



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

44^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

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

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 083

Le lundi 23 octobre 2023



Président : M. Robert Morrissey

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

Le lundi 23 octobre 2023

• (1105)

[Traduction]

Le président (M. Robert Morrissey (Egmont, Lib.)): La séance est ouverte.

Le greffier m'a informé que nous avons le quorum et que tous les témoins qui comparaissent virtuellement ont effectué les tests de son nécessaires et qu'ils ont obtenu le feu vert.

Bienvenue à la 83^e réunion du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. Conformément à l'article 108(2) du Règlement, le Comité se réunit pour étudier le programme Emplois d'été Canada.

Conformément au Règlement, la réunion d'aujourd'hui se déroule en mode hybride. Certains membres du Comité participent en personne, et tous les témoins et d'autres membres du Comité participent à distance.

Veillez attendre que je vous nomme avant de prendre la parole. Vous pouvez vous exprimer dans la langue officielle de votre choix. Les personnes qui comparaissent virtuellement peuvent utiliser la fonction de main levée pour attirer mon attention. Vous pouvez obtenir l'interprétation en faisant un choix au bas de votre écran. Je rappelle aux membres qu'ils doivent s'exprimer lentement et veiller à tenir leur oreillette loin de leur microphone afin de protéger les interprètes.

Je tiens à vous présenter Sacha Vassiliev, qui va remplacer notre greffier durant la réunion d'aujourd'hui.

Nous accueillons, dans le premier groupe de témoins, Paul Creamer, trésorier par intérim à la Corporation of the Township of Douro-Dummer. Nous recevons aussi, de l'organisme Kerry's Place, Kevin Spafford, vice-président, et Nicole Larocque, gestionnaire des ressources humaines. Nous accueillons également, de l'Uptown Rutland Business Association, Karen Beaubier, directrice générale.

Je rappelle que chaque témoin dispose de cinq minutes maximum pour sa déclaration liminaire. Après les déclarations, nous allons passer aux questions des membres du Comité.

J'invite maintenant M. Creamer à faire sa déclaration.

Monsieur Creamer, la parole est à vous pour cinq minutes maximum.

M. Paul Creamer (trésorier par intérim, Corporation of the Township of Douro-Dummer): Bonjour à tous.

Je vous remercie de m'avoir invité à témoigner ce matin au sujet du programme Emplois d'été Canada.

Je présume que vous m'avez invité à m'adresser à vous aujourd'hui en raison des commentaires que j'ai fournis à l'honorable Mi-

chelle Ferreri en avril dernier lorsqu'elle a communiqué avec moi pour informer notre canton au sujet de notre demande qui avait été acceptée et également de celle qui avait été rejetée.

Je tiens à souligner que je suis trésorier intérimaire du canton de Douro-Dummer. C'est un petit canton d'environ 7 000 personnes situé juste à l'est de Peterborough.

J'ai quatre points à faire valoir, le premier étant vraiment le plus important et les autres étant probablement davantage d'ordre administratif.

À nos yeux, la principale amélioration essentielle consisterait à nous communiquer les décisions plus tôt et à nous avertir plus tôt également de l'acceptation ou non de nos demandes.

Au cours des dernières années, nous avons été informés de l'acceptation ou non de notre demande seulement vers la mi-avril. Comme nous sommes une petite municipalité, certains des emplois d'été pour étudiants que nous prévoyons dépendent du financement offert par le programme, ce qui crée un défi important en matière de recrutement. Nous avons déjà des problèmes de recrutement en raison de notre petit bassin de candidats, et nous n'allons pas recruter pour un poste pour lequel nous ne sommes pas assurés d'obtenir du financement, alors nous sommes très désavantagés du fait de ne pas pouvoir recruter les meilleurs talents et maximiser les fonds que nous allons obtenir dans le cadre du programme puisque nous ne pouvons pas commencer à recruter avant avril. Par exemple, cette année, nous avons commencé à recruter pour un poste de bureau au début d'avril, et nous n'avons reçu aucune candidature.

Ce que je recommanderais, ce serait que nous soyons informés au milieu ou à la fin de janvier de l'acceptation ou non de notre demande. Cela améliorerait nos chances de réussite et nous permettrait de recruter et de mieux planifier. Il n'y a pas que la question du recrutement. Nous avons des postes dans l'organisation d'événements et dans divers autres domaines, comme les parcs et les loisirs. Si nous savons que nous allons avoir ce financement, plutôt que de ne pas l'avoir, nous serons en mesure de planifier en conséquence.

Les trois prochains points, je le répète, sont moins importants que le premier, mais je pense qu'il vaut la peine de les mentionner.

Mon prochain point concerne les critères de sélection. J'ai remarqué qu'au cours des dernières années, on a mis l'accent sur la diversité. Je ne nie pas que c'est important, mais ce critère a simplement tendance à désavantager les cantons ruraux. La réalité, c'est qu'il n'y a pas nécessairement beaucoup de diversité dans notre région, alors il est difficile pour nous de répondre à ce critère.

La ruralité est un autre élément. Outre le petit bassin de candidats, nous sommes aussi confrontés au fait que peu de gens, peu d'étudiants, possèdent un véhicule, et donc, sans transport en commun, nous avons de la difficulté à trouver des étudiants qui sont même en mesure de se rendre chez nous. Par conséquent, il est encore plus essentiel que nous puissions recruter et que nous bénéficions de tous les avantages possibles tout au long du processus.

Pour terminer, en ce qui concerne le processus de demande — est c'est un commentaire de mon personnel qui remplit les demandes —, nous le trouvons un peu fastidieux. Nous constatons que lorsque nous sommes en train de remplir une demande, il arrive que le délai de connexion expire, alors nous perdons tout ce que nous avons fait. Encore une fois, il ne s'agit que d'un aspect administratif, mais cela peut faire en sorte qu'il nous faille un peu plus de temps pour remplir une demande et rendre la tâche plus fastidieuse.

Voilà qui met fin à ma déclaration préliminaire. Merci encore.

• (1110)

Le président: Merci, monsieur Creamer, pour ces observations très succinctes et précises.

La parole est maintenant à M. Spafford pour cinq minutes.

M. Kevin Spafford (vice-président, Initiatives stratégiques, Kerry's Place): Bonjour. Je vous remercie de m'avoir invité à comparaître aujourd'hui.

Je m'appelle Kevin Spafford. Je suis vice-président des initiatives stratégiques chez Kerry's Place Autism Services. Je suis accompagné de ma collègue Nicole Larocque, gestionnaire des opérations des ressources humaines et de la rémunération globale.

Notre siège social est situé à Newmarket, en Ontario, et nous servons principalement la région du Grand Toronto et le comté de Hastings, dans l'Est de l'Ontario. Nous tenons à souligner que nous nous trouvons sur les territoires traditionnels des Wendats, des Haudenosaunees et des Anishinabes, et nous sommes reconnaissants d'avoir la possibilité de travailler sur ces terres.

Depuis 1974, Kerry's Place offre des soutiens et des services fondés sur des données probantes qui améliorent la qualité de vie des personnes autistes en Ontario. Selon notre vision, toutes les personnes autistes devraient être des membres à part entière et égaux de leur collectivité. Nous sommes le plus important fournisseur de services au Canada pour les enfants, les jeunes et les adultes autistes, et nous servons plus de 8 000 personnes chaque année. Nous fournissons des services aux enfants, aux jeunes et à leurs familles par l'entremise du programme ontarien pour l'autisme, ainsi que de nombreux services et soutiens communautaires. Nos programmes d'aide à la vie autonome et semi-autonome — les plus importants au Canada — soutiennent les adultes autistes dans plus de 80 propriétés en Ontario.

Nous sommes très heureux de participer au programme Emplois d'été Canada pour aider à employer des jeunes et appuyer notre mission. En particulier, je tiens à remercier notre député, M. Van Bynen, de son soutien et de son militantisme.

Je vais céder le reste de mon temps de parole à ma collègue Nicole Larocque.

Mme Nicole Larocque (gestionnaire, Opérations des ressources humaines et rémunération globale, Kerry's Place): Merci. Je suis très heureuse d'être ici.

Nous appuyons l'objectif du programme Emplois d'été Canada de créer des expériences de travail d'été de qualité pour les jeunes de 15 à 30 ans. Alors que le taux de prévalence de l'autisme continue d'augmenter, le besoin de services et de soutiens continue lui aussi d'augmenter. À cet égard, le programme Emplois d'été Canada a été avantageux pour notre organisme, car il nous a permis d'accroître notre capacité au besoin pour soutenir les personnes autistes et leurs familles.

Dans l'ensemble, le programme fonctionne bien et nous a permis d'apporter un soutien supplémentaire à un coût minimal pour l'employeur. Ayant eu recours à ce programme au cours des 10 dernières années, nous reconnaissons que des améliorations tout indiquées y ont été apportées. Nous croyons qu'il est possible d'améliorer davantage le programme pour répondre aux besoins des candidats et des organismes, et nous aimerions aujourd'hui vous faire part de cinq observations.

La première concerne la souplesse du programme. Les mesures d'assouplissement des paramètres prises durant la pandémie de COVID — comme les périodes de recrutement prolongées, les périodes d'emploi plus longues et la possibilité de travailler à temps partiel — ont été supprimées après la pandémie. La souplesse offerte par ces mesures temporaires a rendu le programme Emplois d'été Canada plus attrayant pour les candidats et les organismes et a facilité le recrutement.

La deuxième observation concerne le processus de demande. Le processus de demande de financement est fondé sur la circonscription, ce qui fait que les organismes communautaires qui comptent plusieurs emplacements, comme le nôtre, doivent consacrer beaucoup de temps à ce processus.

La troisième observation porte sur la durée de l'emploi. Les emplois peuvent durer jusqu'à 16 semaines, mais habituellement, notre organisme est approuvé pour des emplois d'une durée de 8 à 10 semaines même si nous avons demandé des emplois d'une durée de 16 semaines et que nous avons respecté tous les délais concernant la présentation des demandes. Les périodes d'emploi plus longues peuvent être avantageuses pour les candidats, qui préfèrent souvent travailler plus longtemps, et pour les organismes qui ont besoin d'un grand soutien. Les courtes périodes d'emploi font en sorte qu'il est difficile pour les gens de s'intégrer et de prendre leur élan au cours des quelques semaines durant lesquelles ils travaillent chez nous.

La quatrième observation concerne le moment où les approbations sont accordées. Souvent, Service Canada approuve les postes en donnant seulement quelques jours de préavis, et des possibilités d'emploi sont immédiatement ajoutées à la banque d'emplois, souvent sans qu'elles ne contiennent les renseignements nécessaires sur l'emploi. Cela crée de la confusion chez les candidats et les organismes, qui ne sont peut-être pas prêts sur-le-champ. Compte tenu du temps qu'il faut pour recruter, les approbations de dernière minute signifient que nous ratons la première ou la deuxième semaine de la période d'emploi, ce qui risque de nous faire perdre des candidats ainsi que du financement.

Enfin, il y a les salaires et le maintien en poste des jeunes. Le financement couvre le salaire minimum, et de nombreux organismes utilisent leurs propres fonds pour augmenter les salaires afin d'offrir des emplois plus équitables aux candidats. Étant donné que Kerry's Place est un organisme sans but lucratif, nous n'avons souvent pas de fonds supplémentaires prévus dans notre budget pour offrir un complément salarial intéressant.

[*Difficultés techniques*]

Le président: Nous avons perdu Mme Larocque.

• (1115)

M. Kevin Spafford: Je serais heureux de...

Le président: Pourriez-vous conclure? Il ne vous reste que quelques secondes, monsieur Spafford.

M. Kevin Spafford: Tout à fait.

Pour terminer au sujet du salaire minimum, je peux dire que nous ne sommes pas souvent en mesure d'offrir un complément salarial ni de confirmer si un candidat pourra poursuivre son emploi par la suite. Ce sont là deux facteurs qui, selon nous, devraient être examinés.

En tout, nous avons obtenu 13 approbations, mais les problèmes que Mme Larocque a mentionnés ont fait en sorte que nous avons pu pourvoir seulement cinq postes. Nous pensons que c'est une occasion ratée et qu'il vaut la peine de se pencher là-dessus.

Je vais m'arrêter là.

Le président: Merci, monsieur Spafford.

La parole est maintenant à Mme Beaubier pour cinq minutes.

Mme Karen Beaubier (directrice générale, Uptown Rutland Business Association): Bonjour à tous et merci de m'avoir invitée ici aujourd'hui.

L'Uptown Rutland Business Association, ou l'URBA, est une association pour l'amélioration commerciale créée en 2007. Elle est située à 15 minutes de route du centre-ville de Kelowna, en Colombie-Britannique. C'est une région définie et régie par la législation municipale.

Rutland est le secteur le plus ancien et le plus solidement établi de Kelowna, avec environ 30 000 résidents. Notre association compte comme membres 230 propriétaires d'entreprises et d'immeubles commerciaux. Ces propriétaires d'entreprises sont des gens d'horizons divers que nous pouvons qualifier de travailleurs, d'accessibles et d'authentiques. Environ 25 % de nos membres œuvrent dans le commerce de détail. Ils sont répartis à peu près également entre les secteurs de la restauration, des services professionnels et d'autres services comme la réparation de voitures.

L'énoncé de notre vision va comme suit: « Rutland, un secteur fier de favoriser le développement, la croissance des entreprises et la prospérité avec détermination. » Puis, l'énoncé de notre mission va comme suit: « Un secteur terre-à-terre: faire croître et renforcer les entreprises dévouées de Rutland en favorisant des liens authentiques et des possibilités stratégiques ».

Nous atteignons nos objectifs de promotion des intérêts en élargissant notre portée et en partageant nos histoires. Nous réalisons aussi ces objectifs en élaborant une vision cohérente grâce à un dialogue ouvert avec nos membres et en prévoyant d'élargir notre zone d'amélioration commerciale. Nous renforçons nos capacités en augmentant notre visibilité et en soutenant nos entreprises locales. Nous renforçons nos liens en augmentant nos contacts dans la collectivité et en modifiant notre approche à l'égard des gouvernements locaux et provinciaux en vue de trouver des solutions.

En faisant valoir une vision pour Rutland, l'URBA veut mobiliser les membres, les promoteurs et les entrepreneurs. Nous menons des sondages et des entrevues pour déterminer les types de soutien et de ressources que nos membres veulent et dont ils ont besoin.

L'URBA continuera de cultiver des relations significatives pour stimuler le dialogue. Nous constatons un changement d'approche de la part des municipalités et des ministères provinciaux, qui ne se contentent plus de simplement demander des réponses, mais qui travaillent activement ensemble à l'élaboration de solutions et à la communication claire des possibilités et des limites. Cela permet à l'URBA de faire valoir ce qui est possible.

L'URBA continuera de promouvoir les activités commerciales auprès des clients, des investisseurs et des entrepreneurs. Nous voulons célébrer et encourager le multiculturalisme et la diversité de Rutland en repérant les occasions de soutenir le multiculturalisme ainsi que les activités et les commandites des intervenants clés. L'URBA s'emploie à déterminer les types d'entreprises et les installations manquantes dont Rutland a besoin, puis à élaborer un plan pour les obtenir. Nous voulons continuer de travailler avec la ville et le ministère des Transports pour déterminer ce que l'URBA peut et ne peut pas faire sur le plan de l'embellissement. Nous voulons que Rutland soit un endroit visible, unique et attrayant où investir.

La réalisation dont nous sommes les plus fiers est notre projet primé de murales, qui consiste en 22 murales à grande échelle situées sur les murs des immeubles commerciaux de Rutland. Toutes les murales ont été peintes par des artistes différents venant de l'Okanagan, d'ailleurs en Colombie-Britannique, et d'aussi loin que Montréal et Toronto. Le projet de murales a pour objectif de renforcer l'engagement et la participation communautaires, de stimuler l'économie locale, de réduire la criminalité, d'embellir la collectivité ainsi que d'éduquer et d'inspirer les jeunes par la création d'art public.

L'URBA voit Rutland comme une collectivité où les entreprises peuvent prospérer et demeurer viables dans les périodes économiques difficiles. Nous considérons également que Rutland est une collectivité saine et nous voulons participer avec la ville et les principaux intervenants communautaires à la vision de Rutland, à la planification de son avenir ainsi qu'aux décisions en matière d'infrastructures et de transport, surtout en ce qui concerne la circulation des biens et des personnes à Rutland.

Nous sommes très conscients des défis en matière de sécurité auxquels la collectivité fait face, à l'instar de nombreuses autres collectivités en Colombie-Britannique. Nous demandons à tous les ordres de gouvernement de prendre des mesures immédiates et de commencer à travailler en collaboration sur la meilleure façon de s'attaquer à des problèmes comme les soins complexes, les multirécidivistes et le logement accessible. Nous savons tous qu'il n'y a pas de solutions faciles.

En tant que petit organisme, l'URBA a recours au programme Emplois d'été Canada depuis de nombreuses années. C'est un programme important qui nous permet chaque été de travailler à des initiatives communautaires nouvelles et en cours. Nous sommes confrontés à des défis et à des problèmes semblables à ceux que les autres témoins ont déjà mentionnés, alors je ne vais pas les aborder.

En terminant, je vous remercie de me donner l'occasion de participer à votre étude.

• (1120)

Le président: Merci, madame Beaubier.

Je vous remercie pour vos commentaires dans le cadre de notre étude.

Nous allons maintenant passer aux questions. La parole est d'abord à Mme Gray pour six minutes.

Mme Tracy Gray (Kelowna—Lake Country, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci à tous les témoins d'être ici aujourd'hui.

Mes premières questions s'adressent à Karen Beaubier, qui représente l'Uptown Rutland Business Association.

Comme vous l'avez mentionné, vous faites partie d'une zone d'amélioration commerciale. Vous nous avez expliqué, ainsi que des représentants de la Downtown Kelowna Association et d'autres personnes de partout au pays, que vous vous êtes fait dire que votre modèle de financement va changer étant donné que le gouvernement fédéral vous classe dans la catégorie des organismes publics, ce qui est nouveau.

Pouvez-vous dire au Comité ce que vous avez entendu à ce sujet également?

Mme Karen Beaubier: Oui. J'ai communiqué avec le programme de Service Canada et le 2 février 2023, j'ai reçu de sa part un courriel qui indiquait ce qui suit: « Nous avons eu comme consigne de classer votre organisation à titre d'organisation "publique" aux fins de traitement de votre demande ». Je leur ai ensuite répondu par courriel pour leur demander d'examiner nos antécédents. Notre organisation n'est pas publique. Le 2 mars 2023, j'ai reçu un courriel qui indiquait ce qui suit:

Cette année, nous avons pour consigne de traiter comme des organismes publics les associations commerciales et les bibliothèques qui reçoivent la majorité de leurs fonds de budgets publics, à des fins de financement seulement, dans le cadre du programme Emplois d'été Canada seulement. De nombreuses organisations ont dû passer à ce nouveau statut pour ce programme financé seulement. Je suis désolé de ce changement brusque et les inconvénients que cela peut causer.

Si votre demande de financement est approuvée, le 50 % du salaire minimum s'appliquera sans que les charges sociales de l'employeur soient couvertes, malheureusement. La façon dont votre organisation a été financée par le passé est sans incidence.

J'ai été fort étonnée et perplexe, car notre financement a été approuvé depuis environ 10 ans. J'ai commencé à craindre de ne pas recevoir de financement, car il est essentiel au succès de notre organisation. J'ai un bureau de 1,5 personne qui compte sur le personnel supplémentaire pendant les mois d'été pour m'aider à améliorer nos initiatives de marketing, à gérer nos médias sociaux et à réaliser le projet mural. Je ne comprenais pas pourquoi les demandeurs n'avaient pas été informés de ce changement avant de présenter une demande. Les règles ont changé au milieu du processus. J'ai trouvé cela très injuste.

Mme Tracy Gray: Merci beaucoup de cette réponse. Cela a certainement dû être un choc pour vous.

Avez-vous une idée des raisons pour lesquelles le gouvernement pensait que vous étiez une organisation publique liée au gouvernement?

Mme Karen Beaubier: Non, je ne savais pas pourquoi le gouvernement pensait que l'URBA était un organisme public lié au gouvernement. Notre financement passe par la Ville, car elle fait un prélèvement au titre des impôts fonciers commerciaux des entreprises situées à l'intérieur de notre zone d'amélioration commerciale seulement. L'URBA ne reçoit pas de financement d'autres secteurs de la ville. L'argent provient directement de nos entreprises, pas de la Ville. L'URBA est une entité sans but lucratif enregistrée en vertu de la Loi sur les sociétés de la Colombie-Britannique.

Mme Tracy Gray: Excellent. Merci.

En mars dernier, j'ai moi-même communiqué directement avec la ministre des Femmes et de l'Égalité des genres et de la Jeunesse pour lui demander de se pencher sur cette affaire urgente. Pour une question de temps, je ne lirai pas la lettre ici. Il semble que quelqu'un au gouvernement ait mal compris ou reclassifiait quelque chose qui n'était pas visé auparavant.

À ce sujet, pouvez-vous expliquer ce qui s'est passé par la suite, après que nous ayons entamé nos démarches, et ce que vous avez vu se produire?

Mme Karen Beaubier: Après avoir reçu le courriel, j'ai envoyé toute la chaîne de courriels entre moi et l'agent de programme à vous et à votre bureau. C'était fantastique que vous réagissiez si rapidement à ce problème crucial pour les zones d'amélioration commerciale qui se produit partout au Canada. Vous avez immédiatement commencé à vous renseigner pour obtenir une explication sur le changement de classification. J'ai été en contact permanent avec vous et votre bureau pour faire le point. Mon conseil d'administration et moi-même avons été très satisfaits de votre proactivité dans notre dossier. Cela a beaucoup compté de faire entendre notre voix.

Nous savons qu'à titre d'ancienne propriétaire de petite entreprise, madame Gray, vous comprenez l'importance de ce type de financement pour le succès de notre organisation.

● (1125)

Mme Tracy Gray: C'est excellent. Merci.

Compte tenu du temps dont nous disposons, j'aimerais passer à un autre sujet.

Le gouvernement évalue les demandes des organisations et attribue des points à chacune d'entre elles. Le nombre de demandes excédant de beaucoup la capacité de les financer, le gouvernement établit des points de notation. Cela permet à un député de donner son avis sur les priorités locales, mais cela ne représente que 10 % des critères de notation.

Croyez-vous qu'on sert au mieux la communauté en accordant une valeur de 10 % aux priorités locales?

Mme Karen Beaubier: Non, je ne pense pas que ce faible pourcentage accordé aux priorités locales dans les critères d'évaluation serve la communauté.

Les députés locaux sont à l'écoute de leur communauté, car ils comprennent les besoins et les défis qui lui sont souvent propres. Ils savent comment assurer le succès à l'échelle locale. Ils savent à qui s'adresser et avec qui communiquer au sein de leur communauté. Ce sont les plus grands porte-parole de la communauté au sein du gouvernement fédéral, et ils savent comment amplifier leur voix.

Le président: Merci, madame Gray.

Merci, monsieur Beaubier.

Monsieur Van Bynen, vous disposez de six minutes.

M. Tony Van Bynen (Newmarket—Aurora, Lib.): Merci, monsieur le président.

Mes questions s'adresseront à Kerry's Place.

Tout d'abord, je tiens à vous remercier du soutien inestimable que vous apportez à nos communautés en agissant à titre non lucratif, et je suis certainement heureux d'avoir passé du temps à votre bureau pour mieux comprendre comment le programme Emplois d'été Canada fonctionne pour vous.

Dans le texte de votre allocution ici, il y a un passage qui indique ce qui suit : « Dans l'ensemble, les problèmes ci-dessus ont une incidence sur la quantité et la qualité des candidats que nous sommes en mesure de recruter. Par exemple, cette année, nous avons reçu l'approbation pour 13 postes, mais nous n'avons pu en pourvoir que 5 ».

Quelle incidence le délai entre l'approbation de l'employeur et la date de fin du dernier emploi a-t-il sur la capacité à trouver des jeunes pour occuper les postes vacants pendant l'été?

M. Kevin Spafford : Je vous remercie, monsieur Van Bynen.

Auriez-vous l'obligeance de répéter la dernière partie de votre question?

M. Tony Van Bynen : Bien sûr. Quelle incidence le délai entre l'approbation de l'employeur et la date de fin du dernier emploi a-t-il sur la capacité à trouver des jeunes pour occuper les postes vacants pendant l'été?

M. Kevin Spafford : Merci.

Si elle est en mesure de le faire, je demanderai à ma collègue de répondre. Je sais qu'elle a des problèmes de toux, alors je la remplacerai si elle n'est pas capable de répondre.

Mme Nicole Larocque : Je pense que ça va. Merci, monsieur Spafford.

Comme je l'ai indiqué, une bonne part des difficultés que nous rencontrons sont liées au moment où nous recevons l'approbation et au temps qu'il nous faut pour mener à bien le processus de recrutement ici, à Kerry's Place. Normalement, la plupart du temps, nous recevons l'approbation un vendredi après-midi, par exemple, et la date d'entrée en vigueur du poste est le lundi suivant. Nous devons alors mettre en place nos propres processus de recrutement, publier l'offre d'emploi et faire tout le nécessaire de notre côté. Entretemps, le poste a déjà été publié dans la banque d'emplois et nous commençons déjà à recevoir des demandes de la part de candidats pour un poste que nous n'avons même pas encore publié sur nos propres sites internes à ce moment-là.

C'est là que nous rencontrons des difficultés avec le déroulement des étapes.

M. Tony Van Bynen : Pourriez-vous nous parler d'autres difficultés que vous rencontrez afin de trouver des jeunes pour occuper ces postes? Recevez-vous suffisamment de candidatures? Les compétences que vous recherchez se retrouvent-elles dans les candidatures que vous recevez?

Mme Nicole Larocque : Oui. Pour l'essentiel, je dirais que le bassin de candidats est restreint. Je pense qu'un grand nombre des problèmes dont nous avons fait état, comme nos difficultés à offrir un salaire décent supérieur au salaire minimum, peuvent représenter un grand défi pour nous. Et puis, il y a aussi ces questions de dates.

Je pense que les gens croient encore à tort que ce programme est destiné aux étudiants, alors qu'il s'adresse aux jeunes. Ici encore, selon le moment où nous obtenons les approbations, nous manquons le moment où les diplômés des collèges ou des universités ter-

minent leurs études et cherchent une première occasion de « mettre le pied à l'étrier ». Lorsque nous avons affaire à des jeunes plus âgés qui ont terminé leurs études, je pense qu'un grand nombre d'emplois sont considérés comme des emplois de débutants, pour lesquels nous n'offrons pas de salaires suffisamment concurrentiels pour correspondre à l'ensemble des compétences que les jeunes apportent à l'emploi. Je pense que c'est un véritable défi pour nous.

• (1130)

M. Tony Van Bynen : Vous avez indiqué que vous aimeriez qu'il y ait un plus vaste bassin de chercheurs d'emploi et des candidats plus souples pour l'organisation. Pouvez-vous nous en dire plus à ce sujet?

Mme Nicole Larocque : Oui. Lorsque des assouplissements ont été accordés pendant la pandémie de COVID-19 — car, je le répète, ce n'est pas un programme pour étudiants seulement —, nous avons pu élargir le genre de candidats que nous engageons. Même si le programme était davantage axé sur les étudiants, nous avons pu offrir des emplois à temps partiel à des personnes qui suivaient des cours pendant l'été ou qui terminaient leurs études en août. Ces personnes ont pu commencer en septembre, et nous avons pu offrir des possibilités de placement plus longues. Nous avons reçu des approbations pour des possibilités de placement plus longues, ce qui, encore une fois, était plus attrayant pour certains jeunes plus âgés, dans la vingtaine et jusqu'à l'âge de 30 ans.

Il est très difficile de trouver des gens qui peuvent venir pour un contrat de huit semaines sans que le poste s'adresse expressément à une population étudiante.

M. Tony Van Bynen : Vous avez énuméré certaines préoccupations au sujet des contraintes liées aux questions de temps et à d'autres facteurs.

Seriez-vous en mesure de travailler avec une certaine souplesse, si vous receviez l'approbation pour un certain montant ou un certain nombre d'heures? Il pourrait s'agir d'un étudiant à temps plein pendant 16 semaines, de deux étudiants à temps partiel pendant huit semaines ou de quatre étudiants à temps partiel. Est-ce quelque chose que vous pourriez gérer au sein de votre organisation? Pourriez-vous respecter les paramètres généraux du programme, mais avec la souplesse nécessaire pour le gérer plus efficacement afin de combler vos propres besoins plutôt que ceux de l'organisme qui fournit le financement?

Mme Nicole Larocque : C'est une proposition intéressante. Je pense que cela dépendrait. Je crois qu'une grande partie de ce que vous proposez changerait le processus de demande.

À l'heure actuelle, comme je l'ai indiqué, nous comptons des emplacements partout en Ontario. Je rassemble souvent tous les candidats intéressés et je les place dans des circonscriptions. Cela pourrait être difficile, mais je pense que cela pourrait fonctionner. C'est tellement difficile, parce que nous avons habituellement de 10 à 12 circonscriptions pour lesquelles nous faisons des demandes tout au long de l'année.

Nous avons des programmes juste pour l'été...

Le président : Je vous remercie, monsieur Van Bynen.

[Français]

Madame Chabot, vous avez la parole pour six minutes.

Mme Louise Chabot (Thérèse-De Blainville, BQ) : Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins d'être avec nous aujourd'hui et de venir nous parler de leur expérience quant au programme Emplois d'été Canada.

Monsieur Creamer, si j'ai bien compris, votre organisme est présent surtout en milieu rural, ce qui pose certaines difficultés relativement au programme, compte tenu de la réalité des régions rurales.

Si vous n'aviez pas accès au programme Emplois d'été Canada, cela aurait-il des répercussions sur votre organisme et les projets qu'il met en avant?

[Traduction]

M. Paul Creamer: Je suis désolé. J'essaie de comprendre le fonctionnement de l'interprétation.

Le président: Si vous allez au bas de votre Surface, il devrait y avoir une icône d'interprétation. Cliquez dessus et sélectionnez la langue de votre choix. C'est le symbole de globe.

• (1135)

M. Paul Creamer: Je l'ai maintenant.

Le président: D'accord.

Madame Chabot, voulez-vous répéter votre question?

[Français]

Mme Louise Chabot: Je vais la répéter, monsieur le président, mais j'aimerais conserver l'entièreté de mon temps de parole, soit six minutes, s'il vous plaît.

Monsieur Creamer, si vous n'aviez pas accès au programme Emplois d'été Canada, quelles seraient les conséquences pour votre organisme et pour les projets que vous mettez en avant, ainsi que pour les jeunes et votre communauté?

[Traduction]

M. Paul Creamer: Merci de votre question.

Je pense que nous ne serions pas en mesure de donner aux jeunes de notre communauté des occasions d'emploi. Je pense que ce programme présente des avantages aux deux parties concernées: l'organisation et les participants. Nous en bénéficions, parce que nous avons besoin d'aide supplémentaire. Nous assumons de nombreuses responsabilités avec des ressources limitées. Toute aide supplémentaire que nous pouvons obtenir... Ce programme nous permet de réaliser des projets spéciaux et des initiatives ponctuelles que nous ne pouvons habituellement pas mettre en œuvre avec nos ressources traditionnelles.

Par ailleurs, il n'y a pas nécessairement beaucoup de possibilités d'emploi local pour les étudiants dans notre région. Ce programme leur donne une chance.

[Français]

Mme Louise Chabot: Merci.

Pour offrir ces possibilités en lien avec vos projets spéciaux, le financement accordé dans le cadre du programme Emplois d'été Canada est-il suffisant? Permet-il de pourvoir suffisamment de postes et d'attribuer suffisamment d'heures de travail aux jeunes? Nous savons que la demande est actuellement plus forte qu'auparavant.

[Traduction]

M. Paul Creamer: La réponse courte est non. La réponse plus longue est... Si on examine le nombre de demandes reçues de la part des organisations — et pas seulement de nous —, on constate qu'il dépasse de loin les ressources disponibles. Cela illustre l'ampleur de la demande. Oui, chaque fois qu'il y a de l'argent gratuit sur la table, les demandes vont affluer, alors je comprends qu'il faut un processus de notation et des critères pour trier, classer et évaluer les demandes afin que l'argent aille où il doit aller.

La réponse courte est non. Je ne pense pas qu'il y ait suffisamment de ressources, et nous pourrions toujours en avoir davantage.

[Français]

Mme Louise Chabot: Merci beaucoup.

Ma prochaine question s'adresse à Mme Larocque ou à M. Spafford.

Je vous félicite pour votre engagement. Nos communautés ont bien besoin d'organismes comme le vôtre, qui soutiennent les personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme.

Madame Larocque, vous avez formulé plusieurs recommandations au sujet de la souplesse du régime et des délais d'approbation. C'est bien noté, et je vous en remercie.

Vous avez dit que la durée du programme prévoit une période d'emploi pouvant varier de 10 à 16 semaines. Lorsque votre organisme a soumis des demandes, on ne vous a accordé que huit semaines alors que vos projets nécessitaient un nombre de semaines plus élevé.

Quel impact cela a-t-il sur les projets et quelles sont les conséquences sur les prestataires de services et les jeunes?

[Traduction]

Mme Nicole Larocque: Cela a certainement un impact sur notre capacité de recrutement. Même si nous pouvions offrir un salaire légèrement supérieur au salaire minimum, je ne pense pas que bien des gens s'intéressent aux contrats de huit semaines. Comme je l'ai souligné, en si peu de temps, ils n'ont pas la chance de vraiment s'impliquer autant que nous l'espérerions au sein de Kerry's Place.

Grâce à certains assouplissements, nous avons pu offrir des emplois d'une durée plus longue, ce qui a été une bénédiction non seulement pour nous, mais aussi pour l'employé. Nous avons pu garder quelques personnes pendant la pandémie de COVID-19, ce qui nous a donné plus de temps pour travailler avec elles et les aider à perfectionner leurs compétences sur une plus longue période. Je pense que cela a une incidence globale sur la quantité et la qualité des candidats que nous recevons lorsque nous annonçons un contrat de huit semaines.

• (1140)

[Français]

Mme Louise Chabot: Merci, madame Larocque.

Le programme Emplois d'été Canada de l'année dernière, par rapport au programme de l'année précédente dans un contexte de pandémie, a été amputé, pour la majorité de nos circonscriptions, de 30 % de son budget. C'est quand même beaucoup, quand on considère le nombre accru de demandes. Il y a aussi des questions d'ordre démographique et d'autres liées à l'inflation. Les coupes budgétaires se sont traduites par une diminution du nombre d'heures accordé à chacun des postes.

Dans le contexte actuel, croyez-vous que le financement du programme Emplois d'été Canada devrait être rehaussé pour tenir compte du nombre accru de demandes?

[Traduction]

Mme Nicole Larocque: Oui, je crois qu'il faudrait l'augmenter. Ici encore, si nous pouvions offrir des emplois d'une durée plus longue, nous aurions de meilleures chances d'embaucher des gens.

[Français]

Le président: Merci, madame Chabot.

[Traduction]

C'est maintenant Mme Zarrillo qui a la parole pour six minutes.

Mme Bonita Zarrillo (Port Moody—Coquitlam, NPD): Merci, monsieur le président, et merci beaucoup aux témoins d'aujourd'hui.

Je vais d'abord poser mes questions à Mme Larocque.

Madame Larocque, le programme Emplois d'été Canada, dont vous avez parlé, met l'accent sur les jeunes qui travaillent. C'est merveilleux d'entendre comment cet engagement se poursuit souvent après les emplois d'été. Je crois que c'est là un des objectifs: en offrant un emploi de qualité dans le cadre de ce programme, on souhaite que l'employé demeure au-delà de la période visée par l'entente Emplois d'été Canada.

Il y a deux ou trois choses que je voulais vous demander. Vous avez mentionné dans votre allocution d'ouverture qu'il faut avoir le temps de faire l'intégration. Pourriez-vous nous dire à quel point il est important d'avoir du temps pour intégrer les employés? En ce qui concerne la fin d'emploi, pourrait-on fournir plus d'information sur les impôts, par exemple, sur la façon de préparer une déclaration de revenus et sur les déductions fiscales ou les crédits d'impôt auxquels certains de vos employés ont droit?

Mme Nicole Larocque: Sur le plan de l'intégration, je pense que nous avons un processus assez rigoureux ici, à Kerry's Place. Nous voulons nous assurer que lorsque les gens sont engagés, nous avons l'occasion de leur donner la formation appropriée, non seulement au sujet du travail pour lequel ils sont engagés, mais aussi à propos de Kerry's Place en général pour qu'ils comprennent de quoi il en retourne. Nous faisons le tour de nos politiques et donnons de nombreuses formations obligatoires. Nous pouvons passer une bonne semaine à simplement intégrer quelqu'un et à présenter l'organisation, ce qui, encore une fois, joue un rôle dans... Lorsque le contrat n'est que de huit semaines, nous perdons un peu de temps au départ avec cette personne.

Je suis désolée. La deuxième question portait-elle sur les impôts?

Mme Bonita Zarrillo: Une partie de l'objectif des subventions pour emplois d'été est de faire entrer les jeunes sur le marché du travail. Je sais qu'un certain nombre de jeunes ne comprennent pas leurs droits sur le plan de l'impôt sur le revenu. Par exemple, ils ignorent qu'ils peuvent réclamer le crédit d'impôt pour personnes handicapées. Je me demande si vous fournissez de l'information sur la préparation de déclaration de revenus à vos employés à la fin de leur contrat.

Mme Nicole Larocque: Je ne sais rien de précis à ce sujet.

Monsieur Spafford, j'ignore si vous savez quelque chose.

M. Kevin Spafford: Je sais que nous leur fournissons des renseignements sur la préparation de leur déclaration de revenus initiale, évidemment, lorsqu'ils commencent à travailler.

Je sais, madame Zarrillo, que vous avez posé cette question à des témoins précédents, et nous nous ferions certainement un plaisir de transmettre les informations du gouvernement sur les impôts et les droits, considérant qu'il s'agit d'une valeur ajoutée pour les employés. Nous leur transmettrions donc l'information avec plaisir. Pour l'instant, nous ne fournissons pas d'information outre celles sur les déclarations de revenus normales que les employés doivent présenter à l'ARC pour leurs retenues à la source.

• (1145)

Mme Bonita Zarrillo: Ce serait excellent.

Madame Larocque, pour revenir à vous, vous rencontrez évidemment un grand nombre de candidats qui arrivent. Ce que j'ai remarqué dans les données que nous avons obtenues au début de cette étude, c'est que les deux tiers — ou la majorité — des employés placés sont des femmes et des filles. Je me demande si vous pourriez nous en dire un peu plus à ce sujet. Observez-vous la même répartition entre les sexes? À quoi attribuez-vous ce phénomène?

Mme Nicole Larocque: Honnêtement, cela semble juste être une tendance pour le type de secteur dans lequel nous sommes. En général, le secteur des services de développement a tout simplement tendance à attirer beaucoup de femmes. Cela semble tout simplement être une tendance. Je ne sais pas ce que je pourrais ajouter. On y trouve beaucoup de femmes. Je pense que c'est l'aspect qui consiste à prodiguer des soins.

Beaucoup plus de femmes présentent leur candidature à ces postes, mais les candidatures sont toutes évaluées de la même façon dans le cadre de notre processus de recrutement. De toute évidence, nous tenons compte des compétences, de l'expérience et du respect de toutes les exigences liées au poste proprement dit. C'est tout simplement de cette façon que cela s'est matérialisé au fil des ans.

Mme Bonita Zarrillo: Merci beaucoup.

Vous avez parlé un peu des salaires. Dans le secteur sans but lucratif en général, il n'y a habituellement pas beaucoup d'occasions de hausser les salaires ou de payer plus que le salaire minimum au moyen des subventions du programme Emploi d'été Canada. Savez-vous comment nous pourrions corriger la situation à l'aide des subventions du programme?

Mme Nicole Larocque: Je crois comprendre que les subventions, comme je l'ai dit, englobent le salaire minimum, et je ne sais pas si on peut faire quelque chose de plus, mais pouvoir offrir juste un peu plus que le salaire minimum en tant que subvention salariale aiderait selon moi les organisations comme Kerry's Place. Ce n'est pas prévu dans notre budget. Nous essayons de donner un peu plus que le salaire minimum, mais cela demeure moins que s'il s'agissait d'un poste normal. Cela reste un peu moins que ce que nous verserions à une personne que nous avons embauchée.

Une fois de plus, je pense que c'est un processus interne sur lequel nous pouvons nous pencher, car je crois que nous avons encore grandement tendance à penser que les candidats d'Emplois d'été Canada ne font pas la charge de travail à 100 %, alors que ce n'est pas le cas selon moi. Nous avons créé à l'interne une formule qui consistait à offrir 75 % du salaire versé pour un poste normal. Je pense que nous pouvons faire mieux si nous commençons à le prévoir dans le budget de l'organisation, mais pour ce qui est de la subvention salariale et de la possibilité de verser plus que le salaire minimum, je pense que c'est là que nous pourrions profiter un peu plus du programme.

Le président: Merci, madame Zarrillo.

Nous passons maintenant à Mme Ferreri pour cinq minutes.

Mme Michelle Ferreri (Peterborough—Kawartha, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci à tous les témoins d'être ici aujourd'hui pour témoigner dans le cadre de notre étude sur le programme Emplois d'été Canada.

De toute évidence, je remercie beaucoup M. Creamer.

J'ai vu certains de mes collègues sourire un peu lorsqu'ils ont entendu le nom de la municipalité de Douro-Dummer, mais j'en suis fière. C'est la région d'où je viens. C'est un nom unique, mais c'est le nôtre.

Monsieur Creamer, vous avez fait des suggestions et des observations très concrètes à propos du programme Emplois d'été Canada. Je veux les passer en revue et veillez à ce qu'elles se retrouvent dans le rapport pour améliorer le programme.

Premièrement, vous avez parlé de décisions antérieures et de la nécessité d'être avisé tôt. C'est une notion commerciale de base. Nous ne pouvons pas prévoir le coup ni prendre de décisions lorsque nous ne savons pas à quoi nous avons affaire. Deuxièmement, vous avez mentionné les critères de sélection. Une grande partie des programmes liés à Emplois d'été Canada ne tiennent pas compte des candidats. Plus précisément, le canton de Douro-Dummer ou d'autres régions rurales n'ont pas nécessairement la diversité nécessaire pour certaines de ces demandes. Troisièmement, vous avez dit que c'était très fastidieux, que c'était difficile pour votre personnel. La demande n'était pas remplie assez rapidement, et vous deviez tout recommencer.

En tant que personne qui dirige une municipalité, et à titre de trésorier, vous comprenez la bureaucratie. C'est en grande partie le même problème que nous voyons dans les programmes de façon générale, dans tous les programmes gouvernementaux. C'est un véritable problème bureaucratique. Il y a plus de bureaucratie que de résultats concrets.

Vous avez notamment dit que ce programme ne maximise pas ses fonds. Du point de vue de la trésorerie, c'est une des choses dont nous voulons parler. Lorsqu'on donne de l'argent à quelqu'un, l'investissement n'est pas toujours rentable s'il n'est pas fait correctement. Pouvez-vous en dire plus sur ce que cela signifie selon vous? De votre point de vue dans une municipalité, à quel point le système est-il efficace? À quel point le programme Emplois d'été Canada est-il efficace?

• (1150)

M. Paul Creamer: Merci de poser la question.

Pour beaucoup de mes observations, je pense que nous sommes sur la même longueur d'onde, car j'ai essayé de dire comment je m'y prendrais si je devais examiner le programme et ce que je changerais pour maximiser ces fonds.

Entre autres choses, même lorsque je regarde notre cas d'utilisation, je constate que les postes pour lesquels nous avons reçu une autorisation étaient des postes pour lesquels nous aurions probablement embauché quelqu'un avec ou sans le financement. Les postes pour lesquels nous avons eu du financement étaient ceux dans le secteur des parcs et des loisirs. Nous avons besoin de ces personnes, quoi qu'il arrive. Je pense que le financement pour nous serait probablement plus avantageux, et ajouterait plus de valeur, lorsqu'il s'agit de postes qui seraient restés vacants sans subvention. Nous avons notamment présenté une demande concernant un poste pour la conservation des documents et autres choses que nous ne sommes pas en mesure de faire quotidiennement.

Si les critères de notation pouvaient en tenir compte, ce serait un moyen de procéder. Comme je l'ai dit, l'autre énorme avantage se rapporterait à la planification et au temps à notre disposition.

Mme Michelle Ferreri: Merci pour ces explications.

Je pense qu'une des grandes questions que j'ai pour vous porte sur les normes de service à la clientèle. La communication était-elle claire lorsque vous avez présenté la demande? Aviez-vous l'impression qu'on avait des comptes à rendre et qu'on vous répondait rapidement? En tant que personne qui, encore une fois, travaille dans une municipalité, vous savez que les normes de service sont essentielles pour être efficaces auprès des clients, c'est-à-dire les contribuables. Comme vous l'avez dit, rien n'est gratuit. C'est l'argent des contribuables. Nous devons l'utiliser le plus efficacement possible.

Avez-vous constaté que les normes de service à la clientèle étaient à la hauteur lorsque vous vous êtes servi de ce programme?

M. Paul Creamer: Oui. Chaque fois que j'ai posé une question, on m'a répondu rapidement et correctement.

Encore une fois, le problème se rapportait à la question que j'ai posée à la mi-mars pour savoir quand nous allions recevoir une réponse et à quoi nous en tenir. La personne à qui j'ai pu parler m'a dit que cela n'allait pas être avant la mi-avril. On m'a répondu rapidement, mais la décision définitive n'a pas été rendue rapidement.

Mme Michelle Ferreri: Je pense que c'est une chose sur laquelle je pourrais revenir, et je pourrais peut-être vous contredire, car pour moi, c'est un service à la clientèle qui laisse à désirer. Si vous devez constamment faire un suivi, si vous ne recevez pas les réponses qu'il vous faut et que vous ne savez pas comment gérer ce que vous essayez de gérer, des améliorations pourraient être apportées, n'est-ce pas?

M. Paul Creamer: Je ne sais pas trop comment répondre.

Il serait bien d'obtenir une décision plus rapidement.

Le président: Merci, madame Ferreri.

Madame Hepfner, allez-y, pour cinq minutes.

Mme Lisa Hepfner (Hamilton Mountain, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

J'aimerais également remercier nos témoins d'être parmi nous aujourd'hui.

L'un des aspects du programme Emplois d'été Canada que je préfère, c'est la mesure dans laquelle les députés peuvent réellement collaborer avec les organisations locales. Pendant l'été, nous pouvons visiter et voir certains des étudiants qui occupent ces postes. L'organisation Ontario Sailing se trouve dans ma circonscription, et j'ai donc pu la visiter cet été. L'étudiante qu'ils ont recrutée dans le cadre du programme Emplois d'été Canada s'est qualifiée pour les Jeux panaméricains, et j'aimerais donc la saluer alors qu'ils s'apprêtent à commencer cette compétition au Chili. J'espère qu'elle va bien performer.

L'autre chose que j'ai remarquée dans ce bureau, c'est que plusieurs membres de leur personnel aux échelons plus élevés sont issus du programme. J'ai observé la même chose chez différents employeurs que j'ai visités. Ils avaient embauché des étudiants inscrits au programme Emplois d'été Canada, mais ils ont aussi des employés qui ont déjà participé au programme et qui occupent des postes essentiels. Je pense que certains des témoins l'ont également mentionné à propos du succès du programme.

J'aimerais demander aux représentants de toutes les organisations s'ils pensent que cela devrait demeurer l'objectif du programme. Est-ce pour offrir ce genre d'occasions et d'expériences d'apprentissage à des étudiants, ou devrions-nous également nous pencher sur le marché du travail et sur les besoins des collectivités locales en matière de main-d'œuvre?

Monsieur Spafford, madame Larocque, l'un de vous peut commencer.

• (1155)

M. Kevin Spafford: Merci de poser la question.

Je dirais que c'est la deuxième option. Les deux sont importantes pour donner des occasions aux jeunes, mais il faut aussi tenir compte de la main-d'œuvre locale et des besoins.

Mme Lisa Hefner: Allez-y, monsieur Creamer.

M. Paul Creamer: Je conviens que c'est important pour les jeunes. Je peux me fier à ma propre expérience. J'ai commencé ma carrière lorsqu'on m'a offert un emploi d'été pour étudiant à la Ville de Whitby, il y a très longtemps.

Mme Lisa Hefner: Madame Beaubier, je dois vous dire que je connais très bien Rutland. Ma belle-famille vit là-bas, et j'aime donc votre partie de Kelowna.

Mme Karen Beaubier: Eh bien, venez voir les murales quand vous voulez.

Je suis d'accord avec mes collègues ici aujourd'hui. Les deux sont importantes. Par exemple, ici à Rutland et à Kelowna, nous avons un énorme boom de la construction. Il serait donc sans aucun doute utile de se pencher sur les questions de main-d'œuvre.

Mme Lisa Hefner: Ma deuxième question est pour chacun de vous.

On nous a donné de nombreux exemples de ce qui pourrait fonctionner mieux. Si nous simplifions le processus en accordant un montant à chaque organisation pendant l'été, auriez-vous ainsi une plus grande marge de manœuvre en ce qui concerne le nombre d'étudiants que vous pourriez embaucher, la période pendant laquelle ils travailleraient et le moment où ils entreraient en poste? Si vous aviez cette latitude, pourriez-vous résoudre une grande partie de ces problèmes?

Commençons encore une fois par M. Spafford.

M. Kevin Spafford: Comme Mme Larocque l'a mentionné en répondant plus tôt à une question similaire, ce serait certainement un important changement par rapport au processus actuel, dans lequel les postes sont approuvés un à la fois. Je pense que ce serait semblable à la marge de manœuvre accordée pendant la COVID. Nous avons plus de latitude dans les postes offerts.

Je pense que c'est une chose qu'il faudrait travailler, pour en déterminer le fonctionnement exact. Nous pourrions offrir, dans cette situation, plus de postes d'une durée de 16 semaines — pour nous en particulier, cela attire beaucoup de candidats —, et ce, tout au long de l'année. C'était une autre chose pour nous, comme Mme Larocque l'a dit. Il était utile de ne pas être limité à l'été pendant la COVID.

Mme Lisa Hefner: Je vois.

Monsieur Creamer, vous avez 30 secondes. Cela laisse 30 secondes pour Mme Beaubier.

M. Paul Creamer: Je suis d'accord. Cela accorderait sans aucun doute une plus grande latitude.

Il faudrait voir comment cela fonctionnerait. Habituellement, nous cherchons à pourvoir des postes très précis, compte tenu de la taille de notre organisation, mais j'imagine qu'il serait utile pour les grandes organisations d'avoir une plus grande marge de manœuvre.

Mme Lisa Hefner: Madame Beaubier, qu'en pensez-vous?

Mme Karen Beaubier: C'est le contraire pour moi. J'ai une petite organisation, et j'ai déjà cette marge de manœuvre. Je pourrais travailler avec les deux paramètres, pour tout dire, mais il serait utile d'avoir quelqu'un au bureau à longueur d'année, ou pendant quelques mois. Ce serait certainement utile pour moi aussi.

Mme Lisa Hefner: Je vois. C'est pas mal tout le temps que j'avais.

Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Merci, madame Hefner.

[Français]

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

Mme Louise Chabot: Merci, monsieur le président.

Ma question s'adresse à M. Creamer.

Parmi les recommandations formulées, on a proposé que le programme offre une plus grande souplesse. Pendant la pandémie, cela a effectivement été le cas. Je rappelle aussi qu'il y a eu plus d'argent. Selon moi, il y a des différences en ce qui concerne la souplesse offerte. On a moins de postes, mais on a plus d'heures. Je ne pense pas que ce soit des vases communicants.

Monsieur Creamer, que signifie concrètement pour vous une plus grande souplesse en ce qui concerne les projets d'Emplois d'été Canada et l'emploi à temps plein?

[Traduction]

M. Paul Creamer: Lorsque nous parlons de souplesse, pour notre organisation, cela signifie des périodes plus longues. Nous avons reçu une approbation pour deux postes d'une durée de 8 semaines, mais nous avons besoin de les pourvoir pendant 16 semaines. C'est le canton qui a dû financer le coût total du poste.

Compte tenu de l'endroit où nous nous trouvons et du nombre limité de candidatures que nous recevons parfois, lorsque nous ne réussissons pas à pourvoir un poste, une plus grande latitude nous permettrait de passer à un autre poste plus facilement.

• (1200)

[Français]

Mme Louise Chabot: Quel effet cela a-t-il sur les projets que vous mettez en avant? On vous a accordé deux postes pour 8 semaines alors que vous aviez besoin de ces postes pour 16 semaines.

[Traduction]

M. Paul Creamer: Encore une fois, je pense que tout dépend du temps à notre disposition. Si nous en avons plus et qu'on nous prévenait, nous pourrions planifier et afficher le poste en conséquence. Lorsque nous ne sommes pas avisés et que nous manquons de temps, si nous prévoyons une période de 16 semaines, mais qu'on en approuve seulement huit, il est probable que nous devrions nous en tenir au plan de 16 semaines et financer la différence.

Le président: Merci, madame Chabot.

Madame Zarrillo, vous avez deux minutes et demie pour conclure cette série de questions.

Mme Bonita Zarrillo: Merci, monsieur le président.

Je vais poser mes questions à M. Creamer cette fois-ci.

Dans votre déclaration liminaire, vous avez dit que vous vouliez recruter les personnes les plus talentueuses, mais que vous n'avez reçu aucune candidature. Je me demande juste si vous pouvez en dire un peu plus long sur les attributs que vous cherchez lorsque vous parlez des personnes les plus talentueuses? Que faites-vous pour poursuivre vos activités lorsque personne ne présente sa candidature?

M. Paul Creamer: Merci de poser la question.

Je pense que les personnes les plus talentueuses diffèrent pour chaque poste. Chaque fois que j'embauche, je veux être en mesure d'examiner de nombreuses candidatures pour voir qui conviendra le plus sur le plan de l'expérience, qui contribuera à nos objectifs et remplira les fonctions du poste, et aussi qui va bien s'intégrer. Je me suis déjà retrouvé dans cette situation, et lorsque je cherche quelqu'un qui va bien s'intégrer, je pense donc à une personne qui va également acquérir une expérience qui va l'aider à faire carrière.

Lorsque nous ne recevons pas de candidatures ou que nous n'en recevons qu'une seule... L'année dernière, nous avons tout simplement supprimé le poste.

Mme Bonita Zarrillo: Vous avez supprimé le poste à défaut d'avoir trouvé ce que vous cherchiez.

J'ai une dernière question alors. Vous avez dit que personne n'a soumis de candidature. Qu'est-ce que les jeunes font alors comme travail dans votre ville?

M. Paul Creamer: Je ne me suis jamais penché là-dessus, forcément. Je pense que beaucoup de jeunes restent, s'ils vont à l'école, à l'université. Je ne pense pas que nous ayons réellement vu en quoi consiste le bassin de candidats, car nous avons affiché le poste très tard dans le processus.

Mme Bonita Zarrillo: Vous pensez que le fait d'avoir affiché le poste tard a nui à la qualité des candidats.

M. Paul Creamer: Oui.

Le président: Merci, madame Zarrillo.

Je veux remercier notre premier groupe de témoins d'avoir comparu et fourni de l'information détaillée sur le sujet à l'étude.

Nous allons suspendre la séance quelques instants pendant que nous passons au prochain groupe de témoins.

• (1200)

(Pause)

• (1205)

Le président: Nous allons reprendre avec le deuxième groupe de témoins.

Du Sasamat Outdoor Centre, nous avons Ben Quinn. Du STEM Camp, nous avons Kevin Cougler, qui en est le fondateur et le directeur exécutif; et Andrew Downing, le directeur des opérations. Du YMCA du Sud-Ouest de l'Ontario, nous accueillons Krista Gillespie, qui est vice-présidente, Engagement et emploi des jeunes.

M. Downing comparait dans la salle avec nous. Je souhaite la bienvenue à ceux qui apparaissent à l'écran, et je leur rappelle de bien vouloir parler lentement dans la langue officielle de leur choix. Vous pouvez accéder aux services d'interprétation en cliquant l'icône au bas de votre écran.

Nous allons maintenant commencer par la déclaration liminaire de M. Quinn, du Sasamat Outdoor Centre.

M. Ben Quinn (directeur des opérations, Sasamat Outdoor Centre): Merci beaucoup à tous de m'avoir invité à comparaître devant le Comité.

Je m'appelle Ben Quinn et je suis directeur des opérations du Sasamat Outdoor Centre, un centre de plein air.

Le Sasamat Outdoor Centre est un membre agréé de la British Columbia Camps Association. Nous avons ouvert nos portes en 1986, bien que nous ayons des groupes de camping au lac Sasamat depuis 1962. Notre camp s'appelait autrefois Camp Wallace. Nous sommes également membres de l'Association of Neighbourhood Houses of British Columbia, un organisme communautaire sans but lucratif et l'un des plus vieux organismes de bienfaisance enregistrés en Colombie-Britannique. Il a été créé en 1894.

Situé au bord du magnifique lac Sasamat, notre centre est entouré de forêts naturelles enchanteuses qui en font un lieu idéal pour l'apprentissage et l'épanouissement personnel. Nous offrons une variété de programmes de camp de jour et de camp de vacances pour les enfants et les jeunes âgés de 4 à 15 ans. Nos installations et nos programmes comprennent des parcours de cordes en hauteur, du canoë, du kayak, de l'escalade de rocher, du tir à l'arc, la construction d'abris et un certain nombre de programmes de camp d'été traditionnels que l'on s'attend à trouver dans un camp en plein air. Notre personnel est bien formé et passionné par l'enseignement en plein air et le développement de l'enfant. Nous nous efforçons de faire en sorte que chaque campeur se sente valorisé et intégré.

Notre centre de plein air a la chance de bénéficier du programme de contribution salariale d'Emplois d'été Canada depuis de nombreuses années. Notre camp d'été attire bien sûr dans son équipe des jeunes qui en sont à leurs premières années d'études secondaires ou postsecondaires. En moyenne, nous employons chaque été entre 40 et 50 jeunes qui répondent aux critères du programme Emplois d'été Canada.

En tant que représentants d'un organisme sans but lucratif, nous sommes très reconnaissants du fait que ce programme existe. Le financement que nous recevons a une incidence très importante sur la compensation de l'ensemble des coûts de fonctionnement des camps. De plus, c'est un élément de financement essentiel qui nous aide à continuer à offrir des programmes abordables et accessibles au plus grand nombre de familles possible.

Comme de nombreux camps partout au pays, le Sasamat Outdoor Centre a été dans une situation vulnérable sur le plan financier ces dernières années en raison de la COVID-19 et de la hausse des coûts qui s'en est suivie dans tous les aspects de nos activités. Cette année, nous avons été confrontés à un autre obstacle financier lorsque nous avons reçu notre financement du programme Emplois d'été Canada. Étonnamment, il représente moins de la moitié de ce que nous avons reçu l'année dernière et environ la moitié de ce que nous avons reçu en moyenne au cours des cinq dernières années.

D'après les discussions que nous avons eues par la suite, nous croyons comprendre qu'il y avait moins de fonds à distribuer dans notre secteur cette année. Cependant, pour un organisme sans but lucratif comme le nôtre qui en est venu à compter sur ce financement d'une année à l'autre, il s'agit d'un défi difficile à surmonter.

Il va sans dire que nous sommes très reconnaissants de l'existence de ce programme. Nous espérons qu'il se poursuivra pendant de nombreuses années.

Je tiens à vous remercier pour le temps que vous m'avez accordé. Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions maintenant.

• (1210)

Le président: Merci, monsieur Quinn.

Les représentants des deux autres organismes feront leur déclaration préliminaire, puis nous passerons ensuite aux questions.

Monsieur Cougler, de STEM Camp, la parole est à vous.

M. Kevin Cougler (fondateur et directeur exécutif, STEM Camp): Merci beaucoup.

Bonjour à tous.

Je m'appelle Kevin Cougler et je suis le fondateur et le directeur exécutif de STEM Camp, qui est un organisme canadien sans but lucratif enregistré depuis 2015. J'aimerais vous présenter Andrew Downing, notre directeur des opérations, qui est avec vous dans la salle aujourd'hui. Je vous remercie de nous avoir invités à témoigner devant le Comité.

STEM Camp participe au programme Emplois d'été Canada depuis 2016. À ma connaissance, nous sommes l'un des plus grands participants au Canada. Nous avons embauché environ 2 028 employés d'été au cours de cette période.

STEM Camp est un camp d'été de jour qui propose des programmes dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques. En 2023, nous avons exercé nos activités à 54 endroits avec 12 416 inscriptions. Au total, 55 906 campeurs y ont participé, une occasion qui n'existerait pas sans ce programme.

Des améliorations importantes ont été apportées au programme Emplois d'été Canada depuis la première participation de STEM Camp en 2016. Il y a notamment le fait qu'on peut dupliquer et modifier les demandes de subvention, que l'on reçoit les paiements finaux des projets beaucoup plus rapidement et qu'un seul agent de

projet est désigné pour une organisation, au lieu qu'il y ait un agent pour chaque projet, ce qui est important pour une organisation de la taille de STEM Camp.

Bien que ces améliorations soient remarquables et bienvenues, je voudrais proposer respectueusement quelques moyens d'améliorer le programme qui se fondent sur notre expérience.

Premièrement, nous recommandons de permettre à une organisation de pourvoir un poste après qu'un employé a démissionné ou qu'il a été congédié pour un motif valable sans sacrifier la subvention. À l'heure actuelle, si un employé démissionne après quatre semaines et qu'un nouvel employé est embauché, la subvention ne peut être utilisée pour aucun des deux parce qu'ils n'ont pas occupé l'emploi pendant un minimum de six semaines. Cette situation cause des difficultés financières injustifiées à l'organisation. Il convient également de souligner que, malheureusement, les jeunes ont de plus en plus tendance à ne pas respecter leurs obligations contractuelles. Je suis sûr que mes collègues, M. Quinn et Mme Gillespie, en témoigneront également.

Deuxièmement, il n'est pas possible de soumettre les formulaires de déclaration avant la date de début de l'emploi. Pour STEM Camp, cela signifie que le tout premier jour du camp, il faut saisir manuellement les renseignements de plus de 400 formulaires. Si vous avez déjà participé à un camp, vous savez que le premier jour est très occupé. Il serait utile de pouvoir soumettre ces formulaires au moment de l'embauche de l'employé, ce qui nous permettrait également de recevoir des paiements avant la première période de paie. À l'heure actuelle, parce que les employeurs ne peuvent pas soumettre les formulaires de déclaration avant le premier jour de l'emploi, ils doivent parfois attendre trois périodes de paie avant de recevoir le paiement. Cela place un organisme de la taille de STEM Camp dans une situation de déficit financier important pendant de nombreuses semaines. Nous recommandons qu'on permette aux organisations de soumettre les formulaires de déclaration dès l'embauche de l'employé. S'il était possible de soumettre les formulaires par voie numérique au lieu de saisir manuellement les renseignements de chaque formulaire, cela nous épargnerait d'innombrables heures de tape.

Troisièmement, nous recommandons de rétablir les mécanismes de vérification à Service Canada pour que l'on s'assure que chaque organisation qui reçoit la subvention respecte les modalités de l'entente avec Emplois d'été Canada. Les vérifications étaient plus nombreuses avant la COVID. Après la pandémie, j'imagine que les ressources étaient mobilisées au maximum, mais nous avons constaté qu'on a fait peu de vérifications pour s'assurer que les fonds du programme étaient dépensés conformément à ce qui était prévu et à l'obligation contractuelle.

Quatrièmement, il est de plus en plus difficile de trouver des étudiants canadiens pour pourvoir les postes dans les camps d'été. Il serait utile que les employeurs puissent embaucher des personnes titulaires d'un visa, qu'il s'agisse d'un simple visa de travail ou d'un visa d'étudiant, en particulier lorsqu'on est incapable de trouver des Canadiens pour pourvoir ces postes. Chaque année, nous refusons des dizaines de candidats qualifiés qui sont ici, qui ont des visas d'étudiant et qui seraient de formidables employés.

Enfin, le coût de fonctionnement d'un camp d'été dépasse de loin ce qu'un parent est prêt à payer pour y envoyer son enfant. Cette situation n'est pas propre à STEM Camp. La plupart des camps d'été n'existeraient pas sans le programme Emplois d'été Canada, ce qui est la réalité de STEM Camp. Le programme nous a permis de créer et d'offrir des programmes d'été amusants et éducatifs qui incitent les enfants à se familiariser avec les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques, les encouragent à poursuivre des études dans ces domaines et, plus important encore, contribuent à résoudre les pénuries de main-d'œuvre actuelles et prévues au Canada.

Soutenir et accroître l'investissement dans le programme Emplois d'été Canada, c'est soutenir les jeunes du pays dans leur quête pour devenir les innovateurs de demain.

• (1215)

Voilà qui conclut mon témoignage. Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de participer.

J'ai d'autres recommandations dont je n'ai pas pu parler, faute de temps, mais je serais...

Le président: Monsieur Cougler, vous pourrez probablement le faire pendant la période réservée aux questions.

Je vous remercie de votre témoignage.

Nous passons maintenant à Mme Gillespie, qui dispose de cinq minutes.

Mme Krista Gillespie (vice-présidente, Engagement et emploi des jeunes, YMCA du Sud-Ouest de l'Ontario): Merci, monsieur le président.

Je me trouve près de London, en Ontario, sur le territoire traditionnel des peuples anishinabe, haudenosaunee et attiwandaron.

Je remercie les membres du Comité d'avoir invité le YMCA à parler de son expérience et à faire des recommandations.

Je m'appelle Krista Gillespie. J'utilise le pronom « elle ». Je suis vice-présidente des programmes d'engagement et d'emploi des jeunes au YMCA du Sud-Ouest de l'Ontario.

Je suis ici pour parler des répercussions qu'a le programme Emplois d'été Canada sur les jeunes qui y participent par l'intermédiaire de notre YMCA local, ainsi que de 36 autres YMCA au Canada. Le YMCA est un organisme de bienfaisance canadien de premier plan qui met l'accent sur la santé et le bien-être. En tant qu'employeur, l'organisme comprend que le travail est un aspect important de la santé et du bien-être et qu'il peut guider les gens et leur apporter un sens. Au YMCA, grâce au programme Emplois d'été Canada, les jeunes vivent des expériences de travail de haute qualité, de grande valeur et significatives.

Nous sommes ravis que le Comité entreprenne cette étude, car nous croyons qu'elle offre une excellente occasion d'explorer les points forts de ce programme remarquable et, nous l'espérons, de s'en inspirer. Nous avons plusieurs idées sur la façon de miser sur les points forts, mais permettez-moi de vous dire d'abord que les organismes de bienfaisance constituent un secteur dans lequel les jeunes peuvent commencer une grande carrière, car nous prônons l'engagement civique et nous favorisons le sentiment d'appartenance.

Les jeunes sont plus exposés au risque de chômage que la population générale. De nombreux jeunes entrent sur le marché du travail pour la première fois et manquent d'expérience professionnelle.

Les jeunes au Canada qui ont un emploi d'été au YMCA sont souvent conseillers de camp. Ils peuvent également occuper un poste aux services aux membres ou aux installations et à l'entretien, ou être sauveteurs et éducateurs de la petite enfance. Cette année, nous avons pu embaucher un coordonnateur du numérique. Les jeunes employés dans ces domaines acquièrent des compétences importantes, telles que le leadership, la résolution de conflits, la communication et la résolution de problèmes. Il s'agit de rôles fondamentaux qui permettent aux jeunes de bien démarrer et qui leur serviront tout au long de leur parcours professionnel. Ce point d'entrée facilite la transition vers des carrières à plus long terme. D'après ma propre expérience, souvent, nous embauchons des personnes dans le cadre d'Emplois d'été Canada et elles reviennent pour une deuxième année, au cours de laquelle elles améliorent leurs compétences en leadership et leur niveau de responsabilité.

Nous avons cinq recommandations pour tirer parti des points forts du programme Emplois d'été Canada.

Premièrement, transformer le programme Emplois d'été Canada en un programme d'emplois pour les jeunes offert tout au long de l'année, avec la possibilité d'inclure des postes à temps partiel. Cela faciliterait l'accès au marché du travail, d'autant plus que le parcours des études dévie du modèle traditionnel « premier semestre, deuxième semestre, pause ». Cela permettrait aux employeurs d'offrir un éventail plus complet et plus diversifié de postes qui attireraient un nombre plus important et plus diversifié de jeunes.

Deuxièmement, assurer un financement pluriannuel prévisible qui permettrait aux employeurs de mieux planifier et d'engager de manière significative de jeunes employés. Plus tôt le financement sera annoncé, plus tôt nous pourrions commencer à recruter pour les emplois d'été au Canada. Cela permet aux jeunes de planifier en conséquence.

Troisièmement, améliorer l'efficacité administrative du programme. Je suis tout à fait d'accord avec M. Cougler sur bon nombre des points qu'il a déjà soulevés. Parmi les choses que nous proposons: éliminer l'exigence de produire un rapport détaillé sur les absences de courte durée; permettre un créneau concernant la date de début sans exiger de paperasserie supplémentaire si une modification est apportée à la date de début qui figure dans la demande initiale; et faire en sorte qu'il ne soit pas nécessaire de produire un rapport pour chaque membre du personnel, en particulier lorsque plusieurs personnes sont embauchées pour un poste.

Quatrièmement, prévoir des fonds pour les congés de santé mentale ou de maladie rémunérés. Au YMCA, notre objectif est de soutenir nos plus jeunes travailleurs et de veiller à ce qu'ils aient une expérience de travail saine et productive. Inclure une allocation pour les jours de congé de santé mentale ou de maladie dans le programme serait bénéfique pour les jeunes qui rencontrent et vivent une variété de défis liés à la santé.

Cinquièmement, faire en sorte qu'il soit possible d'embaucher non seulement des résidents canadiens, mais aussi des personnes qui ont un permis de travail, y compris les étudiants étrangers.

En tant qu'organisme qui emploie des milliers de jeunes chaque année, le YMCA s'efforce continuellement d'offrir à ses jeunes employés de bonnes expériences de travail. Nous croyons que le programme Emplois d'été Canada offre une expérience enrichissante aux jeunes de nos collectivités, et nous nous réjouissons de tirer parti du succès de ce programme.

• (1220)

Le président: Merci, madame Gillespie.

Nous allons maintenant commencer la première série de questions avec M. Aitchison, qui dispose de six minutes.

M. Scott Aitchison (Parry Sound—Muskoka, PCC): Merci, monsieur le président.

J'aimerais poser des questions à Mme Gillespie d'abord.

Je veux obtenir une précision. Vous avez mentionné que votre organisme emploie des jeunes. Le YMCA du Sud-Ouest de l'Ontario contribue-t-il également au placement, par exemple en aidant les jeunes à trouver du travail au sein de différentes entreprises?

Mme Krista Gillespie: La réponse courte est oui. Nous avons des programmes d'emploi distincts qui aident les jeunes et les gens pour lesquels des obstacles ont été relevés à trouver du travail. Il s'agit essentiellement de programmes de formation préalable à l'emploi.

M. Scott Aitchison: C'est très bien.

Dans le cadre de ce programme, est-ce que vous...? Voici où je veux en venir: le YMCA de Simcoe/Muskoka collabore avec des employeurs de la région et tente de répondre aux besoins existants, par exemple.

Votre YMCA fait-il la même chose?

Mme Krista Gillespie: Oui.

M. Scott Aitchison: C'est bien. Là où je veux en venir... J'ai déjà posé la question une fois auparavant. Il y a une énorme pénurie de logements. Il y a une crise au pays. L'une des principales raisons pour lesquelles nous avons du mal à construire suffisamment de logements, c'est qu'il manque de travailleurs qualifiés dans le secteur.

Est-ce une chose que vous avez entendue de la part de l'industrie dans les collectivités que vous servez?

• (1225)

Mme Krista Gillespie: Je ne peux pas parler de quelque chose que j'ai entendu directement. Je comprends certainement qu'il s'agit d'un problème. Si l'on rendait le programme plus flexible, qu'on ne l'offrait pas qu'en été, je pense qu'il y aurait des possibilités. Je ne parle pas précisément du logement, mais si nous offrions des emplois dans le cadre d'Emplois d'été Canada tout au long de l'année, cela nous permettrait d'offrir des postes dans d'autres domaines de notre travail.

M. Scott Aitchison: Vous dites que le programme devrait être plus permissif et laisser les organismes locaux déterminer ce qu'ils doivent faire.

Pensez-vous que le programme pourrait servir à encourager les jeunes, par exemple, à s'orienter vers des domaines en demande dans différentes régions, qu'il s'agisse d'industries particulières ou de besoins nationaux? Pensez-vous que c'est un programme qui pourrait servir à orienter les jeunes?

Mme Krista Gillespie: Absolument. Le programme excelle lorsqu'il s'agit d'offrir des possibilités que n'auraient pas autrement les jeunes de voir ce qui pourrait les intéresser.

M. Scott Aitchison: Merci.

Combien de temps me reste-t-il? Il me reste peut-être deux minutes. Je vais demander rapidement aux représentants des deux camps... Je connais très bien le monde des camps. Je représente la circonscription de Parry Sound—Muskoka, qui compte probablement le plus grand nombre de camps au pays. Pendant la COVID, ce milieu faisait partie des joueurs qui ont peut-être été laissés pour compte lors de la création des programmes de soutien. J'ai travaillé avec le gouvernement à ce moment-là pour essayer de mettre en place des mesures d'aide pour ces organismes.

Selon vous, le programme Emplois d'été Canada est-il le véhicule le plus approprié pour les camps d'été? Existe-t-il de meilleurs outils qui pourraient les soutenir?

Il ne reste pas beaucoup de temps, mais je vais poser la question aux représentants des deux camps. Je vais commencer par M. Quinn.

M. Ben Quinn: La particularité des camps d'été... Le programme Emplois d'été Canada octroie des subventions qui permettent aux camps d'été de financer les salaires — une des dépenses les plus élevées des centres de plein air — pendant leur principale période d'opérations, soit les mois de juillet et d'août dans la majorité des cas.

Par contre, le programme n'offre pas de soutien pendant le reste de l'année. Or, de nombreux camps offrent des services pendant cette période sous forme par exemple de programmes éducatifs en plein air. À l'heure actuelle, le programme Emplois d'été Canada ne vise pas les opérations qui ne sont pas menées pendant l'été, même si les coûts qui y sont associés sont souvent aussi élevés que les coûts des camps. Si la portée de ces subventions était élargie ou qu'un nouveau programme était créé pour offrir du financement à l'extérieur des huit semaines des camps d'été, ce serait génial pour les camps partout au pays.

M. Kevin Cougler: Je suis d'accord avec M. Quinn.

Nous avons une cinquantaine de camps au Canada. C'est très difficile de trouver des employés pour la saison estivale. Par exemple, nous passons en entrevue plus de 1 000 candidats dans le cadre d'un processus qui commence en décembre et en janvier chaque année pour être en mesure de pourvoir 400 postes pour la saison estivale. La charge de travail est très lourde pour les membres du personnel de l'administration centrale, qui forment une petite équipe de sept ou huit employés à temps plein. Vous pouvez imaginer que de passer un millier d'entrevues pour attirer les meilleurs talents ne laisse pas beaucoup de temps pour s'acquitter d'autres tâches.

S'il y avait un mécanisme permettant d'accroître le financement octroyé tout au long de l'année pour certains postes au bas de l'échelle, mais toutefois très importants, nous pourrions transmettre aux jeunes les techniques et les habiletés nécessaires pour mener des entrevues avec un grand volume de candidats. Ce serait une merveilleuse occasion pour ces jeunes d'acquérir des compétences dont ils pourront se servir plus tard.

Le président: Merci, monsieur Aitchison.

Je cède la parole à M. Collins pour six minutes.

• (1230)

M. Chad Collins (Hamilton-Est—Stoney Creek, Lib.): Merci, monsieur le président.

Merci aux témoins d'être venus témoigner aujourd'hui.

Je vais passer à M. Cougler, qui n'a pas pu présenter toutes ses recommandations au Comité pendant sa déclaration préliminaire en raison de la limite de temps de cinq minutes.

Monsieur Cougler, pourriez-vous formuler ces autres recommandations dont vous parliez?

M. Kevin Cougler: Oui. Merci de me permettre de le faire.

Personne ne sera surpris par cette recommandation. En fait, n'importe quel organisme qui participe au programme Emplois d'été Canada recommanderait en premier lieu de modifier les échéanciers.

Je vais vous donner un exemple. Lorsque nous passons en entrevue les 1 000 candidats, une des raisons pour lesquelles nous devons poursuivre les entrevues est l'impossibilité d'offrir des emplois à temps plein tant que nous ne recevons pas une confirmation de financement de la part d'Emplois d'été Canada. Cette annonce arrive habituellement à la fin du mois d'avril. Le mieux que nous pouvons dire aux personnes que nous passons en entrevue en janvier, c'est que nous pourrions probablement les embaucher lorsque nous obtiendrons la confirmation en question. Évidemment, ce ne sont pas des garanties suffisantes pour les étudiants collégiaux et universitaires, qui veulent savoir tôt quel sera leur emploi d'été. Nous perdons ces candidats, car ils se tournent vers des organisations en mesure de leur garantir un emploi.

Souvent, nous recommençons deux ou trois fois le processus pour le même poste. Si nous recevions la confirmation du financement plus tôt, le programme permettrait d'attirer et de retenir beaucoup plus de talents pour la saison estivale.

Je pense que c'est la recommandation la plus importante de notre liste.

M. Chad Collins: Merci, monsieur Cougler.

Je m'adresse à présent à M. Quinn.

Avez-vous des assouplissements à recommander pour le programme? Une idée récurrente, que M. Cougler a mentionnée plus tôt, est d'amorcer le processus plus tôt pour que les organisations qui participent au programme disposent d'un plus grand bassin de candidats. Selon ce que nous avons entendu, de nombreuses organisations sont de cet avis. D'ailleurs, Mme Gillespie a formulé plusieurs recommandations concernant les mesures d'assouplissement.

Qu'en pensez-vous? Vous n'avez formulé aucune recommandation dans votre déclaration préliminaire. Votre organisme profiterait-il d'un financement pluriannuel ou d'un programme à longueur d'année assorti de mesures souples pour les postes à temps partiel? Je pose la question en présumant que vous offrez des camps.

M. Ben Quinn: Merci de la question.

Plusieurs autres assouplissements du même type pourraient être apportés. Je pense moi aussi que si nous obtenions une confirmation du financement plus tôt dans l'année, nous pourrions accélérer grandement le processus de même que retenir des candidats en leur faisant des offres fermes en janvier ou en février — soit pendant la période d'embauche de la plupart des camps d'été — au lieu de leur faire des offres conditionnelles.

Il y a d'autres assouplissements que je pourrais recommander. Je crois que quelqu'un a suggéré dans sa déclaration d'offrir la possibilité de transférer les fonds alloués à des postes d'employés qui ont démissionné ou qui ne sont plus en mesure de continuer leur contrat pour quelque raison que ce soit. La possibilité de transférer ces fonds à un autre poste au camp — ce qui est impossible à l'heure actuelle — constitue un assouplissement que je recommanderais.

Je crois aussi que ce serait bien que le financement s'applique à l'extérieur de la période estivale, au printemps et dans les intersaisons, de même qu'aux employés à temps partiel. Cette mesure souple aiderait en fait tous les camps au pays, et non pas seulement le nôtre.

M. Chad Collins: Merci, monsieur Quinn.

Madame Gillespie, un représentant de Statistique Canada nous a dit lors d'une autre séance que même si le programme Emplois d'été Canada comporte une composante solide d'équité, de diversité et d'inclusion, plusieurs jeunes travailleurs appartenant à des groupes en quête d'équité sont laissés pour compte. Il y a encore des écarts.

Pourriez-vous décrire les progrès réalisés par votre organisation dans l'embauche d'employés issus de groupes en quête d'équité? Des améliorations pourraient-elles être apportées au processus de sélection ou au programme dans son ensemble?

Mme Krista Gillespie: Merci pour la question.

Il y a en effet un thème récurrent dans les réponses données par les témoins. Pour les échéanciers, si nous pouvions avoir des nouvelles plus tôt, nous aurions plus de temps pour faire des annonces au sein de la communauté. Au YMCA, nous bâtissons des partenariats. Nous établissons des relations avec les groupes méritant l'équité pour être en mesure d'afficher les postes dans notre communauté et chez d'autres organismes pour que le processus de recrutement soit juste et équitable partout.

Nous réalisons des progrès, mais nous avons encore beaucoup de travail à faire. N'empêche que si nous recevions la confirmation du financement plus tôt, nous aurions plus de temps pour communiquer avec les communautés.

• (1235)

M. Chad Collins: Monsieur Cougler, il me reste environ 30 secondes. Voulez-vous répondre à la question?

M. Kevin Cougler: Je suis d'accord avec Mme Gillespie.

Une de nos stratégies est de communiquer avec les centres d'amitié et de leur fournir les annonces pour les emplois d'été. Par contre, instaurer une collaboration avec les centres d'amitié et les communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuits demande du temps. Il faut aller parler aux gens, développer des amitiés et établir des partenariats, et cela ne se fait pas en quelques semaines.

Nous avons eu de la chance l'été dernier. Nous avons organisé un camp avec la réserve des Six Nations, mais il nous a fallu travailler quelques mois en amont pour que cela se concrétise. Pour cette raison, je suis d'accord avec l'idée d'avancer la date de la confirmation du financement pour nous donner le temps d'établir des liens.

Le président: Merci, monsieur Collins.

[Français]

Madame Chabot, vous avez la parole pour six minutes.

Mme Louise Chabot: Merci.

Je tiens à remercier les témoins de leurs témoignages très instructifs. Ils nous fournissent des pistes de réflexion et des recommandations intéressantes.

Ma première question s'adresse à M. Quinn, dont l'organisme offre des camps de jour et des camps de jour avec nuitées à des jeunes dans un milieu naturel. Quelle belle expérience pour nos jeunes et pour les jeunes qui travaillent dans ces camps!

M. Quinn, vous avez dit avoir eu de la difficulté à faire face à des compressions de près de 50 % dont le programme aurait fait l'objet. Pouvez-vous nous parler des répercussions qu'ont eues ces coupes sur les camps quant au nombre de postes et de semaines? Comment cette situation se compare-t-elle à celle de l'année précédente?

[Traduction]

M. Ben Quinn: Merci de la question.

Habituellement, nous embauchons pour l'été entre 40 et 50 jeunes qui remplissent les critères d'admissibilité du programme. Nous recevons en moyenne de la part d'Emplois d'été Canada une approbation de financement pour environ 25 à 30 emplois. Nous avons reçu cette année en dollars réels environ la moitié du financement de l'an dernier. Selon notre moyenne quinquennale, c'est un peu moins de la moitié de ce que nous recevons normalement.

La plupart des gens ne sentent pas les répercussions sur le camp d'été parce que nous l'offrons et que nous employons ces jeunes de toute façon. Si la confirmation du financement nous parvient peu avant la date du début du camp, nous n'avons plus le temps d'apporter de grands changements opérationnels.

Les répercussions concrètes se font surtout sentir dans le budget global de notre organisme sans but lucratif. En dollars, les compressions se sont élevées à 75 000 \$. Nous nous attendions à recevoir ces fonds. Dans un exercice entier, nous devons trouver une façon d'absorber ces coûts. Nous devons dénicher d'autres sources de financement ou trouver des moyens d'augmenter les frais liés aux services, ce qui a des conséquences directes sur les participants du camp.

Voilà pour les répercussions.

[Français]

Mme Louise Chabot: Diriez-vous, monsieur Quinn, que les camps que vous offrez dans le cadre de votre mission sont essentiels dans le parcours de l'organisme?

[Traduction]

M. Ben Quinn: Oui. Ces camps jouent un rôle essentiel. Notre mission est d'enrichir des vies grâce à l'apprentissage et aux activités en plein air. Nos camps d'été sont une part absolument essentielle de ce que nous faisons. Au moins la moitié de nos opérations gravitent autour du camp d'été. Les autres opérations sont menées pendant les intersaisons.

[Français]

Mme Louise Chabot: Vous seriez donc en faveur d'un rétablissement ou d'une hausse du financement pour mieux soutenir le programme.

N'est-ce pas?

[Traduction]

M. Ben Quinn: Oui. Je pense qu'il y a beaucoup de facteurs qui déterminent les sommes versées aux organisations. Ce serait bien que les organisations dont le financement sera réduit parce qu'il y a moins de fonds disponibles pour une région donnée reçoivent un message qui leur indiquerait à l'avance qu'elles ne recevront pas les sommes habituelles. De cette manière, ces organisations auraient le temps de s'ajuster en conséquence.

• (1240)

[Français]

Mme Louise Chabot: Concernant la période d'emploi de huit semaines, un témoin nous a dit la semaine dernière qu'il était important d'obtenir du financement pour un plus grand nombre de semaines. Dans le cas des camps spécialisés, il est souvent nécessaire de former des jeunes pour le travail qu'ils auront à y faire. Or, des projets peuvent être mis en péril en raison du nombre de semaines actuellement accordé. Par exemple, si un projet nécessite deux postes et qu'on en obtient juste un pour huit semaines, cela change tout, et il y a des choses qu'il faudra peut-être abandonner.

Pour vos camps, est-ce suffisant, huit semaines? Souhaiteriez-vous avoir un plus grand nombre de semaines?

[Traduction]

M. Ben Quinn: Merci pour la question.

Les contrats de huit semaines ne sont pas assez longs pour un poste ordinaire dans la plupart des camps en Colombie-Britannique, car un grand nombre de camps offrent un programme de formation d'une ou deux semaines de 35 ou de 40 heures par semaine. Il arrive souvent que cette formation ne soit pas incluse dans les subventions pour les postes en question. Le camp doit donc absorber les coûts de la formation que 30, 40 ou 50 jeunes doivent recevoir pour pouvoir travailler. J'aimerais beaucoup qu'il existe des contrats de 9 ou 10 semaines — au lieu de 8 — pour les programmes de camps d'été.

Merci.

[Français]

Le président: Merci, madame Chabot.

[Traduction]

Madame Zarrillo, vous avez six minutes.

Mme Bonita Zarrillo: Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci, monsieur Quinn, d'être venu témoigner. Je suis la députée qui a été chargée de vous appeler pour vous dire que votre financement avait été réduit de 50 %. J'ai maintenu la part du financement — environ 10 % pour Sasamat —, mais ce n'était pas une conversation très agréable et j'ai trouvé difficile de transmettre ces mauvaises nouvelles, en plus à très court préavis. Comme vous l'avez dit, même nous, les députés, avons été mis au courant de la mesure seulement quelques jours avant l'entrée en vigueur de la politique. Je partage les préoccupations de mes collègues. Lorsque nous avons su la nouvelle un vendredi, nous avons voulu vous mettre au courant ce jour-là pour ne pas que le week-end passe et que vous receviez un courriel de l'administration centrale le lundi.

Je veux vous donner le temps de formuler d'autres recommandations que vous pourriez avoir pour nous. Nous avons entendu très clairement que les contrats de huit semaines n'étaient pas assez longs. Nous avons compris également que la réduction de 50 % du financement a eu des répercussions énormes sur les organismes sans but lucratif comme le vôtre et sur les organismes de bienfaisance. Je voulais donc vous donner l'occasion de nous faire part d'autres recommandations pour que ce soit inscrit au compte rendu et pour profiter de l'occasion que nous avons d'améliorer le programme.

M. Ben Quinn: Merci beaucoup.

Plusieurs autres assouplissements pourraient en effet être apportés. Une des principales mesures qui a été mise en lumière aujourd'hui par les autres témoins est d'instaurer du financement pour les postes à temps partiel. De nombreux camps embauchent des jeunes à temps plein pendant l'été, mais certains jeunes travaillent aussi à temps partiel, entre 10 et 20 heures par semaine. Or, ces postes ne sont pas admissibles au financement. Ce serait bien d'avoir cette flexibilité, et de pouvoir le faire aussi pendant d'autres périodes de l'année, même si je reconnais que c'est un programme d'emplois d'été.

Je voulais vraiment insister sur ces deux mesures d'assouplissement. Comme je l'ai mentionné tout à l'heure, une autre mesure souple serait de donner la possibilité de transférer à un autre poste — qui n'était peut-être pas inclus dans la liste des postes financés — ou à une autre personne les fonds affectés au poste d'un employé qui ne peut plus continuer son contrat d'Emplois d'été Canada à la suite, par exemple, d'une démission ou d'un congédiement.

Mme Bonita Zarrillo: Merci beaucoup.

Je vais m'adresser à M. Cougler, mais je voudrais vous remercier, monsieur Quinn, pour tout le travail que vous accomplissez. Vous venez d'accepter un nouveau poste, mais je voudrais que toutes les personnes qui nous regardent sachent à quel point Sasamat joue un rôle important dans la communauté et que depuis des générations, des enfants qui y sont allés comme campeurs retournent y travailler quelques années plus tard. Merci pour tout ce que vous faites.

Monsieur Cougler, je suis heureuse de vous revoir. J'espère que vous nous rendrez visite dans l'Ouest bientôt.

Je voulais aussi vous donner l'occasion de faire inscrire au compte rendu d'autres éléments de la liste de recommandations.

• (1245)

M. Kevin Cougler: Je vous remercie. Je suis moi aussi heureux de vous voir, madame Zarrillo.

J'aimerais que M. Downing intervienne à ce sujet. Plus tôt, Mme Chabot s'interrogeait sur l'incidence des compressions budgétaires. Pour STEM Camp, cela signifie que nous devons peut-être offrir une formation en mode virtuel — qui coûte beaucoup moins cher — à nos employés, en lieu et place d'une bonne formation de cinq jours en personne. Cela a de réelles répercussions sur les appels au service à la clientèle et sur le soutien que nous pouvons offrir au personnel quand l'été s'installe.

M. Downing est notre directeur des opérations. Il pourra donc vous donner plus de détails que moi.

Monsieur Downing, pourriez-vous nous parler de ce que vous constatez?

M. Andrew Downing (directeur des opérations, STEM Camp): Bien sûr, monsieur Cougler. Je remercie le Comité de me donner l'occasion de comparaître aujourd'hui.

Absolument. Le temps dont nous disposons pour former notre personnel peut faire toute la différence. L'année dernière, nous avons pu offrir une formation de cinq jours, en personne. Cela nous a permis de bien évaluer l'incidence de ce genre de formation sur l'expérience des campeurs et du personnel. Cette formation de cinq jours en personne a coûté cher, mais elle nous a bien servis. Pendant les deux premières semaines du camp, je m'attendais à recevoir des mauvaises nouvelles et je me demandais pourquoi personne ne m'appelait pour me dire que rien n'allait plus aux quatre coins de la province. Cette formation a été très efficace. Il n'y a rien comme une formation pratique dispensée en personne à tous nos employés de la province.

Cette année, en raison de certaines contraintes budgétaires et d'une plus petite subvention reçue dans le cadre du programme Emplois d'été Canada, nous avons adopté un format hybride. Nous avons offert des modules en ligne et de la formation en personne. J'ai constaté que les deux premières semaines du camp ont été beaucoup plus mouvementées, tant pour le personnel du service à la clientèle que pour nos employés dans les camps. C'était aussi dû en grande partie au manque de personnel dans les camps. Plutôt que d'avoir huit à dix employés comme les années précédentes, nous en avions cinq ou six.

C'est un véritable défi. Il ne fait aucun doute qu'un financement accru de la formation aurait des répercussions positives sur nos activités, sur l'expérience des enfants dans les camps et sur les employés qui s'occupent d'eux.

Le président: Il vous reste 15 secondes.

Mme Bonita Zarrillo: Pourriez-vous nous parler du nombre de candidatures que vous avez reçues cette année? Avez-vous constaté une différence, maintenant que la pandémie est derrière nous, ou presque?

M. Andrew Downing: Nous avons constaté une légère augmentation. Nous avons reçu moins de candidatures en 2021, évidemment, mais aussi en 2022. En 2023, nous avons connu un léger regain. Reste qu'il est toujours difficile, dès le mois de janvier, d'embaucher 400 personnes pour les camps de vacances qui commencent en juillet. C'est toujours difficile.

Le président: Je vous remercie, madame Zarrillo.

Nous passons à Mme Falk pour cinq minutes.

Mme Rosemarie Falk (Battlefords—Lloydminster, PCC): Je vous remercie, monsieur le président.

J'aimerais remercier tous les témoins du temps qu'ils nous consacrent aujourd'hui et de nous faire part de leur témoignage. Votre expérience avec le programme Emplois d'été Canada est très précieuse alors que nous entamons cette étude.

Monsieur Cougler, dans votre déclaration préliminaire, vous avez parlé du rétablissement des vérifications faites par Service Canada. Je me demandais si vous pouviez nous expliquer ce en quoi cela consistait. Ces vérifications n'ont-elles pas été rétablies après la COVID-19?

M. Kevin Cougler: Comme je vous l'ai dit, nous participons au programme depuis 2016. Je vais donc revenir à cette année-là. À cette époque, Service Canada effectuait une série de contrôles. Des représentants de Service Canada nous appelaient et nous demandaient, à moi et aux membres du personnel, de nous rendre dans différents sites dans la province pour les rencontrer. Nous participions à des rencontres en personne. Au fil des ans, j'ai commencé à leur dire que je n'avais plus à me rendre dans 50 sites différents pendant l'été, parce que cela prenait un peu trop de temps et coûtait trop cher.

Les représentants de Service Canada avaient aussi l'habitude de nous appeler pour nous demander des copies des talons de paye. Ils voulaient avoir la preuve que ceux qui participaient au programme étaient payés conformément aux conditions énoncées dans le contrat. Ces vérifications donnent plus de travail à mes employés, bien sûr, mais je pense qu'il est important que les contribuables sachent que les fonds du programme sont distribués comme il se doit et de façon à respecter l'intention de la subvention salariale.

Mes employés me disent que ces visites n'ont plus vraiment lieu depuis quelques années, et que Service Canada n'effectue plus beaucoup de vérifications. J'ai la vague impression que c'est simplement parce que Service Canada, depuis la pandémie, ne dispose pas encore de toutes les ressources nécessaires pour faire ce travail. Reconstituer ces ressources prend du temps. Nous prenons aussi beaucoup de temps à assurer le suivi.

C'est ce que nous avons constaté. Nous aimerions que plus de mesures de contrôle soient en place pour ce programme.

• (1250)

Mme Rosemarie Falk: Merci.

Puisque vous participez à ce programme depuis 2016, pourriez-vous nous dire si le processus pour présenter une demande de subvention est resté le même ou s'il est devenu plus simple? Le langage employé est-il clair? Avez-vous remarqué une différence?

M. Kevin Cougler: Mon expérience se fonde sur la taille de notre organisme. Peut-être que Mme Gillespie abondera dans le même sens.

Auparavant, je prenais quatre semaines en décembre, pendant mes vacances de Noël, pour rédiger des demandes individuelles pour une cinquantaine de circonscriptions afin de respecter l'échéance. Lorsque la fonction « Copier et modifier » a été mise sur pied dans le portail des services en ligne des subventions et contributions — pour copier une demande déjà créée et la modifier légèrement pour une autre circonscription —, je n'ai eu besoin que d'une semaine pour présenter mes demandes.

Je pense qu'il y a eu quelques améliorations. La mise en place du portail des services en ligne des subventions et contributions a été un cadeau du ciel. Il nous permet de bien classer les demandes et de les suivre. C'est fantastique.

À mon avis, et d'après mon expérience, il y a eu des améliorations notables au fil des ans.

Mme Rosemarie Falk: Vous donne-t-on assez de temps pour soumettre des demandes une fois que le processus est lancé, étant donné que vous devez faire beaucoup de copier-coller, etc.? Avez-vous quand même suffisamment de temps pour présenter des demandes?

M. Kevin Cougler: Oui, absolument.

Nous préparons nos demandes à l'avance. Nous voulons partir du bon pied, alors nous rassemblons tous les renseignements dont nous aurons besoin pour être prêts à l'avance. Lorsqu'il est temps de soumettre une demande, nous sommes en mesure de compléter le processus en une semaine.

Nous avons amplement le temps de compléter ces demandes.

Mme Rosemarie Falk: Qu'en est-il de votre expérience, monsieur Quinn, étant donné que votre organisme est plus petit que STEM Camp?

M. Ben Quinn: Oui, notre organisme est plus petit. Nous sommes souvent en mesure de rédiger une demande de subvention en une journée. Pour nous, c'est l'affaire d'une journée. Nous préparons la demande quelques jours avant le lancement du processus, puis nous allons sur le portail et la soumettons. Nous n'avons jamais eu de problèmes avec la soumission de demandes.

Mme Rosemarie Falk: Très bien, je vous remercie.

Et vous, madame Gillespie?

Mme Krista Gillespie: Je n'ai pas grand-chose à ajouter. Nous avons constaté ces mêmes améliorations, qui sont plus que bienvenues. Le processus est désormais beaucoup plus simple. Nous avons amplement le temps de faire nos demandes.

Le président: Je vous remercie, madame Falk.

Nous passons à M. Coteau pour cinq minutes.

M. Michael Coteau (Don Valley-Est, Lib.): Je vous remercie, monsieur le président.

Je remercie tous nos témoins de leur présence. Merci du travail que vous accomplissez pour aider les jeunes à acquérir l'expérience et les connaissances dont ils ont besoin pour faire la transition vers le marché du travail et vers une possible carrière.

Madame Gillespie, lors de votre déclaration préliminaire, j'ai bien aimé que vous insistiez sur l'épanouissement des jeunes qui participent au programme. Votre témoignage semblait se concentrer sur les jeunes et sur la manière dont le programme pouvait les aider. Les cinq recommandations que vous avez formulées se concentraient sur la façon d'améliorer l'administration du programme et d'autres éléments de ce genre. Les autres témoins en ont aussi parlé. Cependant, vos recommandations tournaient beaucoup autour des jeunes.

Vous avez parlé de la santé mentale et des congés de maladie. Combien de congés de maladie un organisme comme le vôtre peut-il offrir? Avez-vous des statistiques, ou des chiffres à nous donner?

Ensuite, et c'est la deuxième partie de ma question, nous savons que les jeunes ont connu bon nombre d'épreuves pendant la pandémie de COVID-19. Croyez-vous que le programme — s'il était en activité l'été, pendant la pandémie — a contribué de façon encore plus importante au bien-être des jeunes?

• (1255)

Mme Krista Gillespie: Je vous remercie de la question.

Je commencerai par vous présenter mes excuses, car je n'ai pas de chiffre précis à vous donner. Il s'agit certainement d'un élément que nous surveillons par le biais de nos ressources humaines, et je pourrais vous fournir le nombre d'absences plus tard.

Nous avons constaté des changements importants chez nos employés et chez nos jeunes qui sont revenus travailler pendant la pandémie, mais aussi après la pandémie. Les besoins de nos jeunes employés ont changé. Les jeunes trouvent qu'il est parfois trop exigeant de travailler cinq jours par semaine. Une semaine de 40 heures, c'est parfois trop difficile. Au YMCA, nous offrons deux jours de congé payé, si jamais les employés ont besoin de prendre un jour congé, ont un rendez-vous ou ont simplement besoin de prendre une journée pour se concentrer sur leur bien-être et leur santé mentale. Je pense qu'il est important que nous commençons à reconnaître que nous devons offrir un environnement de travail qui permettra aux jeunes de prendre soin d'eux-mêmes.

Bien que je ne dispose pas de statistiques précises, nous avons constaté qu'il y a moins d'employés qui souhaitent travailler 40 heures par semaine, et qu'il y en a plus qui veulent travailler à temps partiel ou être de garde. Comme le programme ne nous permet pas de descendre en dessous de 30 heures par semaine, peu d'employés peuvent se prévaloir d'un horaire de travail plus flexible.

Est-ce que j'ai répondu à votre question?

M. Michael Coteau: Oui, c'était une excellente réponse. Je vous en remercie.

Je vous remercie des recommandations que vous avez formulées. Merci encore.

Je vais vous poser une autre question. J'aimerais obtenir une réponse brève pour avoir le temps de poser une question aux représentants de STEM Camp. Vous avez parlé des étudiants étrangers. Pourquoi avez-vous décidé de les inclure dans vos recommandations? Avez-vous observé quelque chose sur le terrain qui vous a poussé à le faire?

Mme Krista Gillespie: Au YMCA, nous offrons des services aux nouveaux arrivants. Nous soutenons les adultes qui arrivent dans notre collectivité en les aidant à communiquer et à tisser des liens. Nous avons également un certain nombre de programmes pour aider les jeunes nouveaux arrivants. Selon leur situation, ils

auront parfois peu d'occasions de participer à la vie communautaire en travaillant. C'est pourquoi nous recommandons d'offrir plus d'occasions à tout le monde.

M. Michael Coteau: Merci beaucoup.

Monsieur Cougler, vous avez dit que vous avez passé toutes vos vacances d'hiver à remplir ces demandes de subvention. Combien de postes avez-vous été en mesure de pourvoir en 2023?

M. Kevin Cougler: J'aimerais demander à M. Downing de répondre à cette question.

Je pense que nous avons pu pourvoir 406 postes dans l'ensemble de nos 50 sites.

Cela vous semble-t-il juste, monsieur Downing?

M. Andrew Downing: Nous voulions pourvoir 490 postes. Nous avons reçu du financement pour 386 postes, et nous avons été en mesure d'en pourvoir 340.

M. Michael Coteau: Votre organisme est-il à but lucratif?

M. Andrew Downing: Il s'agit d'un organisme sans but lucratif.

M. Michael Coteau: Donc plus de trois...

Le président: Votre temps est écoulé.

M. Michael Coteau: Je vous remercie.

Le président: Monsieur Coteau, nous avons eu droit à des échanges fort intéressants.

Il est 13 heures. Nous n'avons plus de temps.

Avant de lever la séance, j'aimerais rappeler aux députés qu'ils ont jusqu'à 16 heures aujourd'hui pour nous envoyer leur liste de témoins pour notre étude sur l'intelligence artificielle.

J'aimerais remercier nos témoins en ligne et dans la salle de leur dévouement envers leurs organismes, et de leurs excellents témoignages. Merci beaucoup.

Sur ce, chers collègues, la séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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