



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 082

Le mercredi 18 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 mercredi 18 octobre 2023

• (1730)

[Traduction]

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

Bienvenue à la 82^e séance 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. Les membres du Comité participent en personne ou à distance au moyen de l'application Zoom.

J'aimerais faire quelques observations à l'intention des participants. Plusieurs se joignent à nous virtuellement, tandis que tous les membres du Comité sont dans la salle. Je vous prie d'utiliser la fonction de main levée pour attirer mon attention, ou levez la main si vous êtes ici en personne. Vous pouvez vous exprimer dans la langue officielle de votre choix. Si les services d'interprétation sont interrompus, je vous prie de m'en aviser. Nous suspendrons la séance le temps de régler le problème. Je demande aux membres du Comité et aux témoins de s'exprimer lentement et clairement pour faciliter le travail des interprètes. Je prie aussi les membres du Comité de faire attention à la manière dont ils utilisent les microphones, les casques d'écoute et les téléphones cellulaires, afin de protéger les interprètes.

Nous avons commencé en retard. Il y a deux groupes de témoins à l'ordre du jour. Un des témoins du deuxième groupe est absent. Je propose, si le Comité le veut bien, que nous recevions les deux groupes de témoins et que nous fassions seulement une série de questions de six minutes. Tout le monde aura droit au même temps de parole.

La parole est à Mme Gray.

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

Pouvez-vous préciser ce que vous voulez dire par là?

Le président: Nous disposons d'une heure.

Mme Tracy Gray: C'est tout. Nous n'allons pas dépasser...

Le président: C'est à la discrétion du Comité. Les ressources sont à notre disposition.

Quelle est la volonté du Comité?

La parole est à M. Coteau.

M. Michael Coteau (Don Valley-Est, Lib.): Personnellement, je dois absolument partir à 18 h 30.

Le président: Je donne la parole à Mme Chabot.

[Français]

Mme Louise Chabot (Thérèse-De Blainville, BQ): Je suis d'accord à propos de votre suggestion. Des témoins sont parmi nous, en personne, et nous désirons tous les entendre.

[Traduction]

Le président: Merci, madame Chabot.

Nous aurons le temps d'entendre tous les témoins. Chaque parti aura aussi droit à son temps de parole de six minutes, s'il plaît au Comité de procéder ainsi. Nous finirons alors un peu après 18 h 30.

M. Michael Coteau: Monsieur le président, y a-t-il une procédure par laquelle vous pouvez limiter la tenue de votes après 18 h 30? J'ai déjà vu cela.

Le président: C'est à la discrétion du Comité.

M. Michael Coteau: Je dois partir à 18 h 30. J'ai une obligation et je ne peux pas y manquer. Par courtoisie, je demanderais qu'on reçoive les témoignages et qu'on s'entende pour suspendre la tenue de votes après 18 h 30.

Le président: Le Comité est libre de décider de fonctionner selon les règles applicables en cas de quorum réduit s'il choisit de poursuivre ses travaux un peu après 18 h 30.

La parole est à Mme Gray.

Mme Tracy Gray: Merci, monsieur le président.

Si nous n'avons qu'une heure pour discuter avec tous les témoins sauf un, cela nous donne très peu de temps pour poser des questions. À mes yeux, ce n'est juste pour personne, ni pour les députés ici présents... Nous sommes en retard parce que le Président de la Chambre a prononcé un long discours; le retard est donc dû aux travaux de la Chambre. Selon moi, c'est injuste pour les témoins. Nous devrions pouvoir leur poser des questions.

Pourquoi ne pas organiser une autre réunion? Ainsi, nous pourrions consacrer une heure entière à un plus petit groupe de témoins. Même si nous regroupons tous les témoins, nous aurons moins de temps pour leur poser des questions, ce qui est injuste et pour les députés, et pour les témoins.

• (1735)

Le président: Je suis d'accord avec vous, madame Gray, mais j'ai déclaré la séance ouverte.

Nous allons commencer par les déclarations préliminaires du premier groupe de témoins. Ils sont seulement deux; cela prendra donc 10 minutes. Nous procéderons ensuite à la série de questions de six minutes. Après, le Comité pourra me dire ce qu'il veut faire.

M. Michael Coteau: Pour préciser... À quelle heure terminons-nous? Est-ce que c'est décidé?

Le président: Nous disposons des ressources nécessaires pour prolonger la réunion jusqu'à 19 h 30.

M. Michael Coteau: Est-ce que c'est ce que veut faire le Comité?

J'aimerais le savoir, par courtoisie, pour prendre les dispositions qui s'imposent.

Le président: D'accord, en ma qualité de président, je vais trancher.

Nous avons les ressources nécessaires pour finir à 19 h 30. Nous allons donc commencer par les déclarations préliminaires du premier groupe de témoins. Si les députés ont des décisions à prendre, nous nous en occuperons en temps et lieu.

M. Michael Coteau: Juste pour préciser... Je pose la question à nouveau: la réunion finira-t-elle à 19 h 30?

Le président: Est-ce que quelqu'un s'oppose à ce que nous finissions à 19 h 30?

M. Michael Coteau: Si un seul député veut finir à 19 h 30, je vais proposer que la réunion se termine à 18 h 30.

Le président: La parole est à Mme Chabot.

[Français]

Mme Louise Chabot: Je comprends la proposition de M. Coteau, mais il y a des dispositions pour le remplacement d'un membre du Comité qui doit s'absenter. Nous pouvons tenir la réunion du Comité jusqu'à 19 h 30. Si nous commençons maintenant, nous pourrions donc siéger pour les deux heures prévues à l'ordre du jour, ou presque. Les noms des témoins y sont déjà consignés, en fonction de l'horaire fixé pour la réunion, et il y a des témoins qui sont parmi nous, en personne.

À mon avis, il est clair qu'en cas d'absence d'un membre du Comité, qu'il soit d'un parti ou d'un autre, nous pouvons appliquer les dispositions prévues pour son remplacement, et je souhaiterais que cela soit observé.

[Traduction]

Le président: Merci, madame Chabot.

Je m'en remets à votre volonté: la réunion est commencée et elle se terminera à 19 h 30, à moins que quelqu'un propose de lever la séance plus tôt.

Nous allons suivre l'ordre du jour. Pour la première partie de la réunion, nous recevons M. Matthew Rempel, président d'Enseignement coopératif et apprentissage en milieu de travail Canada. Nous accueillons aussi Mme Connie Leung, contrôleur, du Lullaboo Nursery and Childcare Center. Mme Leung ne fera pas de déclaration préliminaire. Nous recevons également, de Statistique Canada, M. Vincent Dale, directeur général, Marché du travail, Éducation et Bien-être Socioéconomique; et M. André Bernard, directeur adjoint du Centre de l'information sur le marché du travail. Tous les témoins du premier groupe se joignent à nous par vidéoconférence.

J'invite M. Matthew Rempel à présenter sa déclaration préliminaire. Vous disposez de cinq minutes.

M. Matthew Rempel (président, Enseignement coopératif et apprentissage en milieu de travail Canada): Merci, monsieur le président, mesdames et messieurs.

Bonjour. Je suis Matt Rempel, président d'ECAIT Canada. Je me joins à vous depuis Oakville, en Ontario, une ville située sur le territoire et les terres visées par le traité des Mississaugas de Credit. Nous saluons et remercions la Première Nation des Mississaugas de Credit, les détenteurs du traité et les gardiens du territoire.

C'est un honneur pour moi d'être ici aujourd'hui pour vous parler du programme Emplois d'été Canada au nom d'Enseignement coopératif et apprentissage intégré au travail Canada.

ECAIT est une organisation nationale. Cette année, nous célébrons notre 50^e anniversaire. Notre mission est de faire progresser l'apprentissage intégré au travail au Canada. Nos observations et nos recommandations sont fondées sur notre expérience d'organisation regroupant plus de 1 800 membres qui orchestrent collectivement, chaque année, des centaines de milliers d'activités d'apprentissage intégré au travail pour des étudiants de niveau postsecondaire.

L'apprentissage intégré au travail permet aux étudiants d'acquérir de l'expérience en milieu de travail dans le cadre de leurs programmes d'études. Il peut prendre la forme de programmes d'alternance travail-études, ou encore de stages de travail de longue ou de courte durée. L'apprentissage intégré au travail fournit à la jeunesse canadienne les compétences nécessaires pour répondre aux besoins de notre marché du travail et de notre société.

Nous tenons à féliciter le gouvernement de s'être engagé à financer les programmes pour les jeunes, les subventions salariales et l'apprentissage intégré au travail. Pour gagner la course mondiale aux talents et pour soutenir la concurrence dans les secteurs novateurs et émergents de demain, le Canada doit absolument être en mesure de former une main-d'œuvre spécialisée pour l'avenir. Voilà pourquoi il est essentiel de répartir équitablement les ressources entre tous ces programmes, pour le bien de nos jeunes, de nos étudiants et de notre économie. En inspirant les employeurs et l'industrie à investir dans les jeunes, on obtient des résultats indispensables pour atteindre nos objectifs collectifs.

Pour contribuer à votre examen du programme Emplois d'été Canada, ECAIT aimerait vous présenter des recommandations visant à améliorer l'accès aux expériences de travail de qualité nécessaires pour développer au maximum le potentiel de la jeunesse canadienne.

Premièrement, nous vous recommandons de considérer la possibilité de tirer parti du programme Emplois d'été Canada pour aider le gouvernement à atteindre ses objectifs en matière d'apprentissage intégré au travail. Il y a peut-être moyen d'accroître les retombées du programme Emplois d'été Canada sur l'objectif du gouvernement d'élargir l'accès à l'apprentissage intégré au travail.

Que l'on parle d'un emploi d'été ou d'une expérience d'apprentissage intégré au travail, les critères d'admissibilité pourraient être mis à jour de sorte à répondre aux deux objectifs à la fois. Par exemple, l'apprentissage intégré au travail pourrait prendre la forme d'un emploi à temps plein occupé pendant un semestre ou plus, soit plus longtemps que les emplois financés normalement par le programme Emplois d'été Canada. Il pourrait même prendre la forme d'un emploi à temps partiel, par exemple deux jours par semaine, ce qui est aussi inadmissible. De telles restrictions empêchent les employeurs de sélectionner les meilleurs candidats et de profiter du programme.

La deuxième recommandation concerne la possibilité de faire en sorte que le financement soit confirmé à un moment opportun par rapport aux démarches de recherche d'emploi des étudiants. Souvent, les étudiants de niveau postsecondaire en particulier commencent à se chercher un emploi plusieurs mois avant que les employeurs reçoivent la confirmation qu'ils obtiendront des fonds, en avril. C'est spécialement le cas des étudiants participant à des activités d'apprentissage intégré au travail. Si les fonds étaient confirmés plus tôt, les employeurs qui dépendent du financement accordé dans le cadre du programme Emplois d'été Canada auraient accès à un plus grand bassin d'étudiants et ils pourraient trouver des candidats répondant mieux à leurs besoins.

Troisièmement, nous recommandons au gouvernement d'étendre le programme Emplois d'été Canada en l'offrant toute l'année. Dans le passé, typiquement, les étudiants de niveau postsecondaire fréquentaient l'école durant les semestres d'automne et d'hiver, et ils travaillaient pendant l'été. Or, ce modèle change. Aujourd'hui, les programmes et les établissements d'enseignement suivent un cycle d'admission en alternance, ce qui fait que les étudiants peuvent travailler pendant les trois semestres de l'année. Emplois d'été Canada pourrait être transformé en un programme offert toute l'année. Ce changement serait aussi avantageux pour l'industrie, dont les besoins en jeunes employés ne se limitent pas à l'été. Les employeurs sont prêts: la majorité engage déjà des étudiants pendant les trois semestres de l'année dans le cadre de programmes d'alternance travail-études et de stages d'apprentissage intégré au travail.

Notre dernière recommandation est de veiller à offrir aux étudiants des expériences de travail et d'apprentissage de qualité. Le savoir-faire que nous avons acquis montre que la qualité des expériences de travail est réellement importante. Depuis plus de 50 ans, ECAIT développe son expertise pour faire en sorte d'offrir aux jeunes des expériences d'apprentissage et de travail de valeur élevée, de haute qualité et d'une grande utilité. Les objectifs en matière d'apprentissage et de perfectionnement liés aux expériences de travail doivent être clairs. La supervision doit être bien structurée et elle doit être de grande qualité. Il faut également éliminer les obstacles à l'accès pour les groupes en quête d'équité.

ECAIT collabore avec des milliers d'employeurs des secteurs public, privé et sans but lucratif. Notre expérience est vaste, et nous avons fait nos preuves en aidant l'industrie et les employeurs à offrir des expériences de travail de qualité. Nous serions ravis de collaborer avec le gouvernement à toutes les étapes du processus d'examen du programme et de lui offrir notre expertise pour qu'il arrive à créer des expériences de travail de valeur élevée pour la jeunesse canadienne.

Mesdames et messieurs les membres du Comité, merci de nous avoir invités à vous présenter notre point de vue. Merci aussi de

prendre nos observations en considération. Je répondrai volontiers à vos questions.

● (1740)

Merci.

Le président: Merci, monsieur Rempel.

Nous passons maintenant à M. Dale, directeur général chez Statistique Canada.

Monsieur Dale, vous disposez de cinq minutes.

M. Vincent Dale (directeur général, Marché du travail, Éducation et Bien-être socioéconomique, Statistique Canada): Monsieur le président, mesdames et messieurs, merci de nous avoir invités à vous présenter un aperçu de la situation actuelle du marché du travail du Canada.

Par rapport aux données historiques, les conditions du marché du travail du Canada demeurent difficiles. Cela dit, elles se sont améliorées au cours des derniers mois. De janvier à septembre 2023, l'emploi a augmenté en moyenne d'environ 30 000 par mois. Cette augmentation doit être interprétée dans le contexte d'une croissance de la population sans précédent.

Le taux d'emploi — la proportion de la population âgée de 15 ans et plus qui occupe un emploi — était de 62 % en septembre. Ce taux était presque le même un an plus tôt, mais il représente une baisse de 0,5 point de pourcentage par rapport à celui enregistré en janvier 2023. De son côté, après avoir atteint un faible niveau presque sans précédent de 5 % à la fin de 2022, le taux de chômage du Canada a augmenté légèrement; il se situe actuellement à 5,5 %.

Bien que le recrutement demeure un défi pour de nombreuses entreprises, le nombre de postes vacants au Canada a baissé de près de 30 % depuis l'été 2022. Les postes qui requièrent au plus un diplôme d'études secondaires représentent toujours la majorité des postes vacants, soit près de 60 %.

Je parlerai maintenant des conditions du marché du travail en ce qui concerne les jeunes et les étudiants.

Chaque année, de mai à août, l'Enquête sur la population active recueille des données sur le marché du travail au sujet des jeunes de 15 à 24 ans qui fréquentaient l'école à temps plein au printemps et qui ont l'intention d'y retourner à temps plein à l'automne. Pour le reste de ma déclaration, j'utiliserai le terme « étudiants retournant aux études » pour désigner ce groupe.

En moyenne, de mai à août 2023, un peu plus de la moitié — 53 % — des étudiants de 15 à 24 ans retournant aux études occupaient un emploi. Ce taux était semblable à celui enregistré avant la pandémie de COVID-19, mais en baisse par rapport au sommet récent enregistré pendant l'été 2022. À ce moment-là, les conditions du marché du travail étaient particulièrement difficiles tant pour les jeunes que pour les autres groupes d'âge.

Les petites entreprises sont une source considérable d'emplois d'été pour les étudiants. Au cours de l'été 2023, plus de 4 étudiants retournant aux études sur 10 travaillaient auprès d'une petite entreprise, comparativement à 1 personne sur 3 parmi l'ensemble des travailleurs. Les étudiants retournant aux études peuvent travailler dans un grand éventail d'industries — et c'est ce qu'ils font —, mais environ la moitié d'entre eux travaillent dans l'industrie du commerce de détail ou dans celle de l'hébergement et des services de restauration. Ce constat est conforme aux tendances historiques.

Par ailleurs, en 2023, les jeunes femmes retournant aux études étaient proportionnellement plus nombreuses que les jeunes hommes retournant aux études à travailler dans le secteur des soins de santé et de l'aide sociale. De leur côté, les jeunes hommes étaient plus susceptibles que les jeunes femmes de travailler dans l'industrie de la fabrication. Durant l'été 2023, les étudiants retournant aux études ont gagné en moyenne 17,84 \$ l'heure, ce qui représente une hausse de 4,3 % par rapport à la même période un an plus tôt. Cette hausse est comparable à la croissance des salaires horaires moyens parmi l'ensemble des travailleurs.

Malgré un marché du travail relativement difficile, on observe encore une sous-utilisation de la main-d'œuvre parmi plusieurs groupes d'une population canadienne de plus en plus diversifiée, y compris chez les étudiants. Par exemple, durant l'été 2023, parmi les étudiants retournant aux études, ceux faisant partie d'un groupe racisé étaient généralement moins susceptibles d'occuper un emploi. Les taux d'emploi chez les étudiants noirs, les étudiants d'origine sud-asiatique et les étudiants d'origine chinoise étaient tous plus bas que le taux pour l'ensemble des étudiants retournant aux études.

Monsieur le président, c'est ainsi que se conclut ma déclaration préliminaire. Je répondrai volontiers à vos questions.

• (1745)

Le président: Merci, monsieur Dale.

Nous commençons maintenant la première série de questions de six minutes.

Madame Gray, la parole est à vous.

Mme Tracy Gray: Merci, monsieur le président.

Merci aux témoins de se joindre à nous aujourd'hui.

Mes premières questions s'adressent aux représentants de Statistique Canada.

Depuis quand compilez-vous des statistiques sur l'emploi chez les jeunes? À quand remontent les données les plus anciennes que vous pouvez utiliser aux fins de comparaison?

M. Vincent Dale: Je peux vous dire que l'on compile des statistiques depuis au moins 10 ans. Il faudrait que je vérifie l'année exacte où l'on a commencé à le faire, mais nous avons des données pour une période relativement longue.

Mme Tracy Gray: Excellent. Merci.

Pour quelles statistiques du programme Emplois d'été Canada faites-vous un suivi particulier?

M. Vincent Dale: En fait, par rapport aux étudiants qui déclarent occuper un emploi, nous n'avons aucune information quant à savoir s'il s'agit d'un emploi lié au programme Emplois d'été Canada. L'Enquête sur la population active ne nous permet pas de faire ce lien directement.

Mme Tracy Gray: Très bien. Il s'agit d'une étude sur le programme Emplois d'été Canada. Il est donc intéressant d'entendre que vous ne faites aucun suivi au sujet de ce programme, que ce soit pour le nombre de personnes qui ont trouvé un emploi grâce au programme ou qui occupent toujours un emploi. Il n'y a absolument aucun suivi sur le programme Emplois d'été Canada.

M. Vincent Dale: J'aimerais faire deux ou trois observations. Premièrement, les renseignements que nous collectons, y compris l'Enquête sur la population active, fournissent un contexte précieux

pour votre étude et pour comprendre la situation générale de l'emploi chez les étudiants. Donc, il s'agit de renseignements contextuels fort utiles.

Je n'ai pas abordé la question dans ma déclaration préliminaire, mais à Statistique Canada, nous avons la capacité d'intégrer des données provenant de différentes sources. À titre d'exemple, si nous voulions entreprendre une étude plus détaillée et examiner le profil des personnes qui ont participé au programme Emplois d'été Canada, nous en aurions la possibilité, mais nous ne l'avons pas fait jusqu'à maintenant.

• (1750)

Mme Tracy Gray: Une de mes questions portait en fait sur la possibilité de faire une analyse croisée des données avec celles d'autres programmes. Selon ce que vous venez de dire, avez-vous des données, par exemple, sur le nombre de personnes qui pourraient faire une demande pour divers programmes? Nous savons que le gouvernement offre plusieurs programmes d'emploi pour les jeunes. Collectez-vous des données sur l'endroit où les étudiants ou les jeunes peuvent faire une demande? Il arrive qu'une personne puisse faire une demande pour divers volets ou programmes et voir sa demande acceptée dans l'un d'entre eux. Est-ce un genre de données que vous collectez?

M. Vincent Dale: Je peux parler en termes généraux de notre approche pour les études de recherche comme celle que j'ai décrite. En général, l'examen de l'ensemble du fichier des demandeurs ou des gens qui ont été employés dans le cadre du programme se ferait en partenariat avec EDSC, par exemple, qui nous fournirait alors des renseignements sur les demandes et les inscriptions.

Ensuite, par exemple, nous faisons des rapprochements entre ces renseignements et les données de recensement ou les données fiscales, ce qui nous donne un portrait de ces volets. Comme je l'ai dit, nous ne l'avons pas encore fait. Encore une fois, c'est le genre de choses que nous ferions, en général, en partenariat avec un ministère comme EDSC.

Mme Tracy Gray: Ce que vous dites, c'est que nous n'avons pas vraiment de données actuellement pour nous permettre d'évaluer le succès d'un programme, qu'il s'agisse de réembauche ou du maintien en poste des étudiants au sein d'une organisation. Il est très intéressant de constater qu'on ne collecte pas ce type de renseignements.

Dans votre déclaration préliminaire, vous avez fait un commentaire sur les étudiants qui prévoient retourner aux études. Je voulais vous poser une question à ce sujet. Si je ne me trompe pas, vous avez parlé de la tranche d'âge des 15 à 24 ans. Je me demande, par rapport aux étudiants qui retournent aux études, si vous tenez compte de ceux qui ne font peut-être pas partie de ce groupe d'âge. Nous savons en effet que beaucoup de ces étudiants sont des adultes qui font un retour aux études. Vos enquêtes sur les étudiants portent-elles uniquement sur ce groupe de jeunes ou cherchez-vous aussi à obtenir des statistiques sur les étudiants d'autres groupes d'âge qui retournent aux études?

M. Vincent Dale: Pour ce qui est du groupe que j'ai appelé les « jeunes qui prévoient retourner aux études » — ceux qui étaient étudiants au printemps et avaient l'intention de revenir à l'automne —, oui, c'est seulement pour les 15 à 24 ans. C'est une des limites actuelles de l'enquête.

Nous avons des renseignements supplémentaires, par exemple, sur ceux qui sont inscrits comme étudiants en ce moment, et ce, pour tous les groupes d'âge.

Mme Tracy Gray: Sont-ils strictement classés dans ce groupe d'âge? Avez-vous une sous-catégorie pour savoir qui revient?

M. Vincent Dale: Non. Nous pouvons uniquement faire cette sous-catégorie pour le groupe des 15 à 24 ans et non pour les autres groupes d'âge.

Mme Tracy Gray: Je vois.

J'ai une autre petite question. Selon vous, si vous deviez commencer à faire un suivi de certains renseignements sur le programme Emplois d'été Canada, lesquels vous seraient utiles?

M. Vincent Dale: Permettez-moi d'apporter une précision. Je peux parler des données que Statistique Canada a en sa possession actuellement, et je peux dire que nous n'avons pas de données relatives au programme Emplois d'été Canada.

J'ajouterais que Statistique Canada n'a pas pour rôle d'évaluer l'efficacité des programmes. C'est une question à laquelle EDSC serait mieux placé pour répondre.

Le président: Monsieur Van Bynen, vous avez six minutes.

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

Je pense que nous avons une excellente occasion d'obtenir des connaissances de première main qui se rapportent à notre mandat d'améliorer le programme ou à l'objectif du Comité.

L'été dernier, j'ai visité diverses organisations qui géraient des programmes avec Emplois d'été Canada. Dans bien des cas, les jeunes adultes qui assuraient la prestation de ces programmes étaient des étudiants retournant aux études. En 2022 — si je me rappelle bien les statistiques qui nous ont été données lors d'un précédent témoignage —, près de 50 % des étudiants occupaient toujours un emploi permanent après avoir occupé un emploi dans le cadre du programme Emplois d'été Canada, mais je pense que nous pourrions retrouver cette information dans le témoignage précédent.

Personnellement, je m'intéresse davantage à la logistique et à la réalité sur le terrain. Je parle de la qualité des services offerts aux employeurs et aux étudiants. Je suis conscient des nombreux défis liés à Emplois d'été Canada pour la planification relative aux demandeurs, la budgétisation, les entrevues et l'intégration des étudiants.

Pour ce qui est du calendrier, mes électeurs m'ont parlé de la frustration des employeurs par rapport aux échéances et à l'intégration des gens. Il était intéressant d'entendre M. Rempel mentionner la même préoccupation.

Pourriez-vous donner des explications plus détaillées concernant les défis auxquels vous êtes confrontés sur les plans de la logistique et de l'efficacité du programme? Avez-vous des recommandations sur la façon d'améliorer le processus de demande et d'approbation et les délais pour l'intégration?

J'aimerais ensuite vous poser une question supplémentaire au sujet de la souplesse que vous souhaiteriez voir au sein des programmes.

Monsieur Rempel, je vous cède la parole.

• (1755)

M. Matthew Rempel: Merci beaucoup de la question.

Je dirais, pour avoir vu les cycles de recrutement des étudiants de niveau postsecondaire par les employeurs, que le recrutement a lieu plus tôt que dans le passé. Si vous êtes un employeur et que vous avez besoin d'aide financière pour embaucher un jeune ou un étudiant, vous devez savoir le plus tôt possible si vous êtes admissible au financement afin de pouvoir vous lancer dans un processus de recrutement concurrentiel.

Beaucoup d'étudiants trouvent un emploi d'été, un stage coop ou un apprentissage intégré au travail dès janvier ou février, et certains employeurs cherchent à repousser cela pour prendre les devants dans leurs cycles de recrutement. Cela ne veut pas dire que cela vaut pour tous les employeurs, mais ils sont nombreux à recruter aussi tôt.

Si nous voulons veiller à ce que le financement du programme permette aux employeurs admissibles d'être concurrentiels dans le recrutement et la recherche des meilleurs talents, il serait très utile de les informer de leur admissibilité au financement le plus tôt possible.

M. Tony Van Bynen: En outre, concernant la souplesse dont vous avez parlé, vous avez mentionné plus tôt que vous aimeriez que l'admissibilité s'applique à l'année ainsi qu'aux emplois à temps plein ou à temps partiel.

Pouvez-vous en dire plus à ce sujet et nous donner des exemples de la façon dont cela pourrait mieux fonctionner afin de rendre cela avantageux à la fois pour programme et l'étudiant?

M. Matthew Rempel: Certainement. Je vous remercie de la question.

De nos jours, certains étudiants de niveau postsecondaire sont dans une situation qui se situe hors du cadre conventionnel des études durant les sessions d'automne et d'hiver et du travail durant les vacances d'été. Beaucoup d'établissements ont des semestres universitaires qui commencent en janvier et continuent pendant l'été. Dans certains cas, les étudiants peuvent avoir une pause à l'automne ou encore à l'hiver.

La recommandation, étant donné la possibilité que nos jeunes, notamment ceux qui attirent les employeurs, soient disponibles trois semestres par année, serait d'examiner si cela répond aux besoins des employeurs dans l'industrie et, le cas échéant, si les étudiants sont disponibles et à la recherche d'un emploi. Par conséquent, le programme pourrait être modifié de manière à faciliter l'embauche sur trois semestres — c'est-à-dire la période pendant laquelle les employeurs recherchent des étudiants et les étudiants recherchent un emploi —, ce qui cadrerait mieux avec les besoins des jeunes.

M. Tony Van Bynen: En supposant que les administrateurs de programme trouvent le cycle idéal ou des améliorations, comment pourront-ils mettre cela en place afin d'être mieux informés pour administrer le programme différemment?

M. Matthew Rempel: Je vous remercie encore de la question.

Comme je l'ai indiqué, je pense que le système de recrutement des étudiants comprend une multitude d'acteurs qui pourraient offrir du soutien et des échéanciers, et trouver les solutions les plus avantageuses pour atteindre les objectifs du gouvernement tout en répondant aux besoins de l'industrie et des étudiants. J'ai indiqué, au nom d'ECAIT Canada, que nous sommes tout à fait disposés à vous transmettre nos constatations relatives aux cycles de recrutement des étudiants par les employeurs dans l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur du pays. Nous serions ravis de travailler avec les fonctionnaires responsables du programme afin de déterminer le processus de réception des demandes et les délais pour informer les employeurs de leur admissibilité afin d'appuyer l'atteinte des objectifs du programme le mieux possible.

M. Tony Van Bynen: Avez-vous des recommandations sur l'administration du programme, les formalités, afin de le rendre plus efficace?

• (1800)

M. Matthew Rempel: Je comprends la question. Je ne pense pas être en mesure de faire beaucoup de commentaires à ce sujet. Évidemment, une certaine diligence est nécessaire pour tout programme lié à du financement, et il y a des formulaires. Je pense que la plupart des employeurs et des demandeurs acceptent cette réalité.

De notre point de vue, les recommandations qui nous semblent les plus judicieuses sont l'étude de la possibilité d'une admissibilité à l'année et l'examen des façons d'informer les employeurs de leur admissibilité plus tôt dans le processus afin qu'ils puissent continuer d'être concurrentiels et d'embaucher les personnes les plus talentueuses.

M. Tony Van Bynen: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Van Bynen.

[Français]

Je donne la parole à Mme Chabot pour six minutes.

Mme Louise Chabot: Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins d'être des nôtres.

Dans un premier temps, je vais m'adresser à M. Rempel.

Monsieur Rempel, je vais tenter de poser des questions en lien avec ce que vous avez évoqué, mais je tiens quand même à rappeler que l'étude dont nous sommes saisis porte sur le programme Emplois d'été Canada et qu'elle vise à déterminer comment ce programme peut être modifié. En effet, on a remis en question son financement et ses modalités.

À moins que je vous aie mal compris, selon vos propos, on pourrait fusionner le programme qui vise l'apprentissage et les compétences en milieu de travail et le programme Emplois d'été Canada. J'aimerais que vous m'expliquiez les avantages de fusionner ces deux programmes, alors que leur financement est distinct et que, à certains égards, leurs objectifs le sont aussi.

En ce qui concerne l'apprentissage et les compétences, vous savez très bien qu'au Québec, le programme fédéral ne s'applique pas, parce que nous avons nos propres ententes et nos propres programmes d'apprentissage et de perfectionnement des compétences.

Ainsi, le programme qui m'intéresse beaucoup est Emplois d'été Canada. J'aimerais savoir comment on pourrait améliorer son fonctionnement, sa flexibilité et, surtout, son financement. Selon la lecture que nous en faisons, les demandes liées à ce programme vont

croître. Nous l'avons constaté, et nous sommes en mesure de l'observer dans nos bureaux de circonscription. Par contre, son financement stagne ou il est à peine plus élevé que ce qu'il était bien avant la pandémie, ce qui a créé des problèmes. On sait que le financement est passé à 400 millions de dollars, c'est-à-dire à près du tiers de ce qu'il était dans le budget présenté pendant la pandémie, où le contexte était particulier.

Il y a aussi de jeunes étudiants qui sont aux études à temps plein à qui Emplois d'été Canada permet, pour une période déterminée, d'occuper un emploi à temps plein parce que cela leur convient. Pour les employeurs, concernant le type de programmes, il y a beaucoup de camps de jour, par exemple. Beaucoup d'employeurs et d'organismes communautaires ont des programmes d'emplois d'été et ont besoin de jeunes pour pouvoir soutenir leurs projets.

J'essaie de comprendre un peu mieux votre proposition. Si j'ai bien compris, il s'agirait de fusionner ces programmes. En quoi serait-ce avantageux pour le programme Emplois d'été Canada?

[Traduction]

M. Matthew Rempel: Merci beaucoup pour cette question.

Je dirais, à titre de précision, que notre organisme, ECAIT, ne propose pas de regrouper les programmes. Nous disons simplement qu'il pourrait être possible d'ajuster certaines conditions d'admissibilité afin de les harmoniser de manière réfléchie, dans deux programmes distincts, en vue de l'atteinte des objectifs du gouvernement. À titre d'exemple, dans le cadre du programme de subventions d'Emplois d'été Canada, je crois savoir que le financement moyen est d'environ huit semaines d'emploi, alors que l'expérience habituelle pour un étudiant de niveau postsecondaire dans un programme coop peut être beaucoup plus longue que cela. Si nous voulions, dans le contexte de cet exemple, trouver des façons et des possibilités d'atteindre les objectifs des deux programmes, il pourrait être judicieux d'examiner les programmes et le processus d'examen sous cet angle.

Je tiens à préciser que dans certains cas, ces programmes sont conçus pour des publics différents, c'est-à-dire que différents employeurs sont admissibles à différents programmes.

J'admets simplement qu'il peut parfois y avoir des chevauchements. Si nous voulions atteindre deux objectifs parallèlement, de manière réfléchie, nous pourrions examiner les critères d'admissibilité de la structure existante des programmes. La durée du financement offert pourrait être un facteur à considérer. Un autre élément est l'accueil des étudiants en apprentissage intégré au travail qui satisfait aux besoins de l'industrie. Cela pourrait être la possibilité d'occuper un emploi à temps partiel qui, encore une fois, ne serait pas admissible selon les règles actuelles du programme Emplois d'été Canada.

J'espère que cela aide à clarifier les choses. Je vous remercie de la question.

• (1805)

[Français]

Mme Louise Chabot: Merci beaucoup.

Comme vous le savez, nous pouvons fixer les objectifs en lien avec le programme Emplois d'été Canada au départ et nous pouvons voir les résultats par la suite. En ce qui concerne la période d'emploi de huit semaines dont vous parlez, il faut dire que c'est souvent le résultat des projets que l'on voit.

Les organismes sans but lucratif, les petites entreprises ou les municipalités vont, en général, demander une période d'emploi supérieure à huit semaines. Cependant, pour des raisons liées au financement, on leur accorde huit semaines. Je suis plutôt d'accord avec vous sur le fait que, huit semaines, ce n'est peut-être pas suffisant dans le cas d'un projet qui vise à la fois les besoins du milieu, les besoins d'apprentissage et l'expérience de travail.

Cela dit, compte tenu de questions de financement, il est plus probable de voir une diminution des heures de travail. Une des recommandations propose que la période d'emploi soit de plus de huit semaines. La durée du programme est supérieure à huit semaines, mais, si j'ai bien compris, en réalité, on en accorde huit.

Une autre de vos recommandations propose d'adapter le calendrier en tenant compte de la réalité des étudiants qui suivent des études postsecondaires. Nous avons déjà entendu parler de cette possibilité. Nous savons que le calendrier d'études au secondaire n'est pas le même que celui relatif aux études supérieures. Le fait d'offrir le programme plus tôt constitue, je pense, un point positif et c'est une recommandation qui pourrait être soutenue.

Le président: Merci, madame Chabot.

[Traduction]

Mme Bonita Zarrillo (Port Moody—Coquitlam, NPD): Merci, monsieur le président.

Je vais juste poser quelques questions rapides à M. Dale au sujet des statistiques, puis je passerai à M. Rempel.

Monsieur Dale, je note qu'on indique, sur la page du programme Emplois d'été Canada sur le site Web du gouvernement du Canada, que le programme « vise à fournir des services souples et holistiques pour aider tous les jeunes Canadiens à acquérir les compétences et l'expérience de travail rémunéré nécessaires pour réussir leur transition vers le marché du travail. »

Il était préoccupant de vous entendre dire que certains groupes sous-représentés sur le marché du travail ont plus de difficultés à y entrer.

Avant d'approfondir la question, j'aimerais savoir si je vous ai bien entendu. Avez-vous dit que 60 % des emplois vacants ne requièrent pas de diplôme d'études secondaires?

M. Vincent Dale: Laissez-moi consulter mes notes.

Selon les données les plus récentes, 58,1 % des offres d'emploi requièrent un diplôme d'études secondaires ou moins.

Mme Bonita Zarrillo: C'est un diplôme ou moins.

J'ai une autre question d'ordre statistique.

Vous avez parlé des revenus. Lors de la dernière réunion consacrée à ce sujet, je m'intéressais à la répartition des revenus entre les sexes. Pouvez-vous nous fournir cette information? Vous aviez un chiffre global, mais quelle est la répartition selon le sexe?

Le président: À qui la question est-elle destinée, madame Zarrillo?

Mme Bonita Zarrillo: Monsieur Dale, votre microphone était en sourdine tout ce temps.

Vous devrez revenir à la répartition des revenus entre les sexes.

M. Vincent Dale: Je n'ai pas cela sous la main, mais c'est avec plaisir que nous transmettrons ces renseignements au Comité par écrit.

Mme Bonita Zarrillo: D'accord. Revenons donc aux autres données démographiques. J'aimerais aussi avoir les données sur les groupes sous-représentés. Si vous avez des informations à ce sujet, ce serait bien.

J'aimerais maintenant passer à M. Rempel pour parler de l'objectif du programme Emplois d'été Canada, qui est de permettre aux gens d'avoir les compétences et la capacité de faire la transition vers le marché du travail.

Selon ce que vous avez entendu des étudiants, quelles difficultés ont-ils eues pour faire la transition d'un emploi dans le cadre du programme Emplois d'été Canada à la population active? Cela varie-t-il en fonction du sexe ou d'autres facteurs démographiques?

● (1810)

M. Matthew Rempel: Je ne pense pas pouvoir vous dire ce que nos membres entendent directement de la part des étudiants. Les observations et les recommandations que je tenais à communiquer proviennent simplement des membres d'ECAIT Canada, principalement ceux qui travaillent dans des établissements d'enseignement supérieur, et portent sur leurs interactions et leur vécu avec les étudiants et employeurs désireux de recourir au programme Emplois d'été Canada.

Je m'excuse de ne pas pouvoir répondre directement à cette question.

Mme Bonita Zarrillo: Ne vous en faites pas, monsieur Rempel.

Les membres ne vous font pas part des expériences de leurs étudiants lorsqu'ils s'adressent à votre organisation. Ils cherchent plutôt à comprendre leurs besoins pour réaliser leurs objectifs. Les employeurs parlent de leurs objectifs et de leurs besoins. Est-ce exact?

M. Matthew Rempel: Oui... d'une certaine façon. Je vais simplement expliquer comment nos membres participent au processus de recrutement, qui implique parfois que les employeurs tirent parti du programme.

De nombreux collèges, écoles polytechniques et universités du pays affichent les offres d'emploi pour leurs étudiants et entretiennent une relation étroite avec les employeurs et les partenaires de l'industrie qui recrutent des étudiants dans ces établissements d'enseignement.

Lorsque les employeurs cherchent à obtenir la subvention salariale dans le cadre de ce programme, il se pourrait très bien qu'ils passent aussi par les établissements d'enseignement pour recruter des étudiants. De même, les étudiants se tournent vers les services d'orientation professionnelle de leur département pour communiquer avec les employeurs qui cherchent activement des candidats pendant l'été. L'information qu'ils reçoivent provient des conversations régulières qu'un établissement a avec son bassin d'employeurs utilisant les services de l'école.

Du côté de l'apprentissage intégré au travail, nous recommandons entre autres de miser sur la qualité des expériences de travail. Notre organisation croit qu'une expérience de travail structurée qui comprend des éléments pédagogiques et qui facilite l'apprentissage — tout en s'harmonisant avec la relation entre l'établissement postsecondaire, l'étudiant et l'employeur — a tendance à optimiser l'acquisition de compétences et l'épanouissement chez l'étudiant. C'est bien entendu ce que nous prônons et visons au sein d'ECAIT.

Il ne faut pas en déduire que les emplois d'été ou à temps partiel dépourvus de structure et de soutien pédagogiques ne peuvent être enrichissants. Ils peuvent l'être, sans contredit. Nous savons toutefois que les emplois qui sont assortis de mesures d'appui et qui sont encadrés par le milieu scolaire et l'établissement postsecondaire représentent des expériences de travail réfléchies, enrichissantes et de qualité pour nos apprenants et étudiants, ainsi que pour les employeurs.

Mme Bonita Zarrillo: C'est merveilleux.

J'ai seulement une question brève. Quelles données recueillez-vous? Vos partenaires répondent-ils à des sondages après les expériences de travail? Quel type de renseignements sont disponibles? Le but consiste à garantir que les étudiants intégreront le marché du travail, alors je me demande comment vous mesurez cette transition.

Je vais profiter de l'occasion pour dire que des représentants de SoinsSantéCAN m'ont dit hier que les allocations pour les étudiants qui font de la recherche et qui travaillent fort sont trop maigres. J'aimerais donc également savoir si on vous parle de la corrélation entre l'emploi et le logement des étudiants en ce moment, parce que nous savons que les temps sont extrêmement difficiles.

M. Matthew Rempel: Je pense que rares sont nos membres ou les établissements postsecondaires qui recensent systématiquement quels étudiants occupent des emplois d'été ou quels employeurs reçoivent l'allocation. Je ne suis au fait d'aucune source de données qui nous éclairerait à cet égard. Si de telles sources existent, elles sont probablement circonscrites à chaque établissement d'enseignement. Notre organisation ne recueille ou ne demande pas ces renseignements.

Je crains de ne pas pouvoir répondre à cette question directement, mais je vous remercie de l'avoir posée.

Le président: Merci, madame Zarrillo.

Monsieur Aitchison, vous disposez de cinq minutes.

M. Scott Aitchison (Parry Sound—Muskoka, PCC): Merci, monsieur le président. Je vais commencer, si vous me le permettez, par M. Rempel.

Vous êtes sur la sellette, monsieur Rempel.

En 2023, les cinq priorités nationales du programme Emplois d'été Canada étaient de mettre l'accent sur les jeunes ayant un handicap; les jeunes Noirs et les autres jeunes racisés; les jeunes Autochtones; les petites entreprises et organismes sans but lucratif qui s'autodéclarent comme leader de groupes sous-représentés sur le marché du travail; et les petites entreprises et organismes sans but lucratif dans les secteurs environnementaux.

Vous savez peut-être, monsieur Rempel, que le Canada traverse une crise du logement. Je me demande ce que vous pensez de l'idée de modifier les priorités — en les changeant, en les adaptant, ou en en ajoutant — pour refléter les priorités nationales et les besoins urgents au pays, comme le logement. On pourrait peut-être même ajouter des organisations qui appuient les traitements contre les dépendances et favorisant la santé mentale, ou ce genre d'initiatives. Envisageriez-vous de tels changements?

• (1815)

M. Matthew Rempel: Je vous remercie de la question. Je suis sur la sellette, en effet.

Je crois que le sujet pour lequel nous sommes le mieux placés pour nous prononcer est notre champ d'activité, soit l'appui donné aux étudiants en apprentissage en milieu de travail. Conformément à notre mandat et à notre opinion sur les politiques gouvernementales, nous accordons énormément d'importance à tous les programmes de subventions salariales pour les jeunes et l'apprentissage intégré au travail. Je peux dire avec assurance que nos membres en sont très reconnaissants. Les employeurs en ont besoin, et ces programmes les inspirent à continuer à réinvestir dans nos jeunes.

Dans cette perspective, je peux dire que nous sommes reconnaissants que ces programmes existent, mais je ne crois pas qu'ECAIT soit en mesure de commenter les autres éléments de la question. Merci.

M. Scott Aitchison: D'accord. Permettez-moi donc de reformuler ma question. Vous ne voulez pas vous avancer sur la possibilité de considérer ces éléments comme des priorités dans le programme. Pensez-vous que le programme Emplois d'été Canada pourrait être modifié ou utilisé comme outil pour se concentrer sur...?

Pensons par exemple à la pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie du logement. Il s'agit d'un des grands défis dans ce secteur. Il nous manque des électriciens et des charpentiers. Il nous manque des travailleurs qualifiés dans les métiers spécialisés. Je pense que tout le monde le sait.

Croyez-vous que le programme Emplois d'été Canada devrait être changé, ou pourrait être changé, pour essayer de remédier à ces problèmes? Je suis persuadé que vous comprenez mieux le système que moi.

M. Matthew Rempel: Je vous remercie de la question. Je ne comprends probablement pas mieux que vous le système ou la façon dont les décisions sont prises dans le cadre du programme. Je crains de ne pas être bien placé pour commenter la question.

Forts de notre relation avec les jeunes qui participent à des programmes d'enseignement coopératif et à d'excellents programmes d'apprentissage en milieu de travail, nous sommes conscients que le milieu est difficile et compétitif. Les employeurs et les partenaires de l'industrie doivent poursuivre leur collaboration pour créer des expériences de travail enrichissantes pour nos étudiants, qui en dépendent. Nous sommes reconnaissants de tous les programmes qui appuient ce mandat et la réussite des étudiants.

M. Scott Aitchison: Merci.

J'aimerais m'adresser à M. Dale et discuter un peu plus en détail des pénuries de main-d'œuvre qualifiée.

J'aimerais vous dire que la Société canadienne d'hypothèques et de logement, ou SCHL, a publié en octobre 2022 un rapport intitulé *Contraintes liées à la capacité de main-d'œuvre et offre de logements dans les grandes provinces du Canada*. Le rapport projetait que l'Ontario, le Québec et la Colombie-Britannique devront doubler, au cours de la prochaine décennie, le nombre de logements mis en chantier pour atteindre la cible d'abordabilité de 2030 de la SCHL, mais que les contraintes liées à la main-d'œuvre limiteront ces provinces. Dans le scénario le plus optimiste, l'augmentation sera de 36 % en Ontario; de 41 % au Québec; et de 29 % en Colombie-Britannique.

J'aimerais que vous nous disiez ce que Statistique Canada entrevoit comme possibilités dans le marché du travail pour augmenter le nombre de travailleurs spécialisés au Canada. Croyez-vous que le programme Emplois d'été Canada pourrait aider à pallier le problème, au besoin?

M. Vincent Dale: Je vous remercie de la question.

Je peux vous donner une idée de l'étendue des données que nous détenons pour répondre à la question. Je ne peux pas nécessairement vous entretenir de l'analyse ou des résultats aujourd'hui. Je peux cependant vous dire que nous avons des renseignements assez détaillés sur les postes vacants, ventilés par industrie et profession. Nous connaissons le nombre de postes vacants dans le secteur de la construction et dans les métiers spécialisés. De même, nous pouvons affirmer détenir des données précises sur l'emploi, ventilées par métier spécialisé, et sur la participation aux programmes d'apprentissage.

Nous avons l'information qui répondrait à votre question. Il nous faudrait intégrer ces données et les analyser afin de répondre de façon plus complète à vos questions sur les politiques que vous soulevez.

M. Scott Aitchison: Il me reste très peu de temps. Très rapidement, j'aimerais savoir si vous seriez prêt à envoyer certaines de ces données au Comité, si possible. Je suis très curieux de les voir.

M. Vincent Dale: Sans problème.

M. Scott Aitchison: Merci.

Le président: Merci, monsieur Aitchison.

Monsieur Collins, c'est votre tour pendant cinq minutes.

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

Monsieur Rempel, il s'agit d'un programme extrêmement populaire, comme vous pouvez probablement l'imaginer. Beaucoup plus de 90 % des employeurs qui ont donné leur avis ont dit que le programme fonctionne très bien et, bien sûr, nos jeunes ont aussi répondu à une enquête à participation volontaire. Leur taux de satisfaction est presque aussi élevé et atteint un peu moins de 90 %. C'est pratiquement du jamais vu pour ceux parmi nous qui sont députés depuis un certain temps, tous ordres de gouvernement confondus. L'obtention d'une note de 90 % pour un service ou un programme que nous offrons, c'est presque inouï.

J'ai raté l'occasion, monsieur le président, de féliciter le personnel qui était ici la semaine dernière. Nous avons manqué de temps, et je voulais les féliciter pour leur gestion du programme, car il connaît un vif succès.

Ma question porte sur sa popularité et la capacité d'offrir plus de services. Nous savons que le programme reçoit deux fois plus de soutien depuis 2015. Notre gouvernement a doublé son appui au programme afin d'augmenter le nombre de stages, et notre appui s'est davantage bonifié pendant la pandémie pour aider les employeurs et, bien sûr — dans le cadre de la Stratégie emploi et compétences jeunesse —, les jeunes. Ils ont ainsi pu travailler pendant cette période très difficile.

Voici ma question. Votre organisation existe depuis 50 ans. Il me semble que c'est ce que vous avez mentionné au début de votre déclaration liminaire. Pourriez-vous nous donner un aperçu de la situation avant la pandémie? Pendant la pandémie, comment votre organisation s'est-elle adaptée pour aider les étudiants et les em-

ployeurs pendant une période très pénible — alors que les employés travaillaient de la maison, notamment? Puis, dans quelle mesure votre organisation peut-elle, depuis la fin de la pandémie, poursuivre ce programme et offrir des stages par l'intermédiaire de vos partenaires — les employeurs et les industries?

● (1820)

M. Matthew Rempel: Pour revenir à certaines observations — du moins dans le monde de l'apprentissage intégré au travail —, je pense qu'il est juste de dire que, avant la pandémie, les programmes d'enseignement coopératif, les stages et l'apprentissage en milieu de travail sont devenus très populaires et se répandaient dans la plupart des établissements postsecondaires, qu'on pense aux collèges, aux écoles polytechniques ou aux universités.

De nombreuses organisations — ou à tout le moins un grand nombre d'établissements —, cherchent des moyens de trouver un équilibre entre, d'une part, les besoins des étudiants et des apprenants et, d'autre part, la localisation d'expériences de travail par l'entremise de nos partenaires dans l'industrie et parmi les employeurs. Les établissements postsecondaires doivent composer avec de nombreux facteurs. La demande des étudiants est très forte. Il faut toujours qu'il y ait suffisamment d'occasions d'emploi pour que les étudiants puissent profiter de ces possibilités d'apprentissage incroyables.

Pour répondre à votre question au sujet de la pandémie, évidemment, étant donné l'état de l'économie et le fait que les entreprises n'étaient pas en mesure de fonctionner normalement ou d'accueillir des étudiants en milieu de travail, nous nous sommes adaptés de façon très semblable à de nombreuses autres organisations. Nous avons demandé aux employeurs de garder leurs étudiants inscrits à un programme coopératif et à un programme d'apprentissage intégré au travail du mieux qu'ils le pouvaient et de tirer parti du travail virtuel comme solution au problème. Nous sommes reconnaissants que de nombreux employeurs aient répondu présents et aient pu, dans certains cas, sauver l'éducation d'étudiants qui n'auraient pu obtenir leur diplôme s'ils n'avaient pas pu acquérir ces expériences de travail, qui faisaient partie de leur programme d'études. Nous remercions grandement ces employeurs.

De même, le financement provenant d'une gamme de programmes fédéraux, y compris le Programme de stages pratiques pour étudiants et le programme Emplois d'été Canada, est absolument essentiel pour inspirer nos employeurs et nos partenaires de l'industrie à créer suffisamment de possibilités pour répondre aux besoins des étudiants dans tous les types d'apprentissages intégrés au travail.

Maintenant que la situation est à peu près revenue à la normale, je crois que nous retrouverons la courbe d'offre et de demande d'étudiants ayant besoin d'expériences de travail admissibles et enrichissantes pendant leur parcours postsecondaire. Il ne faut pas non plus oublier la cohorte d'étudiants qui ne sont pas inscrits à un programme d'études postsecondaires et qui ne prendront pas cette voie, mais qui ont eux aussi besoin d'expériences de travail pour acquérir les compétences nécessaires à leur future carrière.

Nous croyons que les subventions salariales dans ce contexte motivent les employeurs à mettre la main à la pâte, ce qui est nécessaire pour appuyer nos jeunes et répondre aux besoins de nos apprenants.

M. Chad Collins: Merci, monsieur Rempel.

Vous avez entendu M. Dale aborder les lacunes qui nous empêchent encore d'accommoder et d'aider les groupes aspirant à l'équité. Vous en avez parlé à la fin de votre déclaration liminaire.

Pouvez-vous décrire au Comité les avancées que vous avez réalisées avec les employeurs et les industries pour offrir plus d'aide aux groupes sous-représentés dans la main-d'œuvre, en vous appuyant sur les données que M. Dale nous a présentées et sur les données facilement accessibles qui ne se limitent pas à celles de Statistique Canada?

M. Matthew Rempel: Je vous remercie encore une fois de la question.

Bon nombre des membres de notre association professionnelle sont des employés et des intervenants impliqués dans les stages pratiques et les expériences de travail des étudiants. Notre communauté, présente partout au Canada, est très déterminée à offrir à tous les étudiants des expériences de travail de qualité.

Notre association professionnelle crée beaucoup d'occasions de dialoguer à nos conférences nationales et pendant nos activités de perfectionnement professionnel. Nous voulons garantir que les collègues responsables du jumelage entre les étudiants et les employeurs ont accès à de la formation et des ressources sur la promotion afin de faciliter leurs interactions avec les employeurs.

Je crois que nous sommes nombreux à savoir que les impératifs juridiques existent, mais que des obstacles systémiques qui sortent des cadres juridiques freinent les groupes aspirant à l'équité dans leurs recherches d'emplois. Nous nous assurons de promouvoir auprès des membres d'ECAIT — les employeurs et les industries — les pratiques de recrutement justes et équitables. Nous outillons les membres de notre communauté...

• (1825)

Le président: Merci, monsieur Rempel.

[Français]

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

Mme Louise Chabot: Merci beaucoup.

Je vous remercie, monsieur Rempel.

Pour ma part, je considère qu'il y a vraiment une différence entre les deux programmes, notamment en ce qui concerne les stages, comme les apprentissages en milieu de travail pour les jeunes qui suivent des études postsecondaires. Beaucoup d'universités ont adopté cette formule au Québec. Il s'agit d'un programme en éducation.

En revanche, pour ce qui est du programme Emplois d'été Canada, notre but est de voir comment on peut l'améliorer. Ce programme doit répondre à des objectifs précis, qui ne sont pas ceux d'un stage en milieu de travail, d'un programme d'alternance travail-études ni d'un programme lié aux compétences.

J'essaie de bien vous comprendre. Je présente mes excuses à nos témoins de Statistique Canada, mais, comme il n'y a pas de statistiques propres au programme Emplois d'été Canada, je vais continuer à poser mes questions à M. Rempel.

Monsieur Rempel, croyez-vous que le programme Emplois d'été Canada devrait être bonifié sur le plan du financement et des offres d'emploi?

[Traduction]

M. Matthew Rempel: Je vous remercie encore une fois de la question.

Je fais mes propos dans l'optique de l'apprentissage intégré au travail. Je crois que les employeurs qui recrutent des étudiants pour l'été ne savent pas toujours si l'étudiant est inscrit à un programme d'enseignement coopératif exigeant d'accumuler des crédits ou s'il s'agit d'un étudiant qui cherche un emploi entre deux sessions d'études.

Dans ce contexte, nous avons réfléchi à des façons d'élargir l'admissibilité au programme et d'ainsi aider certains étudiants en enseignement coopératif. Globalement, nous croyons fermement à la réussite des étudiants. Nous pensons que les étudiants doivent pouvoir acquérir des expériences de travail enrichissantes. Ainsi, nous appuierions sans hésiter un financement supplémentaire pour créer de nouvelles subventions salariales et concrétiser ces possibilités.

[Français]

Mme Louise Chabot: Le programme Emplois d'été Canada devrait à tout le moins offrir un salaire minimum égal à celui accordé par les provinces.

J'essaie de mieux comprendre. Je pense qu'il y a déjà eu un programme appelé Emploi étudiant. Nous parlons maintenant du programme Emplois d'été Canada. Il s'adresse à des jeunes de 15 à 30 ans qui sont aux études, nous l'espérons. Ce programme vise à donner à nos jeunes une expérience de travail vraisemblablement qualifiante, mais qui est aussi importante dans leur cheminement.

À votre avis, de quelle façon ce programme, qui diffère de celui lié aux compétences et à l'apprentissage en milieu de travail, pourrait-il être plus flexible?

Vous avez mentionné vouloir que ce programme soit offert toute l'année. Croyez-vous que c'est possible? Pouvez-vous m'expliquer en quoi cette proposition pourrait être avantageuse?

[Traduction]

Le président: Soyez bref, s'il vous plaît.

M. Matthew Rempel: Je vous remercie de la question.

Nous savons que les étudiants suivent des cycles universitaires non traditionnels. Ils peuvent avoir des pauses entre les semestres d'automne et d'hiver, et ils ont besoin d'un travail pendant ces pauses d'étude. C'est semblable au modèle traditionnel estival. La plupart des étudiants des établissements d'enseignement supérieur se cherchent un emploi l'été, mais ils sont également disponibles pour travailler à l'automne et à l'hiver, et ce, en plus grand nombre.

De plus, la subvention salariale qu'offre ce programme aide les employeurs et l'industrie à avoir accès aux jeunes talents et à offrir aux étudiants des expériences professionnelles de qualité. Comme nous le savons, les employeurs et l'industrie ont des projets et du travail à longueur d'année, et il semble que l'on puisse envisager de prolonger le programme afin qu'il soit offert pendant les trois semestres. Cela répondrait aux besoins des employeurs qui ont du travail à offrir aux étudiants pendant l'automne et l'hiver, mais aussi à ceux des étudiants qui ont des pauses universitaires pendant ces mêmes saisons.

J'espère que cela répond à votre question.

• (1830)

[Français]

Le président: Merci, madame Chabot.

[Traduction]

Merci, monsieur Rempel.

Mme Zarrillo va maintenant conclure le premier tour de questions.

Mme Bonita Zarrillo: Merci beaucoup.

Mes questions s'adresseront à M. Dale, mais je tiens à souligner la présence de M. Rempel. Je vous remercie de nous avoir transmis toutes ces informations aujourd'hui.

Monsieur Dale, je crois fermement à la valeur d'un processus décisionnel fondé sur des faits. Vous avez présenté aujourd'hui une vision plus large du marché du travail. En vous basant sur les données et les idées que vous voyez passer et dont votre bureau doit discuter, que conseilleriez-vous au gouvernement de privilégier pour les subventions du Programme Emplois d'été Canada en 2024, sachant que l'objectif est d'aider les jeunes Canadiens à acquérir les compétences et l'expérience de travail rémunéré pour réussir leur transition vers le marché du travail?

M. Vincent Dale: Je vous remercie de la question. Cela dit, je vous saurais gré de comprendre que les conseils ou les évaluations politiques ne relèvent pas de mon mandat chez Statistique Canada. Je ne suis malheureusement pas en mesure de répondre à votre question.

Mme Bonita Zarrillo: Je vais reformuler, alors, puisque votre organisation publie *Le Quotidien*, qui contient souvent plus d'idées que de données. Il y est question en fait des données et des informations qu'elles contiennent.

Je vais reformuler ma question. Les données que j'ai sous les yeux me montrent des déclinés dans certains domaines. Nous savons qu'il y a une baisse significative du nombre de travailleurs dans le secteur de la construction, mais une augmentation du nombre de travailleurs et des possibilités d'emploi dans le secteur des soins de santé et de l'aide sociale.

Faudrait-il investir dans les emplois en hausse ou dans ceux en déclin afin de combler l'écart? Y a-t-il des discussions à ce sujet au sein de Statistique Canada?

M. Vincent Dale: J'espère que vous comprendrez que je ne cherche pas à éviter la question. Je ne peux pas me prononcer sur la sagesse d'investir dans tel ou tel domaine, mais peut-être saurais-je répondre à votre question de la façon suivante.

On pourrait certainement examiner les tendances générales du marché du travail, comme je l'ai fait dans mes remarques liminaires. À l'été 2022, le marché du travail était extrêmement tendu, avec des taux de chômage et des offres d'emploi historiquement élevés. Depuis, cette tension s'est quelque peu relâchée. La croissance de l'emploi a été régulière, mais pas tout à fait proportionnelle à la croissance de la population. Les postes vacants ont chuté de 30 %, ce qui veut dire que les pénuries de main-d'œuvre se sont atténuées. Comme vous l'avez évoqué dans votre question, on pourrait examiner les tendances de l'emploi ou des postes vacants des diverses industries.

Il a été question du secteur de la construction. On pourrait utiliser les données pour traiter de cet enjeu et se demander s'il serait sage

d'investir davantage dans le secteur de la construction. La question est valide. Il serait possible d'utiliser les données de Statistique Canada pour prendre des décisions éclairées à cet égard.

Le président: Merci, madame Zarrillo et monsieur Dale.

J'aimerais remercier les témoins de leur présence et de leur témoignage pendant ce premier tour.

Sur ce, nous allons suspendre la séance pendant quelques minutes le temps de nous préparer à accueillir le second groupe de témoins.

À nouveau, je remercie nos témoins de leur comparution.

• (1830)

(Pause)

• (1837)

Le président: Chers collègues, nous reprenons nos travaux avec le deuxième groupe de témoins.

Nous accueillons maintenant Michel Cantin du Club de Tennis Saint-Jérôme dans la salle et Kim Thomas de Neptune Natation Artistique par vidéoconférence.

Monsieur Cantin, vous disposez de cinq minutes pour vos remarques liminaires, si vous en avez.

[Français]

M. Michel Cantin (président, Club de Tennis Saint-Jérôme): Bonjour.

Je vous remercie de me donner la chance de donner mon opinion. Je suis président d'un club de tennis local à Saint-Jérôme et président d'une association régionale. Lorsqu'on m'a informé qu'il y avait des coupes budgétaires dans le programme Emplois d'été Canada, j'ai été déçu. C'est un programme qui fait l'unanimité. Tout le monde reconnaît l'importance de ce programme et de ses objectifs, tant pour les jeunes que pour les organismes à but non lucratif et les petites entreprises. Nous sommes un organisme à but non lucratif qui évolue dans le milieu sportif. Le sport est très important pour la santé physique et mentale des citoyens. Il y a aussi un côté communautaire. J'aimerais donc sensibiliser le Comité à l'importance de ce programme.

La population de la municipalité régionale de comté, ou MRC, dont Saint-Jérôme fait partie, est de 600 000 habitants. Imaginez les bénéfices qu'un programme comme le vôtre pourrait avoir, seulement dans une région comme la nôtre, si on continuait d'en faire la promotion comme il le faut et qu'on reconnaissait toute son importance.

Nous représentons beaucoup de bénévoles, et ce sont de bons bénévoles. Il s'agit souvent de retraités qui ont occupé de très belles fonctions et qui donnent beaucoup de leur temps à leurs concitoyens. Ce programme permet également de jumeler des jeunes qui débutent sur le marché du travail avec des gens du milieu. C'est très important. Quand on fait la promotion d'un tel programme, les budgets sont très importants, même dans un milieu comme le nôtre. Autrement dit, il faut toujours que vous soyez prêts à devoir les augmenter, surtout si vous pensez que c'est une bonne chose de faire la promotion du programme et de le rendre de plus en plus accessible.

Je vais vous expliquer pourquoi je parle de l'accessibilité du programme. Dans mon cas, je trouve cela difficile de nous y inscrire, parce que les gens qui l'administrent sont un peu éloignés du marché du travail. Nous avons une très belle collaboration avec tous les employés qui gèrent le programme Emplois d'été Canada, mais nous travaillons souvent en ligne et c'est difficile. Lorsque nous les appelons, il y a un délai de 48 heures et ce n'est jamais la même personne qui nous répond. Lorsque cette partie du processus d'inscription aura été améliorée, vous recevrez de plus en plus de demandes, parce que les besoins sont là. C'est un programme que personne ne va contester. Tout le monde va être content de ce programme. Il faut donc s'assurer d'y investir les sommes nécessaires, parce que nous en avons besoin.

Dans notre cas, il nous a fallu embaucher des coordonnateurs pour développer le tennis dans notre région. Ensuite, il a fallu engager des gens responsables du financement et des appariteurs. Si nous voulons nous développer à l'échelle régionale, nous devons aller demander aux municipalités d'installer des infrastructures de tennis. Nous devons donc nous structurer. Nous allons avoir de plus en plus de bons emplois. Comme quelqu'un l'a souligné, il est très important que de bons emplois soient offerts, et nous en avons. De plus, je peux vous dire par expérience qu'il y a beaucoup de jeunes sur le marché du travail pour qui cela a été leur premier emploi. Nous avons engagé des étudiants qui ont travaillé pour nous pendant deux ou trois ans. Ensuite, ils ont été rappelés et ils ont ainsi obtenu de très bons emplois.

• (1840)

J'aimerais juste sensibiliser tout le monde à cela. Il est très important que le gouvernement maintienne ce financement et qu'il pense à le bonifier régulièrement.

Je suis très content de vous avoir rencontrés.

Merci beaucoup.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Cantin.

Nous allons maintenant passer à Mme Thomas pendant cinq minutes. Allez-y, je vous prie.

[Français]

Mme Kim Thomas (présidente, Neptune Natation Artistique): Bonjour.

Je vous remercie de me recevoir ici ce soir.

Je suis présidente et trésorière du club de natation artistique Neptune Synchro, qui est situé dans la région des Laurentides.

De notre côté, nous bénéficions du programme Emplois d'été Canada depuis de nombreuses années. Ce programme nous permet de tenir un camp de jour chaque année, qui vise deux buts: faire travailler des étudiants de la région et permettre à des parents d'aller travailler. Dans la région des Laurentides, il y a un besoin criant de camps de jour. Le financement que nous obtenons nous permet de garder les coûts d'un camp spécialisé relativement bas, et aux parents, d'inscrire leur enfant. Nous pouvons ainsi faire du recrutement et assurer la viabilité de notre club.

Grâce au programme, les étudiantes que nous embauchons l'été — et que nous réembauchons toute l'année — deviennent nos entraîneuses le soir pendant l'année scolaire. Le programme nous permet de leur offrir 35 heures de travail par semaine. Comme on le

disait tantôt, la durée du programme est limitée à huit semaines, soit pendant l'été. Nous commençons souvent le travail en amont, et, si ce programme pouvait être prolongé, cela nous donnerait plus de moyens.

Les petits organismes sans but lucratif, ou OBNL, comme le nôtre ont subi un coup dur à cause de la pandémie de COVID-19, vous n'êtes pas sans le savoir. La perte ou la diminution d'un financement peut mener à l'annulation des camps. C'est un peu ce qui est arrivé l'année dernière, parce qu'un seul poste a été recommandé pour notre projet. Or nous ne pouvons pas nous permettre, en natation artistique, d'avoir un seul entraîneur sur le bord de la piscine. Lorsqu'il y a des enfants dans l'eau, pour des raisons de sécurité, nous devons absolument avoir deux personnes. Les coûts étaient trop élevés et nous n'avons pas eu suffisamment d'inscriptions. Cela a eu des répercussions sur notre organisation de toute l'année, parce que nous utilisons beaucoup l'argent des inscriptions des camps de jour pour diminuer les coûts de la relève.

Notre petit club de natation artistique compte 60 nageuses durant toute l'année. Nous utilisons beaucoup ce programme pour avoir de la visibilité, pour permettre à des parents d'aller travailler et pour avoir un certain roulement au cours de l'année.

Il est important de comprendre que, quand on touche à un programme comme celui-là et qu'il n'y a pas nécessairement de solutions de rechange pour les petits organismes comme le nôtre, cela a une incidence directe sur leur budget annuel.

• (1845)

Le président: Merci, madame Thomas.

[Traduction]

Nous allons maintenant passer au premier tour de questions avec Mme Ferreri pendant six minutes.

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

Je suis désolée, mais je ne suis pas encore assez confiante pour m'exprimer en français. Je vous remercie d'être des nôtres et de nous faire part de vos expériences. J'espère que vous pouvez m'entendre par l'entremise de l'interprétation.

L'interprétation fonctionne-t-elle?

Une voix: Non.

Mme Michelle Ferreri: Fonctionne-t-elle maintenant? Je vais parler. Entendez-vous l'interprétation dans votre oreille?

[Français]

Bonjour et bienvenue.

[Traduction]

Merci, monsieur Cantin et madame Thomas.

Nous venons d'être témoins de ce qui se passe dans mon bureau de députée. Il est parfois difficile d'avoir accès à certaines ressources si on ne sait pas comment s'en servir.

Vous avez parlé de vos problèmes d'accès au programme. Les demandes... Vous avez dit que le site Web vous posait problème.

À l'instar de la technologie que vous utilisez présentement — et vous me faites réaliser à quel point je veux apprendre le français —, je me demande quelles améliorations vous aimeriez voir apportées au programme afin que vos incroyables bénévoles, qui sont peut-être des personnes âgées pas très calées en technologie, sachent notamment comment faire une demande en ligne. Il s'agit d'un gros obstacle. Comment pourrait-on améliorer la situation?

Qu'aimeriez-vous voir, comme changements?

[Français]

M. Michel Cantin: Comme vous avez pu le constater, il n'est pas facile pour un bonhomme de mon âge — j'ai 78 ans — de jouer avec les ressources technologiques.

Beaucoup d'organismes communautaires éprouvent aussi des difficultés, notamment parce que la façon de s'inscrire au programme est impersonnelle. Par exemple, quand on tente de s'inscrire, on a parfois des problèmes. Un jour, en voulant écrire 30 \$, j'ai mis un point devant les décimales. Il m'en a fallu du temps avant de comprendre que je devais mettre une virgule. C'est un exemple parmi d'autres. Quand j'ai besoin d'aide lorsqu'il y a un bogue, j'appelle le service téléphonique au numéro fourni, mais le délai de réponse est de 48 heures. Moi, qui suis devant mon ordinateur, je ne veux pas attendre 48 heures. Je raccroche donc.

Dans le cas d'une région comme les Laurentides, par exemple, il faudrait avoir un responsable pour cette région. Moi, j'aime rencontrer les gens en personne pour régler les problèmes. Actuellement, je pense qu'on perd des joueurs.

Maintenant que j'ai découvert le programme Emplois d'été Canada comme source de financement, je veux m'en servir. Je veux passer le message à beaucoup de gens de mon milieu qui se trouvent dans la région. Cela aura pour effet d'augmenter le nombre de demandes.

J'aimerais donc amener le service lié au programme chez nous, dans les Laurentides. Autrement dit, j'aimerais avoir un responsable dans la région qui pourrait répondre à nos questions et donner de l'information. Quand je parle à quelqu'un du programme et que j'explique mon problème, il peut me dire si ce que je dis est correct ou non. Si je demande qu'on me rappelle, je ne sais pas à qui j'aurai affaire, car ce peut être n'importe qui.

Si on donne le service comme il le faut, on aura un bijou. Il y aura beaucoup de jeunes qui pourront bénéficier d'emplois. Beaucoup d'organismes pourront aussi profiter de la présence de ces jeunes. Ainsi, non seulement les deux parties en bénéficieront, mais ce sera aussi le cas pour la communauté. Tout le monde sera content. Il faudrait donc rapprocher le processus d'inscription près du marché du travail pour faciliter les choses.

Pour ma part, quand arrive le mois de janvier, je deviens nerveux. Je prépare mes descriptions de tâches, et je sais qu'il faudra m'inscrire au programme et que ce sera long. J'aimerais donc avoir de l'aide près de chez moi. Ce serait une façon de résoudre le problème de l'inscription, par exemple.

Il y a surtout un autre aspect dont je veux parler: il ne faut jamais penser à réduire les budgets. Il faut toujours penser à les augmenter chaque année à moins que l'on arrête de faire la promotion du programme. Si c'est le cas, les budgets peuvent être réduits. Si on continue de faire la promotion du programme comme il le faut, ce sera un projet gagnant tout le temps. C'est le message que je voulais envoyer.

• (1850)

Mme Michelle Ferreri: Merci beaucoup, monsieur Cantin.

[Traduction]

Je vous remercie de votre réponse. Vous dites une chose que nous entendons souvent, à savoir que le service à la clientèle et le travail en présentiel font une grande différence.

Merci beaucoup. Je suis certaine que mon temps est écoulé.

[Français]

Le président: Merci, madame Ferreri et monsieur Cantin.

[Traduction]

Vous disposez de six minutes, madame Murray.

[Français]

L'hon. Joyce Murray (Vancouver Quadra, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Monsieur Cantin, je vous remercie de tout ce que vous avez dit sur le programme et sur sa valeur, ainsi que sur les jeunes et les organisations qui en bénéficient.

Je voudrais vous poser quelques questions, ainsi qu'à Mme Thomas, parce que vous êtes les bénéficiaires de ce programme.

Est-ce qu'il y a un processus pour vous demander si le programme a bien fonctionné ou pas et ce qui pourrait être amélioré? Est-ce qu'il y a un sondage chaque année, à la fin du programme?

M. Michel Cantin: Qu'est-ce qui pourrait être amélioré? Cela fonctionne très bien.

• (1855)

[Traduction]

L'hon. Joyce Murray: Non... pardonnez-moi. Je vais utiliser l'interprétation.

Service Canada vous a-t-il contactés pour obtenir votre rétroaction à titre d'employeur?

[Français]

M. Michel Cantin: Oui, on m'a demandé mon avis et je l'ai donné. J'ai aussi donné mon avis à M. Sugrue, tantôt. Je suis content d'être ici, parce que c'est tellement important. Je pense que c'est une étude très importante pour tout le monde, parce que c'est un beau programme. J'ai d'ailleurs déjà bénéficié moi-même d'un programme semblable pour les carrières, à l'époque, qui était géré par le ministère responsable en matière d'emploi. J'ai eu un stage en relations de travail au ministère des Postes. Par la suite, on m'a offert un poste. J'ai travaillé en relations de travail, puis en dotation, pour le ministère des Postes. Je suis donc bien placé pour savoir que c'est un bon programme.

L'hon. Joyce Murray: Merci beaucoup.

Donc, le gouvernement essaie de comprendre ce qui fonctionne bien et ce qui peut être amélioré. C'est bien. C'est le ministère qui ramasse ces données, et non Statistique Canada.

J'ai une autre question. Pendant une quinzaine d'années, ma circonscription a pu bénéficier de ce programme. Bien sûr, en 2015, le gouvernement a doublé le nombre de bénéficiaires de ce programme, mais il se peut qu'il y ait des coupes un jour. C'est comme cela, au fil du temps.

Est-ce que c'est mieux d'avoir plus d'employés qui travaillent pendant moins de semaines, ou moins d'employés qui travaillent pendant plus de semaines?

M. Michel Cantin: Il faudrait que ce soit les deux.

L'hon. Joyce Murray: Si on devait choisir une option ou l'autre, laquelle choisiriez-vous?

M. Michel Cantin: Personnellement, je trouve que je n'ai pas eu assez de semaines.

L'hon. Joyce Murray: C'est ce que j'entends dans ma circonscription, aussi. Il vaut mieux avoir plus de semaines, même si cela peut exiger une réduction du nombre d'employés.

J'ai une autre question à poser.

Vous travaillez tous les deux dans le domaine des sports. Est-ce que c'est important d'avoir des étudiants qui ciblent une carrière dans votre domaine, ou est-ce que d'autres étudiants peuvent quand même bénéficier d'un emploi chez vous et tirer profit de cette expérience, par exemple en apprenant comment commencer à temps, comment faire des efforts et comment résoudre des problèmes?

Mme Kim Thomas: Dans notre cas, il s'agit généralement d'étudiantes au baccalauréat en kinésiologie qui veulent faire carrière en entraînement dans le sport. Il faut dire que la natation artistique est un sport très féminin. Alors, nos entraîneurs sont souvent des jeunes femmes qui étudient pour avoir une carrière à long terme comme entraîneuses ou kinésiologues. Le programme leur est donc directement bénéfique, mais il faut aussi tenir compte de tous les avantages que représente le travail accompli dans le cadre d'un premier emploi étudiant. Il faut savoir que nous avons deux types d'employées dans le club: les étudiantes au baccalauréat, mais aussi les assistantes, des jeunes de 15, 16 ou 17 ans qui en sont à leur premier emploi et qui acquièrent ainsi de l'expérience.

Il est important de ne pas se limiter à l'idée que l'emploi offert à un jeune doit absolument avoir un lien avec son futur emploi. Il faut aussi ouvrir le programme à des jeunes qui pourront acquérir une première expérience de travail.

M. Michel Cantin: C'est la même chose dans notre cas. Nous avons eu des étudiants qui sont aujourd'hui des pharmaciens. C'étaient quand même de bons emplois d'été pour eux, car ils leur ont permis d'apprendre à communiquer, à aller rencontrer des représentants des municipalités et ainsi de suite. Ils ont vécu toutes sortes d'expériences qui leur ont servi dans leur développement.

C'est sûr que les deux volets sont importants. Il ne faut pas cibler uniquement des étudiants qui veulent faire carrière dans le domaine que nous proposons. Nous allons favoriser ces derniers, mais les autres aussi peuvent en profiter, c'est certain.

• (1900)

Le président: Merci, madame Thomas et monsieur Cantin.

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

Mme Louise Chabot: Merci, monsieur le président.

Merci beaucoup à vous deux, chers témoins de la belle région des Laurentides. Vos témoignages sont en lien avec le but de notre étude, qui est simple: revoir le financement du programme Emplois d'été Canada, parce qu'il a subi une coupe importante, et voir comment nous pouvons l'améliorer. Je pense qu'aucun membre de notre comité ne doute de la valeur de ce programme. Il s'agit de voir comment nous pouvons l'améliorer.

Madame Thomas, cela fait-il plusieurs années que vous profitez du programme Emplois d'été Canada?

Mme Kim Thomas: De mon côté, je commence mon sixième mandat au sein du conseil d'administration de ce club. Avant mon entrée en poste, je crois que le club a bénéficié du programme pendant deux ans. Donc, cela fait peut-être sept ans, en tout. Si l'on tient compte de l'année 2020, celle où a commencé la pandémie de COVID-19 et où aucun camp de jour n'a été tenu, évidemment, cela fait certainement six ans que nous tenons les camps en bénéficiant du programme.

Mme Louise Chabot: Lors de votre témoignage, vous nous avez aussi dit que vous aviez demandé deux emplois cette année, mais que vous en aviez obtenu seulement un.

Mme Kim Thomas: J'en avais demandé trois.

Mme Louise Chabot: Cela a mis à mal le financement du projet de camp de jour pour les jeunes, qui profite à la fois aux jeunes qui y participent et à leurs parents, et aux jeunes qui peuvent ainsi vivre une première expérience d'emploi pour l'avenir. Est-ce bien cela?

Mme Kim Thomas: C'est exact. En fait, nous avions demandé trois postes, parce que c'est le nombre de postes que nous demandons généralement. Nous les avons obtenus l'année précédente, mais, cette année, nous n'avons même pas réussi à en avoir deux. Étant donné l'augmentation des coûts, nous n'avons pas pu employer trois jeunes cet été.

Mme Louise Chabot: Les responsables du programme Emplois d'été Canada vous ont-ils demandé un bilan de cela? Leur avez-vous fait part de vos doléances quant aux conséquences de cela sur votre organisme?

Mme Kim Thomas: Oui. J'ai quand même rempli le rapport à la fin du programme. En fait, quand nous avons décidé de ne pas tenir le camp et que nous avons annulé le projet, j'ai transmis le rapport à Emplois d'été Canada.

Mme Louise Chabot: À votre avis, quel effet l'annulation du camp de jour a-t-elle eu plus largement, sur les parents ou sur la communauté?

Je comprends qu'il s'agit d'un camp en natation artistique. Cela dit, il faut prendre en considération les statistiques sur les décès par noyade enregistrés au cours de l'été. Malheureusement, je pense qu'ils ont été encore plus élevés dans les camps de jour. Comme on le sait, il est important que les jeunes apprennent la natation.

Si vous aviez une recommandation à faire pour le prochain programme, qui va sortir bientôt, quelle serait-elle?

Mme Kim Thomas: Il faut tenir compte des réalités particulières des demandeurs.

Dans notre cas, le fait de recevoir une subvention pour un seul poste peut signifier l'annulation de notre camp de jour, parce que nous avons absolument besoin d'au moins deux employés, à la base, pour assurer la sécurité.

Tous nos entraîneurs sont aussi des sauveteurs nationaux. C'est une exigence d'emploi que nous avons envers eux. Même s'il y a un sauveteur au bord de la piscine, nous exigeons que tous nos entraîneurs soient également sauveteurs. Alors, dans notre cas particulier, nous devons absolument avoir au moins deux employés sur place. Même s'il n'y avait que 10 enfants à surveiller, ce serait trop pour un seul entraîneur. Le ratio serait trop élevé. Nous avons donc besoin de deux entraîneurs pour un groupe de 10 enfants.

• (1905)

Mme Louise Chabot: Je vous félicite pour votre engagement.

Mme Kim Thomas: Merci.

Mme Louise Chabot: Je comprends que vous n'en êtes pas à votre première expérience avec le programme Emplois d'été Canada.

Au sujet de la demande, qu'est-ce...

M. Michel Cantin: Cela ne fait pas tellement longtemps que c'est moi qui m'occupe de la demande.

Mme Louise Chabot: Je parle des demandes pour des emplois.

M. Michel Cantin: Oui. Au début, c'étaient d'autres personnes qui s'occupaient de la demande. Nous avons déjà eu la chance d'avoir un trésorier aguerri, et c'était toujours lui qui faisait la demande. À un moment donné, cela a cessé. Je trouvais que cela n'avait pas de bon sens, alors nous avons recommencé.

Cette année, c'est sûr qu'il y a eu des coupes, mais, en même temps, nous avons été chanceux, parce que la Ville de Saint-Jérôme nous a fait l'heureuse surprise de rénover nos 24 terrains de tennis. Alors, il y a eu des coupes, mais cela n'a pas eu trop de conséquences cette année. C'est pour l'année prochaine que nous avons des inquiétudes. Nous avons maintenant des terrains neufs prêts à être utilisés l'année prochaine, alors c'est certain que nous aimerions avoir un coordonnateur, un responsable du financement et des préposés responsables des différents plateaux.

Mme Louise Chabot: C'est ce que je voulais vous demander. Si vous n'aviez pas eu cette chance, quelles auraient été les conséquences?

M. Michel Cantin: À un moment donné, ce sont les bénévoles qui doivent compenser le manque de ressources. Il faut donc trouver des gens qui sont prêts à s'investir là-dedans et à donner beaucoup de leur propre temps, ce qui risque de les épuiser. Il y a toujours des bénévoles qui reviennent, mais, depuis que nous bénéficions de ce programme, les jeunes nous aident beaucoup et nous apprennent même beaucoup de choses. C'est très important de continuer ce mariage.

Le président: Merci, madame Chabot et monsieur Cantin.

[Traduction]

Nous allons maintenant passer à Mme Zarrillo pendant six minutes.

Mme Bonita Zarrillo: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vais d'abord m'adresser à vous, madame Thomas, puisque vous avez abordé de nombreux points dans vos remarques liminaires.

Je sais que le programme est censé profiter aux employés. Il profite assurément aux étudiants, qui peuvent acquérir les compétences nécessaires pour entrer sur le marché du travail. Comme vous l'avez dit, les enfants peuvent apprendre tellement de choses importantes sur la vie en dehors de l'école. Ils peuvent apprendre à nager, à créer des liens dans leur communauté et à aider leurs parents qui travaillent. Bien souvent, ce sont les femmes qui s'occupent des enfants pendant l'été.

Selon moi, cette étude est très genrée... Je parle de l'ensemble du Programme Emplois d'été Canada, en fait. Le travail en soi est genré. L'assurance-emploi a été créée en se basant sur le genre. Les statistiques sur le travail sont ventilées par genre. Tout cela m'apparaît

donc fort intéressant. Lors de notre dernière rencontre, nous avons vu que les données démontraient que deux tiers des postes offerts par l'entremise du Programme Emplois d'été Canada étaient comblés par des femmes et des jeunes filles. Je m'offusque un peu lorsqu'on supprime des emplois qui comptent tant pour les femmes et les jeunes filles.

Ma question tourne autour de cela. Vous avez dit avoir apposé votre candidature pour trois postes, mais n'en avoir obtenu qu'un seul. Ma question est la suivante: combien de temps prenez-vous pour planifier vos programmes? Avez-vous dû dépenser de l'argent pour le marketing ou en amont pour vous préparer à ces postes anticipés?

[Français]

Mme Kim Thomas: En fait, nous préparons notre camp chaque année. C'est récurrent, alors nous savons que le camp comptera minimalement trois employés. Nous en ajoutons si cela s'avère nécessaire. Nous avons besoin du programme Emplois d'été Canada pour pouvoir recruter au moins deux de nos employés et démarrer les activités du camp. Au-delà de cela, c'est grâce aux inscriptions que nous sommes capables d'offrir le camp. Nous devons le planifier, et la planification se fait tout au long de l'année. Nous offrons des activités de natation artistique toute l'année. Pour assurer une bonne planification du camp, celle-ci se fait en même temps que se tiennent nos activités régulières.

C'est sûr que nous avons besoin de faire de la promotion. Dans les Laurentides, nous avons la chance de collaborer avec les Centres d'activités physiques Rivière-du-Nord, les CAPRDN. Habituellement, ce sont eux qui font la publicité pour nos camps. Nous sommes donc en lien avec eux. Ils se chargent des inscriptions par l'entremise de leur site Internet et nous remettent ensuite le montant récolté par les inscriptions. Nous n'avons donc pas besoin de faire de promotion pour cela.

Cependant, nous utilisons beaucoup les réseaux sociaux. Nous sommes dans un milieu de jeunes et nous sommes une équipe jeune, alors notre publicité passe beaucoup par les réseaux sociaux, en plus des villes des Laurentides qui nous permettent d'utiliser leurs cahiers des loisirs.

• (1910)

[Traduction]

Mme Bonita Zarrillo: Formidable, merci beaucoup.

Ma prochaine question porte sur les améliorations qu'on pourrait apporter au programme. Dans le cadre de cette étude, nous cherchons entre autres à relever les lacunes du programme et à trouver des façons potentielles de l'améliorer pour les étudiants. Cela dit, j'estime que cette étude nous donne également une occasion incroyable de bâtir une communauté. Quelles questions devrait-on ajouter au sondage envoyé après le programme? J'ai cru comprendre que les employés étaient tenus de répondre à un sondage, mais que c'était optionnel pour les étudiants qui participent au programme.

Quelles questions faudrait-il ajouter, selon vous, afin que le gouvernement cerne bien les réussites et les lacunes du programme?

[Français]

Mme Kim Thomas: Comme je l'ai dit précédemment, il faut connaître les besoins réels de l'organisme qui fait la demande et les exigences particulières auxquelles il doit répondre. Dans notre cas, par exemple, nous devons nous assurer que les employés sont des sauveteurs nationaux. Il est important de savoir que, si des cours sont nécessaires en amont, nous devons payer cette formation. En effet, si nos entraîneurs n'ont pas la formation nécessaire, nous les obligeons à la suivre avant leur entrée en fonction et nous leur remboursons ces frais par la suite.

Il est donc important de poser ce genre de questions, au sujet de la formation nécessaire dont l'emploi dépend. Pour nous, en tant qu'employeur, il est important que le financement réponde aux besoins particuliers auxquels nous devons répondre pour assurer le lien entre les différentes étapes. Nous avons besoin du programme pour avoir deux employés, et nos employés doivent avoir suivi une formation précise.

[Traduction]

Mme Bonita Zarrillo: Une autre chose a suscité mon intérêt lors de la comparution des fonctionnaires à notre dernière réunion. On aurait vraiment l'occasion d'éduquer les jeunes sur l'impôt sur le revenu, les déclarations d'impôt et le type d'indemnités auquel ils pourraient être admissibles. Vos employés et les étudiants que vous embauchez vous ont-ils dit qu'ils aimeraient en savoir plus à ce sujet ou s'agit-il de concepts qui dépassent entièrement la portée de ce programme?

[Français]

Mme Kim Thomas: Pour être vraiment honnête, je dois dire que nous les accompagnons beaucoup là-dedans. Nous utilisons un système de paie et nous leur montrons où aller chercher leur relevé de paie. À la fin de l'année, je mets en ligne tous les documents nécessaires pour les déclarations de revenus et je les oriente pour qu'ils aillent chercher leur feuillet T4, ou encore leur relevé 1, dont ils ont besoin au Québec.

Le programme lui-même ne permet pas d'offrir cet accompagnement aux employés, mais cela pourrait leur être bénéfique. Ces jeunes doivent apprendre à gérer cela, même si l'impôt payé leur sera remboursé en entier. Ils doivent apprendre à gérer leurs documents officiels. Ils doivent savoir où trouver leur relevé de paie et les autres documents nécessaires à la production de leur déclaration de revenus.

Effectivement, cela pourrait être une très bonne chose à ajouter au programme.

Le président: Merci, madame Zarrillo.

[Traduction]

Vous disposez de cinq minutes, madame Falk.

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

J'aimerais remercier les témoins de leur apport à notre étude sur le Programme Emplois d'été Canada et de leur présence parmi nous aujourd'hui.

Il est vraiment important que les programmes gouvernementaux soient accessibles à ceux qu'ils sont censés aider, et qu'ils soient justes et efficaces. Vous représentez les employeurs et les candidats ayant une expérience sur le terrain, et je vous remercie grandement de votre témoignage d'aujourd'hui.

J'aimerais d'abord m'adresser à vous, madame Thomas. M. Cantin a parlé de son expérience avec le processus de demande, mais je me demande si vous l'avez personnellement trouvé simple et facile à suivre. Vous avez dit avoir déposé des demandes pendant plusieurs années pour ce programme.

• (1915)

[Français]

Mme Kim Thomas: En réalité, je travaille toute l'année avec des outils informatiques et une plateforme d'inscription en ligne, donc ce n'est pas tellement un défi pour moi. Je dois avouer que ce n'est pas la plateforme la plus facile à utiliser, alors je peux comprendre la difficulté qu'a eue M. Cantin. Ce n'était pas un cauchemar pour moi de naviguer sur cette plateforme, mais je dirais que ce n'est pas une interface intuitive. Y aurait-il moyen de l'améliorer et de la rendre plus intuitive pour l'utilisateur? Je pense que oui.

À la première étape, quand l'utilisateur se connecte, il est dirigé vers une page où il doit retrouver son entreprise et cliquer dessus pour arriver à trouver le formulaire et la décision. Honnêtement, je dois dire que le visuel porte un peu à confusion et pourrait être revu. Cela dit, je n'ai pas eu de difficulté à remplir une demande.

[Traduction]

Mme Rosemarie Falk: Merci.

Diriez-vous que le langage utilisé tout au cours du processus et sur le site Web était vernaculaire, c'est-à-dire facile à comprendre, simple et direct?

[Français]

Mme Kim Thomas: Oui, c'est quand même facile à comprendre, mais cela pourrait être amélioré pour être plus intuitif, pour ainsi dire.

M. Michel Cantin: Plus on l'utilise, plus on se familiarise avec le site. Il est bien fait, mais il y a de petits détails qui accrochent. Par exemple, quand je suis allé sur le site dernièrement, on m'a demandé un code de suivi. Je ne me souvenais plus de quoi il s'agissait et j'ai fini par perdre ma page. En effet, si on prend trop de temps, on perd la page et on doit recommencer le processus. J'ai parfois été obligé de réécrire au complet la description des tâches et toutes sortes d'autres informations que la bureaucratie exige d'inclure. Ce sont des petits détails qui pourraient être corrigés.

C'est sûr que c'est plus facile pour Mme Thomas, qui est habituée à ce genre de site. Je dois dire que, moi aussi, tranquillement, je deviens bon. Le site est quand même potable. Ce n'est pas la fin du monde.

On dirait qu'on cherche toujours à compliquer les choses. Pourquoi les simplifier alors qu'on peut les rendre compliquées? C'est souvent le message qu'on semble envoyer. C'est difficile de simplifier les choses, d'après ce que je peux voir. Pourtant, cela devrait être simple. Il y a des pages qu'on pourrait sauter.

[Traduction]

Mme Rosemarie Falk: Oui, je suis du même avis. Tout comme vous, je crois que lorsque le processus est plus simple, les gens ont plus facilement accès au programme.

J'aimerais vous poser une autre brève question à tous les deux. Mon bureau a reçu beaucoup de plaintes à propos des dates choisies. La date du coup d'envoi du programme ne donne parfois pas suffisamment de temps à ceux qui voudraient apposer leur candidature. J'ai également entendu que des candidats ayant droit au financement trouvaient parfois que le moment était mal choisi. Je pense entre autres aux étudiants qui quittent l'université.

Je pose d'abord la question à Mme Thomas. Avez-vous eu des problèmes à cet égard? Je demanderais ensuite à M. Cantin de répondre à la même question, mais très succinctement, s'il vous plaît.

[Français]

Mme Kim Thomas: L'ouverture du programme ne se fait jamais à une date fixe, alors c'est très difficile de savoir ce qu'il en sera. Nous sommes toujours un peu sur le qui-vive, au début janvier, à nous demander si l'ouverture se fera le 15 janvier, ou bien le 30 janvier, par exemple, parce qu'après l'ouverture du programme, nous avons environ un mois pour soumettre toutes nos demandes.

Par la suite, le délai avant d'avoir une réponse n'est jamais le même. Nous ne pouvons pas avoir l'assurance que, le 15 avril, par exemple, nous aurons reçu une réponse. Parfois elle arrive au début avril, parfois à la fin avril. De notre côté, cela a des répercussions sur la réservation de plateaux. C'est peut-être la même chose pour M. Cantin. Nous devons nous engager auprès des villes et leur dire à quels moments nous avons besoin de la piscine. Nous avons un délai à respecter pour annuler ces réservations. Si nous les annulons trop tard, des frais nous sont facturés. Or, tant que nous n'avons pas reçu de réponse à notre demande, nous ne savons pas si nous allons avoir besoin de la piscine. Si la réponse arrive trop tard et que nous apprenons finalement que du financement est accordé seulement pour un poste, comme cela a été le cas l'année dernière, nous ne pouvons pas tenir le camp et nous devons payer une pénalité pour l'annulation.

C'est donc très difficile de ne pas avoir de dates fixes. Il faudrait que les dates du programme soient fixes. Par exemple, on pourrait exiger que les demandes soient reçues au plus tard le 15 janvier et que les réponses soient envoyées au plus tard le 15 avril. De cette façon, ce serait beaucoup plus facile pour les organismes de gérer ces demandes et de bien planifier leurs activités.

• (1920)

Le président: Merci, mesdames Falk et Thomas.

[Traduction]

Nous allons maintenant passer à M. Fragiskatos pendant cinq minutes.

[Français]

M. Peter Fragiskatos (London-Centre-Nord, Lib.): Monsieur Cantin, je vous remercie de votre contribution aujourd'hui.

Ma question est très générale, mais je pense qu'elle sera utile au Comité.

Avez-vous une ou deux recommandations clés à faire au Comité? Vous avez parlé de plusieurs sujets aujourd'hui, mais avez-vous une ou deux recommandations clés à formuler?

M. Michel Cantin: À mon avis, la recommandation la plus importante est de continuer à publiciser le programme et à faciliter l'inscription à celui-ci. En même temps, il faut travailler fort pour le rendre accessible et se rapprocher le plus possible d'un bon ensemble de citoyens. Chez nous, il s'agit d'un bassin de 600 000 per-

sonnes. Ce serait bon de créer un rapprochement entre le mécanisme d'inscription et l'endroit en question. Il faut travailler pour faire en sorte qu'il y ait de plus en plus d'emplois dans le cadre de ce programme. C'est effectivement ce qui va arriver: de plus en plus de jeunes vont bénéficier de ce programme. S'il est simplifié et que l'on continue de le publiciser, les organismes vont présenter des demandes, et beaucoup de travail pourra se faire. Alors, j'aimerais qu'on travaille cette partie du programme.

Je pense que le reste du programme est très beau. Il s'agit d'un bon programme. Comme on l'a dit, il faut surtout maintenir les budgets. Il faut toujours qu'ils soient pensés de manière à ce qu'il y ait une progression. L'argent est toujours le nerf de la guerre, mais je suis certain qu'on peut procéder à des coupes à bien d'autres endroits pour mettre de l'argent dans ce programme.

Une voix: [Inaudible]

M. Peter Fragiskatos: Oui. Il y a aussi une vidéo.

Vous avez beaucoup parlé de la question de l'accessibilité. En général, s'agit-il d'un problème lié à la technologie? Je pense, par exemple, au site Web ou au fait que tout doit être fait en ligne.

M. Michel Cantin: Je ne le pense pas. Dans mon cas, par exemple, il m'a fallu du temps pour me réveiller et constater que le programme existait.

J'étais membre du conseil d'administration de deux organismes. Un de ces organismes avait fait une demande de financement pour un poste, alors que l'autre n'avait fait aucune demande. En tant qu'administrateur, je n'ai pas tout de suite réalisé cela. À un moment donné, je me suis demandé pourquoi un autre organisme bénéficiait du programme, et pas le mien. J'ai demandé à un des employés de mon organisme de faire une demande, pour voir ce que cela donnerait. Finalement, nous avons obtenu du financement pour un poste. J'ai donc dit à mon ami de faire une demande, s'il voulait que son organisme obtienne de l'aide aussi. Il faut comprendre qu'il y a beaucoup d'organismes.

J'ai alors réalisé le potentiel de développement. Le budget de notre organisme, qui se situe à l'échelle régionale, est de 9 000 \$. Cela n'a pas de bon sens. Pour un organisme régional, c'est un petit budget. Avec le club local, j'ai un budget de 70 000 \$. Cela faisait des années que l'organisme régional se contentait de faire des demandes. Quand je suis arrivé et que j'ai vu que son budget était seulement de 9 000 \$, j'ai dit que je voulais que quelqu'un soit nommé responsable du financement. Je voulais que le budget de l'organisme soit plus grand, pour développer la région. C'est là que j'ai réalisé que, si les budgets étaient réduits, cela nous couperait les ailes. J'aimerais donc que le budget continue à suivre.

En résumé, je recommande d'augmenter les budgets, de publiciser davantage le programme et de faciliter les inscriptions.

• (1925)

M. Peter Fragiskatos: Merci encore, monsieur Cantin.

Le président: Merci.

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

Mme Louise Chabot: Merci, monsieur le président.

Tout à l'heure, une question concernant le financement a été posée. C'est quelque chose que j'ai pu observer dans ma circonscription, Thérèse-De Blainville, située dans les Basses-Laurentides. D'une part, il y a le nombre de postes que les organismes demandent; d'autre part, il y a le nombre de semaines. En général, les organismes demandent 10 ou 12 semaines, comme le programme le prévoit, à moins que je fasse erreur, mais on leur en accorde 8.

Quelles sont les répercussions de cela? Compte tenu de votre mission ou de vos projets en général, est-ce que ces 8 semaines sont suffisantes ou est-ce que l'augmentation du nombre de semaines fait partie des améliorations à apporter au programme?

La question s'adresse à vous deux. Je vous donne une minute chacun pour répondre.

M. Michel Cantin: Cette année, cela m'a posé des problèmes. Si les jeunes commencent à travailler au mois de mai, cela ne fonctionne pas, parce que notre grosse saison est en juillet, en août et en septembre, et je ne veux pas qu'ils arrêtent de travailler pendant cette période. Alors, je me suis dit que j'allais contourner le problème en les faisant travailler moins d'heures par semaine, mais pendant plus de semaines. Je leur ai donc offert 24 heures par semaine. Or, on m'a dit par la suite que je n'avais pas le droit de faire cela, parce que le minimum était de 30 heures par semaine. C'est là que j'ai embarqué dans ce que j'ai mentionné tantôt: je suis venu compliquer la machine. Il a fallu faire toutes sortes de combines pour que cela fonctionne.

Mme Louise Chabot: C'est parce que vous aviez besoin de ces employés jusqu'en septembre.

M. Michel Cantin: Oui, c'est exact.

Mme Louise Chabot: D'accord.

Qu'en est-il de vous, madame Thomas?

Mme Kim Thomas: Je répondrais un peu la même chose.

Pour notre part, nos besoins commencent en mai, parce que nous devons monter le programme pour l'été. Généralement, nous embauchons nos étudiants à partir de mai. Ils travaillent alors à temps partiel, notamment pendant la fin de semaine. À partir de la fin juin, quand l'école est terminée, ils peuvent travailler à temps plein jusqu'à la fin août.

Nos semaines à temps plein sont donc en juillet et en août. Avant cela, il est nécessaire d'avoir la possibilité de les faire travailler à temps partiel pour préparer le programme. Cependant, un peu comme M. Cantin l'a dit, nous sommes pris avec l'exigence du programme selon laquelle ce doit être au minimum 30 heures par semaine. Pourtant, on ne peut pas faire travailler 30 heures par semaine un étudiant qui n'a pas terminé son année scolaire. Cela ne fonctionne pas.

Mme Louise Chabot: Est-ce une recommandation qui pourrait être faite, c'est-à-dire avoir plus de flexibilité au sujet des heures travaillées?

M. Michel Cantin: Tout à fait, vous avez absolument raison.

Le président: Merci, madame Chabot.

[Traduction]

Mme Zarrillo va maintenant conclure ce tour de questions avec les deux dernières minutes et demie.

Mme Bonita Zarrillo: Merci.

Je vais poursuivre sur la même veine, car des gens de ma communauté m'ont également dit qu'ils aimeraient pouvoir suivre une formation avant d'entrer pleinement en fonction.

Ma question s'adresse à vous deux. Je vais commencer par M. Cantin puis je m'adresserai à Mme Thomas. Avez-vous dû payer pour la formation? Les formateurs ont-ils simplement offert leur formation de façon bénévole? Devrait-on l'intégrer dans le programme de huit semaines?

[Français]

Mme Kim Thomas: Nous incorporons cela dans les semaines, de notre côté.

M. Michel Cantin: Une formation est donnée par Emplois d'été Canada, au début. C'est très bien. Cela se fait par Zoom. Dans notre cas, cela facilite le travail.

Je ne sais pas si c'est ce que vous vouliez dire, madame Zarrillo.

[Traduction]

Mme Bonita Zarrillo: Je me demandais simplement si vous aviez besoin d'offrir une formation.

[Français]

M. Michel Cantin: Oui. Pouvoir bénéficier de formation, c'est assurément une autre chose qu'il serait très bien d'ajouter au programme.

J'ai déjà essayé de me rendre au bureau d'Emplois d'été Canada, sur le boulevard Chomedey, pour me rendre compte qu'il n'était plus là depuis longtemps. Même si je recevais des documents en provenance de cette adresse, le bureau de ce programme était maintenant situé à un tout autre endroit. Quand je suis allé là, on m'a dit que je ne pouvais pas arriver sur place comme cela et qu'il fallait que je prenne rendez-vous.

Donc, ce n'est pas simple. C'est certainement une très bonne idée d'avoir de la formation.

Mme Bonita Zarrillo: Merci.

[Traduction]

Est-ce quelque chose que vous offrez, madame Thomas? Offrez-vous une formation à vos étudiants avant qu'ils ne commencent à travailler?

● (1930)

[Français]

Mme Kim Thomas: Oui, nous le faisons avant qu'ils commencent à travailler à temps plein, mais nous les payons. Nous ne pouvons pas nous permettre de commencer la formation le 28 juin, au même moment que le camp de jour. Nous formons donc les étudiants avant, mais nous utilisons l'argent du club pour payer cette formation.

[Traduction]

Mme Bonita Zarrillo: Merci.

Le président: Merci, madame Zarrillo.

[Français]

Merci, madame Thomas et monsieur Cantin.

[Traduction]

Je tiens à vous remercier de votre comparution, mais aussi de votre passion et de votre engagement envers ce programme.

Sur ce, 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>