc interroger M. Hare, le trésorier de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants, sur l'une des choses que nous avons remarquées dans ma collectivité...

**M. Todd Norman Russell (Labrador, Lib.):** Madame la présidente, j'invoque le Règlement.

Madame Davies, je m'excuse de vous interrompre, mais vous avez déjà formulé un grand nombre de suggestions. Vous avez envoyé un mémoire. Le comité peut-il en avoir un exemplaire? Personnellement, j'aimerais beaucoup voir ce que vous avez présenté à la ministre.

**Mme Libby Davies:** Oui, bien sûr.

**La présidente:** Veuillez l'envoyer à la greffière, s'il vous plaît.

**Mme Libby Davies:** Le texte vient essentiellement d'un forum communautaire. Nous proposons toute une série de changements à apporter à la formule pour éviter une répétition de ce qui s'est produit cette année.

Oui, je serais très heureuse d'en faire part au comité. En fait, je me proposais de vous parler de l'un de ces changements. Un certain nombre de personnes nous ont dit que le recensement sert de base à la détermination du nombre d'étudiants, mais que les chiffres obtenus de cette source sont très inexacts, tout d'abord parce qu'il arrive souvent que les étudiants vivent et étudient à des endroits différents. Certains groupes sont très sensiblement sous-représentés dans le recensement, comme les jeunes autochtones et les jeunes immigrants, ce qui peut faire une importante différence à un endroit comme Vancouver-Est.

Je voudrais savoir, monsieur Hare, si votre Fédération a des suggestions quant à la formule à appliquer pour nous assurer de bien compter les étudiants. Je ne crois pas que le recensement donne des chiffres très exacts. Il ne dresse pas un tableau réel de la situation. Je ne sais pas si vous avez des suggestions sur la façon de remédier à ce problème pour que nous ayons des chiffres exacts.

• (1150)

**M. David Hare:** C'est en fait un problème que partagent un certain nombre de programmes. Le financement de l'éducation postsecondaire est également réparti d'après les données du recensement, qui dépendent de la question de savoir si les étudiants ont été comptés dans leur localité de résidence ou bien là où ils étudient. Je ne suis pas sûr du mécanisme à utiliser pour faire le compte, mais il est nécessaire d'en tenir compte dans les localités où ils font leurs études, car ils y constituent une population de passage. Souvent, ils se déplacent beaucoup. Il faut donc reconnaître que l'utilisation des données du recensement, qui reflètent bien la composition d'une région donnée dans certains domaines, s'applique mal dans le cas des étudiants à cause de la nature... Comme vous l'avez dit, une telle utilisation a eu des effets catastrophiques à Vancouver-Est pour ce qui est du programme et de la répartition des fonds.

Il faut tenir compte de l'endroit où les étudiants étudient, des localités où ils nouent des liens loin de chez eux, sans oublier pour autant leur lieu d'origine. Ils peuvent avoir besoin d'y revenir pour d'autres raisons, ne serait-ce que pour quelques mois. Il faut examiner la façon dont le compte est fait, car je crois effectivement que le recensement ne permet pas de faire un calcul exact.

**Mme Libby Davies:** Est-ce que je dispose encore de quelques minutes?



Je voudrais poursuivre dans la même veine. Je crois que le compte est important pour établir dans quelle circonscription se trouvent les étudiants. Les organismes et les groupes sans but lucratif de ma collectivité ont soulevé une autre question: il faut tenir compte des obstacles systémiques auxquels sont confrontés les jeunes et les étudiants, et surtout les autochtones, les immigrants et les autres groupes sous-représentés. Il faudrait aussi un critère permettant de reconnaître les régions où les jeunes doivent affronter beaucoup de problèmes, comme le noyau central des villes, où ce programme revêt une grande importance.

Encore une fois, je me demande si la Fédération des étudiantes et étudiants considère que c'est là un bon critère, afin de répondre à un besoin social des collectivités qui courent de grands risques.

**M. David Hare:** Absolument. C'est un critère que nous espérons voir adopter dans le Programme Placement Carrière-été. Il est intéressant de noter que parce qu'il s'agit d'un programme de placement d'été pour les étudiants, ce facteur a un effet doublement négatif. Ces groupes sont traditionnellement sous-représentés dans l'éducation postsecondaire. Ils sont marginalisés dans ce domaine, ce qui fait que leur accès à ce programme est réduit avant même qu'on ne parle de financement ou de postes à pourvoir.

**Mme Libby Davies:** Très bien, je vous remercie.

**Le vice-président (M. Paul Forseth (New Westminster—Coquitlam, PCC)):** Voulez-vous poser une question supplémentaire rapide?

**Mme Libby Davies:** Non, merci.

**Le vice-président (M. Paul Forseth):** Très bien.

Monsieur Adams.

**L'hon. Peter Adams:** Merci, monsieur le président.

David, je vais surtout m'adresser à Walter et à Dawn.

Comme nous tenons ces audiences et recevons des suggestions, je veux essayer de parler du programme d'une façon un peu plus générale. Comme vous le savez, le Canada était une société rurale et l'expérience professionnelle était l'une des grandes forces de notre système d'éducation, au primaire, au secondaire, au collège et à l'université.

Ce programme donne aux étudiants une bonne expérience ainsi que de l'argent, ce qui est de plus en plus important ces temps-ci, comme vous l'avez dit. Il donne aussi aux employeurs de nouveaux travailleurs dynamiques et, dans un monde idéal, il assure une bonne formation. En ce moment, tout cela est encore vrai. Nous avons essayé des programmes d'alternance travail-études, par exemple, et des initiatives du même genre. Tout le monde convient que c'est une petite pièce du casse-tête. Compte tenu de la nature saisonnière de notre économie, dans beaucoup de régions du pays, cela s'applique comme lorsque les gens vivaient dans des exploitations agricoles.

Dawn, dans votre cas, comme votre foyer pour personnes âgées se trouve dans le campus d'un collège, je voudrais que vous nous parliez de cela et de l'expérience acquise par les étudiants. Il me semble que dans un cas idéal, on a un employeur, comme St. Joseph's at Fleming. Walter, cela s'applique à vous aussi. Vous avez un étudiant et des clients. Dawn, dans votre cas, les clients sont particulièrement importants. Il s'agit de l'interaction entre les étudiants et les personnes âgées avec qui vous travaillez. Dans une situation idéale, les trois en profitent. Vous en bénéficiez, de même que l'étudiant et les personnes âgées.

Walter, il en est de même pour vous. Je me demandais si vous pouviez nous dire quelle sorte de formation est donnée aux étudiants

et quel rôle ils jouent, en sus de ce qu'ils font dans ce bateau-taxi, comme ambassadeurs et comme détenteurs du savoir dans votre collectivité.

J'aimerais aussi que vous fassiez une comparaison entre les étudiants du secondaire et ceux des collèges et universités qui participent au programme.

À vous.

•(1155)

**M. Walter Johnstone:** Merci, Peter. Vous avez abordé un certain nombre de points.

Ordinairement, les étudiants qui s'occupent du bateau-taxi sont de niveau collégial ou universitaire. Toutefois, nous ne rejetons pas automatiquement les étudiants de niveau secondaire. Les candidats doivent avoir des certificats de sécurité nautique, de sauvetage et de premiers soins. Nous donnons nous-mêmes une partie de cette formation. Nous leur donnons aussi une certaine orientation sur les particularités de notre ville et les loisirs qu'on y trouve. Ils apprennent à connaître notre ville pour pouvoir en parler aux visiteurs.

Quand il pleut, par exemple, ils ne restent pas tout simplement dans le bateau-taxi. Ils vont en ville faire le tour des entreprises qui peuvent souhaiter utiliser le bateau-taxi comme moyen de distribuer des coupons aux passagers. Cela fait partie des retombées dont vous avez parlé, qui vont au-delà de l'emploi des étudiants. Cela aide également les entreprises de la collectivité et assure un meilleur séjour aux visiteurs.

Pour vous donner un exemple précis, je vous dirais qu'à cause de l'expérience du bateau-taxi, nous avons lancé cette année, encore une fois de concert avec Service Canada et le programme des PCE, un programme d'ambassadeurs à titre de projet pilote. Cinq organisations locales y participent, pas seulement à Peterborough, mais aussi dans la région des lacs Kawartha, de la Buckhorn and District Tourist Association aux chambres de commerce de Peterborough et de Lakefield, où le programme des PCE nous a permis d'engager quelques jeunes que nous utilisons presque comme des concierges mobiles. Tout cela découle de l'expérience que nous avons acquise avec le bateau-taxi.

**L'hon. Peter Adams:** Walter, c'est parfait. Il faudrait maintenant laisser un peu de temps à Dawn, parce que nous n'avons que trois minutes.

**Mme. Dawn Berry Merriam:** Je voudrais vous donner très rapidement un aperçu de ce que font nos étudiants. Ils travaillent avec nos pensionnaires, avec les membres du personnel et, comme je l'ai déjà mentionné, avec des bénévoles.

Je voudrais vous faire remarquer ceci, Peter. Sur 10 semaines, nous avons une période d'orientation de deux semaines avant de laisser les étudiants travailler seuls. Dans notre établissement de soins à long terme, nous avons une population très fragile et avons donc besoin de gens qui aient une bonne formation, de la maturité et de la responsabilité.

Quant à l'expérience qu'ils acquièrent, elle se situe dans les domaines de la sociologie, de la psychologie, des soins infirmiers, des loisirs, des services sociaux, du counseling et de la planification de programme. Ils acquièrent donc des connaissances dans ces domaines. Bien sûr, pour obtenir l'emploi, ils doivent quand même avoir quelques notions élémentaires de ces domaines.

**L'hon. Peter Adams:** Nous espérons recevoir Lynn Covert, l'étudiante gestionnaire – vous devez être au courant de cela, David – qui devait acquérir de l'expérience comme gestionnaire du programme. Nous avons reçu une étudiante de Colombie-Britannique l'autre jour. Malheureusement, M<sup>me</sup> Covert est absente aujourd'hui. Elle nous aurait donné un bon exemple du dynamisme que les jeunes apportent dans le système.

Soit dit en passant, j'ai cru comprendre que vous êtes au siège de notre programme d'emplois d'été pour les étudiants. C'est à partir de là qu'ils fonctionnent.

• (1200)

**Mme. Dawn Berry Merriam:** Peter, puis-je ajouter quelque chose?

Si nous devons réexaminer toute la question du calendrier, je tiens à souligner que la période de 10 semaines est vraiment le minimum qui puisse être efficace pour une organisation comme la nôtre.

**L'hon. Peter Adams:** Nous le comprenons. Merci beaucoup.

Merci, monsieur le président.

**Le vice-président (M. Paul Forseth):** Très bien, nous passons maintenant à M. Komarnicki.

**M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC):** Je voudrais poser une question à M. Hare.

Vous avez dit qu'il devrait y avoir plus de demandes que vous ne pouvez accepter. Pouvez-vous nous donner une idée du pourcentage de demandes que vous recevez et que vous ne pouvez pas accepter? Quel est le pourcentage dans l'ensemble?

**M. David Hare:** Je parlais en fait du nombre de demandes que notre Fédération a présentées. Nous avons présenté des demandes pour trois postes. Nous avons eu la chance d'en avoir deux.

Bien sûr, nous ne pouvons pas avoir tout ce que nous demandons. Notre organisation comporte cependant de nombreux domaines – je suis sûr que les autres témoins en conviendront dans le cas du secteur sans but lucratif – pouvant permettre à des étudiants d'acquérir une expérience utile. Il y a beaucoup de possibilités. Malheureusement, nous n'avons pas pu obtenir le financement. Je parlais donc des demandes que nous avons nous-mêmes présentées à RHDC.

**M. Ed Komarnicki:** Très bien.

Monsieur Johnstone, au sujet du processus d'approbation et des partenariats dont vous avez parlé entre les entreprises et les étudiants, nous nous sommes jusqu'ici surtout intéressés aux étudiants. Or les employeurs qui offrent du travail ont aussi un rôle à jouer. Ma question concerne donc un aspect que nous avons peut-être négligé et auquel nous devrions accorder plus d'attention. Comme il y a une formation à donner, la période d'emploi est raccourcie d'autant dans beaucoup de cas. Les entreprises ont des besoins, nous ne devons pas la perdre de vue. Que pensez-vous de cela?

**M. Walter Johnstone:** Vous avez tout à fait raison. L'incertitude entourant le processus d'approbation fait que nous devons réunir les partenaires dans une très courte période. Quand on fait les choses à la hâte, on ne travaille pas toujours aussi bien qu'on le veut et on prend

donc certains risques. De plus, le fait qu'on ne sache pas si le programme sera encore là l'année prochaine ajoute à l'incertitude.

**M. Ed Komarnicki:** Madame Merriam, quel est le pourcentage de vos demandes qui a été approuvé? Je ne suis pas sûr que vous l'ayez précisé.

**Mme. Dawn Berry Merriam:** Nous avons présenté des demandes pour deux emplois, qui ont tous deux été approuvés.

**M. Ed Komarnicki:** Très bien. Je vous remercie.

**Le vice-président (M. Paul Forseth):** Nous passons maintenant à M. Russell.

**M. Todd Norman Russell:** Merci beaucoup.

C'est un plaisir pour moi d'être ici. Je vous remercie aussi d'être venus.

J'ai deux questions à poser. Venant du Labrador, je ne suis pas sûr de la façon dont le programme des emplois d'été pour étudiants s'applique dans votre cas. Faites-vous un effort spécial pour toucher les plus défavorisés, comme les autochtones qu'il pourrait y avoir dans votre bassin de population, ou encore les personnes handicapées? J'essaie de déterminer si des mesures d'action positive sont prises dans le cadre du programme. Faites-vous des efforts particuliers en ce sens? L'envisagez-vous?

Je sais qu'il y a d'autres programmes, mais je voudrais savoir si l'on fait quelque chose pour ces groupes particuliers dans le cadre de ce programme.

Mon autre question concerne l'évaluation. Est-ce que vos organisations prennent le temps de parler aux étudiants à la fin de leur stage pour déterminer s'il leur a été utile et s'il y a des améliorations à apporter?

Ce sont essentiellement les deux questions que je voudrais poser.

**Mme. Dawn Berry Merriam:** Puis-je répondre à l'une des questions?

En ce qui concerne les populations spéciales, nous avons eu beaucoup de succès en recourant à des étudiants de groupes spéciaux, comme les personnes physiquement handicapées. Nous avons pu tenir compte de leurs besoins puisque notre foyer est conçu pour être accessible. Dans un établissement de soins à long terme sans but lucratif, nous pensons certainement à l'inclusivité dans nos pratiques d'embauche.

Au chapitre de l'évaluation, nous avons été très stricts. Chaque année, à la fin du stage, je m'assois avec les étudiants pour leur demander ce qui a bien marché et ce qui n'a pas bien marché, ce qu'ils ont aimé et ce qu'ils ont à suggérer pour nous permettre d'améliorer les choses, de mieux répondre à leurs besoins ainsi qu'à ceux de nos pensionnaires. Je leur demande d'être très francs et d'écrire une lettre qui est jointe à notre évaluation destinée à RHDC. Je crois qu'il est très important de savoir si le programme fonctionne bien, comme il est très important pour nous de déterminer si nous avons répondu à leurs attentes.

•(1205)

**M. Todd Norman Russell:** Y a-t-il quelqu'un d'autre qui veuille répondre?

**M. David Hare:** En ce qui concerne l'action positive, comme le dernier témoin l'a dit, il appartient essentiellement à ceux qui présentent les demandes de le faire. Il n'y a pas de critères. Comme un membre du comité l'a mentionné, il y aurait lieu de définir des critères parce qu'il n'y en a pas vraiment maintenant.

Pour ce qui est des personnes handicapées, des fonds supplémentaires sont disponibles dans le cadre du programme pour tenir compte de leurs besoins et rendre les lieux de travail accessibles. Encore une fois, il n'y a pas actuellement de critères pour favoriser l'embauche de membres de groupes défavorisés ou marginalisés. Il appartient donc à l'employeur d'agir. Comme nous sommes un organisme sans but lucratif, nous partageons les valeurs mentionnées par le témoin précédent. Je crois cependant qu'il conviendrait de procéder à un examen, comme l'a dit un des membres du comité, pour définir des critères concernant les groupes sous-représentés.

**M. Todd Norman Russell:** Je vous remercie.

**Le vice-président (M. Paul Forseth):** Très bien. Est-ce que c'est tout, monsieur Russell?

**M. Todd Norman Russell:** Oui, merci.

**Le vice-président (M. Paul Forseth):** D'accord.

Monsieur Lessard.

[Français]

**M. Yves Lessard (Chambly—Borduas, BQ):** Merci, monsieur le président.

Ma question s'adresse aux trois groupes.

Je voudrais d'abord vous remercier de l'information que vous nous avez fournie; c'est très instructif. De plus, je pense que d'avoir fait en sorte que les représentants des étudiants et ceux qui les embauchent puissent se retrouver ici en même temps est une heureuse initiative. On voit que les préoccupations sont semblables, particulièrement en ce qui a trait aux mesures d'amélioration du programme.

Je partage votre opinion. Ce programme est très apprécié, puisqu'il répond particulièrement à un besoin des employeurs qui se dévouent auprès des gens les plus fragiles de notre société. En même temps, on appuie des étudiants et on aide à les former. Il s'agit donc de deux dimensions importantes pour la société qui se concilient. Cela mérite qu'on reconnaisse toute sa valeur.

Il m'apparaît que vous n'êtes pas ici pour préciser les mesures que vous allez choisir, mais plutôt pour nous faire connaître les différentes mesures. Trois mesures nous sont présentées. Tout d'abord, il est question de permettre l'augmentation des postes. Dieu sait combien de demandes sont refusées! On se rend compte que le besoin est très grand sur ce plan. Il y a aussi la question du laps de temps de travail. Je pense qu'on peut bien le situer: M. Hare l'a très bien fait. Ensuite, il y a un consensus, chez les étudiants et chez les gens qui les embauchent, sur la question du salaire minimum.

Je m'adresse à vous trois, mais peut-être plus particulièrement à M. Hare.

Avez-vous mesuré, vous êtes-vous donné des outils de mesure pour établir le meilleur salaire à verser dans les circonstances? Par exemple, s'agit-il du salaire médian d'une région? S'agit-il du salaire intermédiaire entre le salaire médian et le salaire minimum? Avez-vous fait réfléchi sur ce sujet? Nous aurons à en débattre et j'estime que c'est une question très importante.

[Traduction]

**M. David Hare:** Encore une fois, en nous basant sur le salaire minimum... Je n'ai pas en fait les statistiques indiquant ce que les différents bénéficiaires du financement ont versé. Même si le programme rembourse 50 p. 100 du salaire minimum dans le secteur à but lucratif et 100 p. 100 du salaire minimum dans le secteur sans but lucratif, les employeurs peuvent payer les étudiants à un taux supérieur. Un organisme peut payer aux étudiants plus que le salaire minimum pour tenir compte des difficultés qu'ils ont à affronter et de la nécessité de leur verser un salaire décent.

Je n'ai pas de données précises. Les représentants de RHDC pourraient peut-être les fournir. Malheureusement, je ne peux pas faire de comparaison.

Il faut cependant reconnaître, je pense, que les différentes provinces n'ont pas le même salaire minimum et que celui-ci ne permet pas vraiment de vivre décemment, à cause non seulement du coût de la vie, mais aussi des énormes frais de scolarité qu'on demande aux étudiants partout dans le pays.

Je ne dispose pas de données précises pour le moment, mais je pense qu'il serait intéressant de les avoir.

•(1210)

**Le vice-président (M. Paul Forseth):** Avez-vous une question supplémentaire? Veuillez poursuivre, s'il vous plaît.

[Français]

**M. Yves Lessard:** Vous comprendrez que pour nous, c'est incontournable, comme on l'a vu un peu plus tôt. Il sera question de coûts reliés à cela. Il est très important pour moi de pouvoir mieux appuyer les étudiants et les employeurs dans le cadre d'un programme si prisé et si utile. J'aimerais que vous nous fassiez part d'idées supplémentaires à cet égard. Ce peut être même plus tard, peut-être au cours de la prochaine semaine. Votre organisme peut-il faire des suggestions à cet égard? Si vous ne le pouvez pas, nous ferons le débat entre nous. Toutefois, si vous pouviez nous donner votre opinion, cela nous aiderait beaucoup. Je ne m'adresse pas qu'à M. Hare, mais aussi à Mme Merriam et à M. Johnstone.

[Traduction]

**M. David Hare:** La solution, en ce qui concerne le programme, consisterait à augmenter la subvention salariale offerte, mais cela ne règle pas le problème pour les étudiants – je m'écarte peut-être un peu du sujet – qui n'obtiennent pas un emploi par l'entremise du Programme Placement Carrière-été. Cela revient donc à une question de salaire minimum. Les provinces fixent le salaire minimum, mais il faut reconnaître que, pour un étudiant, être payé au salaire minimum sans pouvoir travailler le même nombre d'heures pendant les études et en ayant à acquitter des frais de scolarité ne suffit vraiment pas.

Il faudrait donc envisager de majorer la subvention salariale pour inciter les employeurs à verser une rémunération plus élevée. Je pense cependant qu'il serait beaucoup plus utile de tenir une discussion sur ce qu'un vrai salaire minimum devrait permettre de faire.

**Mme. Dawn Berry Merriam:** Puis-je ajouter quelque chose? Cela nous ramène à l'une des questions qui a été posée au sujet de l'accès rural.

[Français]

**M. Yves Lessard:** Je m'excuse auprès de Mme Merriam. Je voudrais mieux faire comprendre ma question. Je pense que les deux autres éléments sont de nature politique, et c'est la raison pour laquelle je n'en ai pas parlé. On pourra mesurer le coût en fonction des statistiques que les gens de Statistique Canada nous fourniront lorsqu'ils viendront nous rencontrer. Les gens du milieu pourraient faire une appréciation, une évaluation du salaire minimum. Il ne faut pas croire que je néglige les deux autres éléments, absolument pas.

Je m'excuse, madame Merriam, vous pouvez répondre.

[Traduction]

**Mme. Dawn Berry Merriam:** Je pense que mon observation faisait suite à cela, en ce sens que ce n'est pas le besoin... Il n'y a pas de doute que l'augmentation du salaire minimum serait utile, mais nous avons parlé de la possibilité pour les gens de trouver du travail dans les collectivités rurales. On pourrait régler une partie du problème en prévoyant une allocation de transport. Il vaudrait peut-être la peine d'y songer.

**Le vice-président (M. Paul Forseth):** Très bien, je vous remercie.

À vous, madame Davies.

**Mme Libby Davies:** Je veux juste faire un bref suivi.

L'un des groupes de ma localité qui a finalement reçu du financement est le programme de consultation et de renvoi des étudiants en droit. Ce programme est très important parce que beaucoup de gens, malheureusement, doivent compter sur des étudiants en droit à cause de la réduction du budget de l'aide juridique. C'est une bonne expérience pour les étudiants, mais pour beaucoup de gens, c'est le seul recours. Pourtant, l'un des critères du programme est qu'on doit avoir moins de 30 ans. Or les responsables de ce programme nous disent que certains étudiants en droit ont dépassé cet âge et ceux d'entre eux qui avaient présenté une demande ont été rejetés.

Je me demande si l'un des trois témoins a des observations à formuler au sujet de ce critère de 30 ans. De toute évidence, il y a beaucoup d'étudiants qui ont moins de 30 ans. Nous pourrions les engager tous sans répondre à toute la demande. Mais devons-nous envisager de maintenir ce critère d'âge? Un étudiant est un étudiant, quel que soit son âge. Il est vraiment important de les encourager et de les appuyer. Certains demandeurs sont rejetés à cause de ce critère. Avez-vous des suggestions ou des idées à ce sujet?

• (1215)

**M. David Hare:** Absolument. Je ne suis pas au courant des motifs pour lesquels ce critère a été établi au départ, mais nous sommes témoins de changements démographiques dans les établissements postsecondaires, notamment, comme vous l'avez dit, dans les programmes professionnels. Compte tenu du coût des études, certains prolongent leur durée pour pouvoir étaler les frais. Et quand on vise un diplôme professionnel, on peut facilement dépasser 30 ans. Il y a aussi les gens qui poursuivent leurs études dans le cadre d'un recyclage et qui pourraient sans doute profiter du programme de placement.

Même si, encore une fois, je ne connais pas les chiffres précis, je ne crois pas que les effets de ce critère soient énormes, mais, dans le cas de l'aide juridique, il n'y a pas vraiment de raison d'empêcher

des gens d'acquiescer cette expérience tout en rendant à la collectivité un service dont elle ne pourrait pas profiter autrement.

Je crois donc qu'un réexamen du critère d'âge serait parfaitement justifié, compte tenu de la nature changeante de l'éducation postsecondaire dans le pays.

**Mme Libby Davies:** Je vous remercie.

**Le vice-président (M. Paul Forseth):** Êtes-vous satisfaite de cette réponse?

**Mme Libby Davies:** Oui, à moins que les autres n'aient des observations à formuler. Ma question s'adressait aux trois témoins.

**Le vice-président (M. Paul Forseth):** Y en a-t-il d'autres qui veulent intervenir?

**M. Walter Johnstone:** À mon avis, la limite d'âge n'est pas... [Note de la rédaction: Difficultés techniques.] Si cette question est réglée, elle ouvrirait la voie à une meilleure représentation démographique de la population étudiante.

**Mme. Dawn Berry Merriam:** J'estime pour ma part que des étudiants un peu plus âgés pourraient certainement nous être utiles. La période d'orientation pourrait peut-être être raccourcie. Je ne sais pas vraiment, il faudrait que j'y pense. Cela mérite sûrement réflexion.

**Le vice-président (M. Paul Forseth):** Merci.

C'est maintenant au tour de M. Devolin.

**M. Barry Devolin:** Notre comité se pose des questions au sujet de la formule appliquée pour déterminer les montants affectés à chaque circonscription sur la base du nombre d'étudiants et du taux de chômage étudiant dans la circonscription. Comment tenir compte de l'endroit où les étudiants vivent? Nous allons le demander à Statistique Canada, mais je suppose que chacun indique dans sa déclaration de revenus l'endroit où il vivait le 31 décembre. Ainsi, un étudiant originaire de Haliburton qui est inscrit à Trent ou à Sir Sandford à Peterborough, pourrait inscrire Peterborough comme son lieu de résidence. L'été, il rentrerait à Haliburton, mais l'argent resterait à Peterborough.

Nous avons entendu dire que certains employeurs ont engagé des étudiants plusieurs années de suite, par l'entremise de ce programme, et ont eu une bonne expérience. Soudain, la formule de financement change, et leurs demandes sont rejetées à la dernière minute. Ils ont alors l'impression d'avoir été volés en quelque sorte. Ils estimaient avoir un partenariat dans lequel ils ont respecté leurs obligations, qui consistait à créer un emploi et à donner une expérience de travail utile, puis tout cela disparaît brusquement. Cela a semé la confusion parmi les employeurs.

Je demande aux gens de Peterborough s'ils ont entendu des histoires de ce genre, ne serait-ce qu'en passant, pour leur localité et les localités voisines, comme Haliburton, Kawartha Lakes, Brock, etc. Fleming est aussi à cheval de cette ligne.

Êtes-vous au courant de situations dans lesquelles des organismes communautaires ont utilisé le programme pendant des années, puis ont soudain perdu leur subvention sans savoir pourquoi?

**M. Walter Johnstone:** Personnellement, je n'ai pas entendu parler de tels cas. Mais, en parlant de critères, lorsque nous examinons les candidatures pour notre service de bateau-taxi, nous ne tenons pas compte en général du lieu de résidence.

Nous nous soucions des moyens dont les étudiants disposent pour se rendre au travail, mais s'ils vivent chez leurs parents à une distance raisonnable, nous ne cherchons pas à savoir s'ils habitent dans la circonscription voisine.

• (1220)

**M. Barry Devolin:** Je voudrais poser rapidement une autre question, si j'en ai le temps.

Pour ce qui est du processus de présentation des demandes et des délais, l'une des idées qu'on nous a proposées consiste à avancer toutes les dates de 30 jours. Ainsi, tout le monde aurait une réponse 30 jours plus tôt. Cela vous semble-t-il raisonnable? Croyez-vous qu'il faudrait plus ou moins de temps? J'aimerais avoir une brève réponse de chacun des trois témoins.

**Mme. Dawn Berry Merriam:** Oui, 30 jours plus tôt, je crois que cela nous conviendrait. Ce serait parfait pour un établissement comme le nôtre.

**M. Walter Johnstone:** Il en est de même pour le bateau-taxi. Nous pourrions ainsi recruter dans un plus grand bassin.

**M. David Hare:** Je ne verrais aucun inconvénient à avancer tous les délais de 30 jours.

**Le vice-président (M. Paul Forseth):** Très bien. Il me semble que nous en sommes venus à une conclusion naturelle. J'aimerais cependant offrir une occasion de plus. Y a-t-il un membre du comité qui souhaite poser une question supplémentaire avant que nous levions la séance?

À vous, monsieur Lessard.

[Français]

**M. Yves Lessard:** J'aimerais donner la chance à chacun des intervenants qui ont témoigné de s'exprimer ce matin sur leur situation et sur les perspectives de ce programme. Notre rencontre tire à sa fin. Je vous invite plutôt à utiliser le peu de temps qui nous reste pour ajouter des choses, compléter votre opinion ou apporter des éléments nouveaux.

[Traduction]

**M. Walter Johnstone:** Je voudrais vous recommander le programme et insister sur son importance, non seulement pour les étudiants de notre collectivité, mais pour l'ensemble des collectivités. Nous souhaitons également que tout changement apporté au programme, qu'il s'agisse d'améliorations bien intentionnées ou autre, soit communiqué aux intéressés le plus tôt possible. Quoi qu'il en soit, vous vous occupez d'un programme qui a déjà un grand succès. Les changements à apporter devraient donc être mineurs.

**Mme. Dawn Berry Merriam:** Je suis d'accord en tout point avec Walter. J'insisterai aussi sur le rôle que joue le programme en aidant les jeunes à acquérir une expérience utile et probablement à choisir une carrière qu'ils n'auraient pas choisie autrement, à défaut d'une telle expérience.

**M. David Hare:** Je voudrais, pour conclure, répéter que même si le programme a bien réussi, il y a un certain nombre de domaines qu'il y aurait lieu d'améliorer, de façon à donner une expérience plus utile aux étudiants et d'assurer des avantages à l'organisme employeur. Il est évident que j'ai beaucoup apprécié la discussion d'aujourd'hui et le fait que certaines des questions soulevées dont je n'étais pas au courant semblent tout à fait dignes d'être examinées.

Je voudrais donc souhaiter bonne chance au comité dans son examen du programme. J'ai bien hâte de voir les recommandations que vous formulerez.

Je vous remercie.

**Le vice-président (M. Paul Forseth):** Merci.

J'ai l'impression que nous avons terminé pour aujourd'hui. Notre comité produira un rapport à un moment donné, que vous pourrez consulter sur le site Web des comités.

De même, si vous voulez suivre nos délibérations, vous pourrez aussi en prendre connaissance sur le site Web des comités, dans la section « Travaux des comités » du site [www.parl.gc.ca](http://www.parl.gc.ca).

Je vous remercie beaucoup de vos exposés d'aujourd'hui, qui sont d'une grande aide pour le comité.

La séance est levée.





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

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

**Aussi disponible sur le réseau électronique « Parliamentary Internet Parlementaire » à l'adresse suivante :**

**Also available on the Parliamentary Internet Parlementaire at the following address:**

**<http://www.parl.gc.ca>**

---

**Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.**

**The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.**