



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 084

Le mercredi 25 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 25 octobre 2023

• (1700)

[Traduction]

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

Le greffier m'informe que nous avons le quorum et que tous les témoins et les membres qui assistent à la séance virtuelle ont fait un test de son. Nous sommes donc prêts à commencer.

Bienvenue à la 84^e réunion du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes. Conformément à l'article 108(2) du Règlement, le Comité se réunit pour étudier le programme de subvention salariale d'Emplois d'été Canada. La réunion d'aujourd'hui se déroule de façon hybride. Autrement dit, certains témoins comparaissent dans cette salle, et d'autres le font virtuellement.

Vous avez la possibilité de vous exprimer dans la langue officielle de votre choix. Ceux qui comparaissent virtuellement trouveront l'icône de traduction au bas de leur écran, sous forme de symbole du monde. Ils devront cliquer sur la langue dans laquelle ils souhaitent participer. Ceux qui sont dans la salle utiliseront leur écouteur et choisiront la langue de leur choix.

Si l'interprétation s'interrompt, veuillez me le signaler en levant la main. Sur les écrans, il suffit de cliquer sur l'icône de main levée. Je suspendrai la séance pendant que les techniciens rétabliront le service.

J'aimerais rappeler aux témoins et aux députés de parler lentement et clairement pour aider les interprètes. Veuillez tenir vos écouteurs loin du micro pour ne pas provoquer de bruits soudains dans le système audio. Nous tenons à protéger les oreilles des interprètes.

Dans le premier groupe de témoins d'aujourd'hui, nous avons M. Brent Shepherd, directeur exécutif de Big Brothers Big Sisters of Peterborough, qui comparait par vidéoconférence. Du Peterborough Musicfest, nous accueillons Mme Tracey Randall, directrice générale, par vidéoconférence. Du Nutty Bean Cafe, nous avons Mme Sherry Salminen, propriétaire exploitante, par vidéoconférence. De la Youth Association for Academics, Athletics, and Character Education, nous accueillons M. Devon Jones, directeur fondateur, et M. Christopher Emmanuel, représentant de la jeunesse.

Je vais d'abord donner la parole à M. Brent Shepherd, directeur exécutif, qui fera une déclaration préliminaire de cinq minutes. Je demanderai à tous les participants de s'en tenir à cinq minutes dans la mesure du possible.

Nous allons commencer par M. Shepherd. Vous avez cinq minutes pour faire votre déclaration préliminaire.

Allez-y.

M. Brent Shepherd (directeur exécutif, Big Brothers Big Sisters of Peterborough): Je vous remercie de m'avoir invité à comparaître aujourd'hui.

Comme vous l'avez entendu, je suis le directeur exécutif de Big Brothers Big Sisters of Peterborough.

Il s'agit d'un organisme à but non lucratif qui est bien connu dans la région de Peterborough. Nous aidons les jeunes de la collectivité à se prendre en main. Nous avons pour mission de créer des relations de mentorat positives entre les jeunes et des mentors bienveillants qui les aident à réaliser leur plein potentiel. Nous faisons cela dans la région de Peterborough depuis des décennies, soit depuis 1960. Notre organisme a joué un rôle essentiel dans le développement des jeunes esprits et organise des programmes et des camps qui contribuent à façonner la vie des jeunes que nous servons.

La subvention salariale d'Emplois d'été Canada a eu une incidence profonde et positive sur notre organisme. Elle nous permet d'offrir d'excellentes occasions aux jeunes de la collectivité. Les subventions de ce programme permettent à des organismes comme le nôtre de créer des emplois d'été qui profitent aux jeunes de la région et qui nous permettent d'améliorer nos services.

Voici quelques façons dont cela s'est déroulé.

Premièrement, nous offrons des programmes et des camps d'été. Souvent, nous offrons ces services aux enfants qui sont sur une liste d'attente pour être jumelés à un mentor. Les subventions salariales d'Emplois d'été Canada nous ont permis d'étendre nos programmes d'été. Nous avons ainsi pu augmenter le ratio enfants-superviseurs et rendre ces programmes accessibles à un plus grand nombre d'enfants. Nous avons pu varier les activités des programmes d'été. Ces subventions nous permettent de créer un environnement sûr et de soutenir les jeunes de Peterborough.

Nous avons aussi un programme de jumelage pour le mentorat. Lorsque nous jumelons des bénévoles à des enfants, nous devons continuer de surveiller ces relations afin qu'elles demeurent positives. Cette subvention nous aide à faciliter l'embauche d'étudiants de niveau postsecondaire inscrits à un programme de certificat ou de diplôme directement lié au travail que nous faisons, en veillant à ce que les relations de mentorat que nous facilitons demeurent conformes aux normes les plus élevées possible. Le mentorat a une incidence positive sur la vie des enfants et des jeunes.

Ces étudiants profitent eux aussi de l'excellente expérience qu'ils retirent du programme en y apportant une précieuse contribution. Ils approfondissent leur connaissance de la collectivité dans laquelle ils ont fait leurs études ou dans laquelle ils retournent à la fin de leurs études. Ils développent des compétences essentielles, ce qui améliore leur employabilité et développe leur sens de responsabilité envers cette collectivité.

Malgré l'aspect positif de ces activités, il me semble que nous devrions améliorer certains éléments.

Ainsi, nous devrions offrir des horaires et des heures de travail plus souples. Cela permettrait aux étudiants, en particulier ceux qui sont inscrits à un programme d'études postsecondaires, d'étaler leurs heures de travail sur une plus longue période. Cette souplesse est essentielle pour les étudiants qui souhaitent combiner leur expérience d'emploi d'été avec d'autres emplois à temps partiel ou avec d'autres activités de leur établissement d'enseignement.

Il faudrait aussi prolonger la durée des subventions. Il serait extrêmement bénéfique de l'allonger de 8 à 10 semaines à 11 ou 12 semaines. Les étudiants des collèges et des universités, en particulier, sont souvent à la recherche d'un emploi pour une plus longue période pendant les mois d'été. Le fait d'offrir ces subventions pour une plus longue période attirerait un plus grand nombre d'étudiants, qui pourraient alors acquérir une expérience plus complète dans leur domaine pendant l'été et renforcer leur perfectionnement professionnel.

En conclusion, ces subventions sont extrêmement bénéfiques, et nous nous contentons ici de suggérer des possibilités d'expansion. C'est une occasion très intéressante, tant pour les jeunes que nous servons dans la collectivité que pour les étudiants qui enrichissent leur expérience de travail et leur employabilité.

Merci beaucoup.

• (1705)

Le président: Merci, monsieur Shepherd.

Madame Randall, vous avez cinq minutes.

Mme Tracey Randall (directrice générale, Peterborough Musicfest): Je remercie la Chambre des communes et notre députée, Mme Michelle Ferreri, de m'avoir invitée.

J'assume le rôle de directrice générale du Peterborough Musicfest depuis 12 ans. Nous organisons 18 soirées de musique offertes gratuitement dans notre magnifique centre-ville. Elles ont lieu dans un parc local de quatre acres les mercredis et les samedis. Nous essayons d'attirer des artistes de premier plan de styles très divers. Nous le faisons depuis 36 ans, depuis 1987.

En fait, pendant les deux premières années du festival d'été, j'étais étudiante, et je pilotais un bateau dans le cadre du festival. Ensuite, j'ai quitté la ville, mais je suis revenue m'y installer 30 ans plus tard. J'adore ce que je fais pour notre collectivité. Les gens comptent sur ce festival d'une année à l'autre. Il est très thérapeutique. Pendant la pandémie, nous n'avons pas pu l'organiser, et nous sommes vraiment reconnaissants d'avoir pu le ramener l'an dernier après 37 mois de silence.

Nous avons pu le rouvrir grâce aux bailleurs de fonds. Nous recevons des commandites locales de plus de 300 000 \$. Nous obtenons aussi des subventions de la municipalité, du comté, de la ville et de la province, ainsi que la subvention d'Emplois d'été Canada du

gouvernement fédéral, dont nous sommes venus vous parler aujourd'hui.

Je suis très fière de l'évolution de notre festival. Nous n'avons que trois employés pendant les mois d'hiver, mais en été, nous embauchons 15 personnes, parce que nous devons démanteler la scène tous les soirs et la réinstaller le lendemain. Nous attirons chaque soir plus de 10 000 personnes à Peterborough, soit plus de 120 000 personnes pendant tout l'été. Nous sommes vraiment heureux d'amener des gens dans les restaurants de la ville. Ils dépensent de l'argent dans la région des chalets, ils louent des Airbnb, ils séjournent dans nos hôtels pendant trois nuits et jouissent de notre région de villégiature. Nous tenons beaucoup à poursuivre ces activités.

Je suis également très fière de l'évolution du festival, qui a contribué à accroître la capacité et les genres de musique. Nous avons présenté du hip-hop, des groupes locaux et des groupes comme Big Wreck et Tom Cochrane. Cette année, nous avons eu le groupe Little River Band. Nous sommes vraiment fiers du chemin que nous avons parcouru en offrant de la musique gratuitement. Normalement, les gens paient de 100 à 150 \$ par billet pour voir ces artistes.

Nous tenons également à vous remercier de nous avoir fait connaître et de nous avoir appuyés au fil des ans. Cette subvention a été cruciale. Les emplois qu'elle finance transforment les étudiants. Ils reviennent me voir 8 ou 10 ans plus tard pour me dire qu'ils ont passé avec nous le meilleur été de leur vie. Quelques étudiants reviennent travailler deux ou trois ans de suite. Nous les voyons retourner dans le monde du travail avec une riche expérience qu'ils n'acquerront nulle part ailleurs.

C'est une expérience incroyable, et je suis très fière de ce que nous apportons à ces étudiants du programme Emplois d'été Canada.

Merci beaucoup de m'avoir invitée aujourd'hui.

Le président: Merci, madame Randall.

Monsieur Jones, monsieur Emmanuel, à qui d'entre vous vais-je accorder les cinq minutes?

M. Devon Jones (directeur fondateur, Youth Association for Academics, Athletics, and Character Education): Avons-nous chacun cinq minutes ou partageons-nous ce temps de parole?

Le président: Vous avez deux minutes et demie chacun, pour un total de cinq. Vous pouvez les diviser autrement.

M. Devon Jones: Je vais commencer, et M. Emmanuel conclura.

Je m'appelle Devon Jones. Je suis enseignant au Toronto District School Board. Je travaille dans le secteur Jane-Finch depuis un certain temps. Essentiellement, on m'affecte du personnel qui examine les problèmes de sécurité publique causés par la violence armée chez les jeunes. Je suis également le directeur fondateur de la Youth Association for Academics, Athletics, and Character Education. L'acronyme est YAAACE.

Au fil des ans, YAAACE a fourni une infrastructure de soutien familial en offrant de l'emploi et de la formation, de l'apprentissage et de l'éducation, de la gestion de cas. Notre organisme a renforcé la sécurité publique en facilitant les études scolaires et en accroissant les activités d'athlétisme.

Le programme Emplois d'été Canada comporte deux volets. D'abord, il nous permet d'embaucher des jeunes pour leur offrir des possibilités qu'ils n'auraient pas normalement. Prenons l'exemple de l'actuel directeur général de YAAACE, qui est également professeur à Laurier. Il a lancé sa carrière en travaillant dans notre organisme.

L'efficacité de ce programme est évidente. Il nous permet d'embaucher un certain nombre de jeunes qui sont eux-mêmes issus de la collectivité. Ils participent au programme, puis ils deviennent des mentors, des enseignants et des formateurs. M. Emmanuel, par exemple, est un étudiant enseignant qui a travaillé cet été auprès de centaines de jeunes. L'efficacité de ce programme est incontestable.

Ce programme est également extraordinaire, parce qu'il nous permet d'offrir des activités de loisirs aux enfants des collectivités les plus pauvres du pays. Notre initiative d'école communautaire, menée en partenariat avec le ministère de l'Éducation, leur fournit des possibilités que leurs parents ne pourraient pas payer.

Le Toronto District School Board nous prête des enseignants agréés qui contribuent aux activités de rattrapage scolaire. Nous maintenons ainsi les élèves dans un écosystème sans armes à feu et sans gangs de rue.

À notre avis, ce programme est excellent, et son efficacité est incontestable. Ma seule suggestion serait, premièrement, que ce programme soit offert toute l'année. Deuxièmement, comme l'a dit le premier témoin, il serait utile d'allonger la durée des subventions.

• (1710)

M. Christopher Emmanuel (représentant de la jeunesse, Youth Association for Academics, Athletics, and Character Education): Bonsoir.

Je m'appelle Christopher Emmanuel. Je suis étudiant en comptabilité à l'Université de Toronto et je désire me diplômer dans ce domaine.

Je participe aux activités de YAAACE depuis huit ans et je me suis joint à son équipe de travail il y a quatre ans.

Mes plus beaux souvenirs de YAAACE ne proviennent pas nécessairement des activités athlétiques et scolaires, mais des mentors que j'ai eus en grandissant. Ils nous ressemblaient, ils avaient grandi dans notre quartier, alors ils nous montraient vraiment quels adultes noirs nous pouvions devenir en grandissant dans ce genre de quartier.

Je fais partie de la merveilleuse équipe qui aide les jeunes Afro-Américains à développer leurs meilleures qualités en étudiant sérieusement. Comme M. Jones l'a dit, au cours de ces deux dernières années, j'y ai contribué en enseignant aux élèves de 8^e année du département de mathématiques. Ils s'efforçaient d'obtenir un crédit de mathématiques de 9^e année afin de le détenir avant d'entreprendre leurs quatre années d'études secondaires. J'ai vraiment aimé ce travail. Mes pairs, mes collègues et moi en avons beaucoup bénéficié.

Les jeunes avec qui j'ai grandi font toujours partie de l'équipe de YAAACE. Ils font tous partie d'une équipe qui ne leur offre pas seulement l'occasion de se faire un peu d'argent pendant l'été, ou d'autres avantages, mais de mettre de l'argent de côté pour faire des études postsecondaires. Ils ont aussi la joie d'aider de jeunes enfants à bien se développer en leur montrant des personnes modèles ou en étant eux-mêmes des modèles à suivre.

Je suis vraiment heureux d'avoir pu faire partie de cette équipe. J'ai retiré énormément de bienfaits de ce travail. C'était mon premier emploi, et c'est encore l'une des meilleures expériences que j'aie vécues. C'est extraordinaire d'avoir été campeur et de devenir étudiant enseignant pour aider les jeunes de la prochaine génération à me ressembler un peu et à poursuivre leurs rêves et leurs objectifs, non seulement sur le plan sportif, mais aussi sur le plan scolaire.

Le président: Merci beaucoup pour ce témoignage.

Nous avons un quatrième témoin, mais nous l'avons perdu dans le cyberspace.

Avant de passer aux questions, je tiens à informer le Comité que nous avons assez de témoins pour occuper les deux heures. Nous consacrerons ces deux heures entières pour entendre tous les témoins. Je vais obliger les membres du Comité à respecter leur temps de parole, parce qu'à notre dernière réunion, nous n'avons pas eu le temps d'entendre quelques témoins, et ce n'était pas juste.

Nous allons commencer la première série de questions. Madame Ferreri, vous avez six minutes.

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

Merci à nos témoins d'être venus aujourd'hui. C'est formidable d'entendre vos commentaires, et je suis heureuse que Peterborough soit représentée. J'en suis très fière.

J'ai perçu un thème. C'était vraiment extraordinaire de vous entendre, monsieur Jones et monsieur Emmanuel, souligner le pouvoir du mentorat aux côtés des représentants des Grands Frères Grandes Sœurs. C'est vraiment formidable que ce thème ressorte aujourd'hui sans que nous l'ayons prévu. Je crois qu'à l'heure actuelle, c'est l'une des meilleures solutions aux problèmes de santé mentale de nos enfants et à l'avenir de notre société.

Pour revenir à Emplois d'été Canada, je vais commencer par Tracey Randall, du Peterborough Musicfest.

Félicitations pour tout ce que vous avez accompli. C'est le plus grand concert gratuit tenu en plein air au Canada. C'est incroyable d'avoir cela à Peterborough et dans les Kawarthas.

Madame Randall, vous avez recommandé des améliorations au programme que nous pourrions inclure dans le rapport. Pourriez-vous nous les présenter?

• (1715)

Mme Tracey Randall: Merci, madame Ferreri.

Oui, certainement. Je participe à ce programme depuis 10 ans. Il a beaucoup évolué. Je suis très reconnaissante des améliorations que l'on y a apportées, comme l'admissibilité des jeunes de moins de 30 ans. C'est excellent, et nous sommes reconnaissants de pouvoir accueillir des étudiants des écoles de Fleming et de Trent. J'y tiens beaucoup, parce que je suis une ancienne élève, j'y ai suivi le programme de tourisme.

J'adore faire venir des gens de Fleming, mais malheureusement, cette année, nous voulions faire venir des étudiants internationaux pour illustrer la diversité. C'était l'un de nos principaux objectifs, et Fleming accepte toujours plus d'étudiants internationaux. Le programme auquel j'ai participé ne comptait que six étudiants canadiens. Nous avons embauché une femme charmante, originaire des Indes orientales. Nous avons un permis de travail pour elle, mais on a refusé de la subventionner, parce qu'elle n'était pas citoyenne canadienne.

La question que je veux vous poser est la suivante: dans une offre d'emploi, comment puis-je préciser que les candidats doivent être citoyens canadiens, alors que je m'efforce d'accroître la diversité et que nous avons tant de personnes merveilleuses qui viennent au Canada pour devenir de nouveaux citoyens canadiens? Je ne sais pas comment m'y prendre, parce que je ne veux pas que cela figure dans l'offre d'emploi.

De plus, il serait utile que nous recevions votre réponse plus tôt, comme vous l'ont déjà souligné plusieurs témoins titulaires de subventions. Pour des raisons évidentes, nous nous efforçons d'embaucher les étudiants avant le 15 avril. Notre saison commence en juin, alors le fait de ne pas avoir d'étudiants dûment embauchés à cette date nous cause de graves problèmes. La plupart d'entre eux sont enthousiastes, mais quand nous recevons la confirmation de votre financement, ils ont trouvé un autre emploi ailleurs. Cette année, nous avons réussi seulement parce que certains d'entre eux ont quitté leur autre emploi pour se joindre à nous lorsqu'ils ont vu notre offre d'emploi. Il n'est pas bon qu'ils aient été embauchés ailleurs, puis qu'ils démissionnent pour venir travailler chez nous, alors je pense qu'il est important que vous essayiez de nous fournir une réponse avant le 15 avril.

Merci.

Mme Michelle Ferreri: Merci beaucoup. C'est excellent.

J'ai environ cinq minutes pour poser des questions, alors risque de parler très rapidement.

Pourriez-vous nous en dire un peu plus, madame Randall? J'aurai aussi une question à poser à M. Shepherd. Est-ce que les gens d'Emplois d'été Canada vous ont clairement expliqué ce qu'il en est au sujet des nouveaux Canadiens? Vous êtes-vous sentie soutenue par le personnel du programme? Avez-vous trouvé facilement la bonne personne à qui poser ce genre de questions?

Mme Tracey Randall: Il a été très facile de joindre quelqu'un, merci, et l'on nous a répondu assez rapidement. Nous devions obtenir une preuve de citoyenneté et l'envoyer, et nous pensions qu'elle serait tout de suite acceptée. Les préposés nous ont bien aidés à suivre le processus. Il est très difficile de congédier des étudiants que nous avons déjà embauchés, alors nous les avons gardés. Ils travaillaient très, très bien, alors nous les avons maintenus en poste.

Je ne voudrais pas devoir afficher des offres d'emploi spécifiant que les candidats doivent être citoyens canadiens alors que nous avons tous ces étudiants étrangers qui participent à ce programme et qui sont d'excellents travailleurs. Cependant, en effet, le personnel d'Emplois d'été Canada m'a beaucoup aidée.

Merci.

Mme Michelle Ferreri: Merci.

Monsieur Shepherd, de Grands Frères Grandes Sœurs Peterborough, j'adore ce que vous faites. Votre contribution est inestimable.

Si vous n'aviez pas de subventions d'Emplois d'été Canada, comment financeriez-vous ces postes?

M. Brent Shepherd: Nous devrions trouver des moyens de les financer. C'est un financement essentiel pour nous. Pendant l'année, il nous arrive de ne pas avoir les fonds nécessaires pour embaucher un étudiant. Nous devrions essayer d'accomplir tout notre travail avec le personnel dont nous disposons, et cela réduirait le nombre d'enfants et de jeunes que nous pourrions admettre à notre programme pendant l'été, comme je l'ai dit tout à l'heure au sujet des ratios.

Mme Michelle Ferreri: Merci, monsieur Shepherd. Pardonnez-moi de vous interrompre.

M. Brent Shepherd: Non, je comprends.

Mme Michelle Ferreri: J'ai une dernière question pour vous et pour Mme Randall.

Selon la répartition d'Emplois d'été Canada, seulement 10 % des critères de notation sont attribués aux priorités locales, et 90 % aux priorités nationales. De toute évidence, les initiatives locales sont essentielles. Notre pays est entièrement composé de localités. Voudriez-vous que nous inscrivions dans le rapport qu'il faudrait augmenter ce 10 % de notation pour les initiatives et les programmes locaux? Vous obtiendriez ainsi une meilleure note d'Emplois d'été Canada afin d'être admissible à la subvention en raison de votre composante locale et de ce que vous offrez à votre localité.

Je vais d'abord m'adresser à Mme Randall.

Mme Tracey Randall: Bien sûr, ce pourcentage devrait être augmenté. J'ai grandi dans cette ville et je ne serais pas la personne que je suis aujourd'hui si je n'avais pas eu de musique dans ma vie. Il faut absolument accroître ce pourcentage. Je tiens à embaucher des gens de la région. Nous avons normalement cinq postes à combler, et deux travailleurs vont revenir. Ce sont des étudiants qui ont grandi ici. Ce sont des athlètes qui adorent la musique. Notre ville est très artistique, alors je vous en prie, madame Ferreri, faites augmenter ce pourcentage.

Merci.

• (1720)

Mme Michelle Ferreri: Merci.

Je vais vous poser cette même question, monsieur Shepherd.

M. Brent Shepherd: Je suis tout à fait d'accord. Nous servons notre collectivité locale et nous nous efforçons de le faire avec excellence. Comme l'a dit Mme Randall, nous avons constaté que les étudiants viennent de l'université et du collège. Nous devons les embaucher tôt, et ils sont résidents de notre localité, alors ma réponse est oui.

Le président: Merci, madame Ferreri.

Nous passons maintenant à M. Van Bynen, pour six minutes.

M. Tony Van Bynen (Newmarket—Aurora, Lib.): Merci, monsieur le président. Je vais partager mon temps avec M. Coteau. Je n'ai que trois minutes à ma disposition, alors je vous demanderai de répondre de façon concise et précise.

J'admire beaucoup ce que font les Grands Frères Grandes Sœurs. Vous avez été actif dans la région de York. Vous apportez une précieuse contribution à la collectivité, et le soutien que vous offrez aux jeunes est essentiel pour bâtir notre collectivité.

J'aimerais vous poser une question, monsieur Shepherd, car j'ai entendu des renseignements contradictoires au sujet des données de notation, de la façon dont les données sont notées et au sujet du processus. Lorsque vous remplissez vos demandes, vous serait-il utile de savoir plus exactement quelles sont les priorités locales et fédérales d'Emplois d'été Canada et comment elles sont évaluées afin de savoir si vos programmes répondent à ces priorités? Savez-vous comment vos demandes sont évaluées et classées par ordre de priorité? Vous serait-il utile de le savoir? Je perçois une certaine confusion à ce sujet.

J'ai entendu dire que 10 % de notation pour les programmes locaux n'est pas un pourcentage exact. Cette information vous serait-elle utile?

M. Brent Shepherd: Il est toujours utile d'avoir des précisions. Je pense que cela favorise l'honnêteté et l'intégrité du processus.

M. Tony Van Bynen: Monsieur le président, je demande que le Comité reçoive un rapport expliquant comment les demandes sont examinées et notées et précisant l'ordre de priorité des demandes de financement afin que le ministre comprenne bien comment le processus fonctionne.

Me faut-il un consentement unanime? Si c'est le cas, je demande le consentement unanime pour obtenir cette information.

Le président: Je vois qu'il y a consensus. Voulez-vous que j'envoie une lettre au ministre pour que cela figure au compte rendu?

M. Tony Van Bynen: Oui, s'il vous plaît. Ce serait bien.

Le président: Nous ne l'avons pas encore. Vous devrez la soumettre.

M. Tony Van Bynen: Ce n'est pas une motion. Ce n'est qu'une demande.

Le président: Ce n'est qu'une demande. D'accord.

M. Tony Van Bynen: Cela vous convient-il? Nous désirons simplement un sommaire pour que tout le monde comprenne bien le fonctionnement du programme. Je pense qu'un peu d'information serait très utile...

Le président: Au sujet du système de points...?

M. Tony Van Bynen: Oui, au sujet du système de points, comment on fait pour attribuer les points et pour évaluer les demandes.

Le président: Je vais demander au greffier de préparer cela et de le distribuer aux membres pour qu'ils puissent donner leur avis avant qu'on ne l'envoie.

M. Tony Van Bynen: Merci.

Le président: Il semble y avoir consensus, monsieur Van Bynen, alors c'est correct.

M. Tony Van Bynen: Merci.

Je cède la parole à M. Coteau.

M. Michael Coteau (Don Valley-Est, Lib.): Merci beaucoup.

Merci beaucoup, monsieur le président.

Bienvenue, messieurs Jones et Emmanuel. Merci d'être ici aujourd'hui.

Je connais M. Jones pour avoir travaillé au conseil scolaire du district de Toronto, mais aussi au ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse. J'ai été surpris de le voir ici aujourd'hui. Je ne savais pas qu'il allait venir.

Je suis très heureux de vous voir, car je sais que vous apporterez beaucoup à la discussion. Je sais à quel point vous vous distinguez par votre travail, non seulement à Toronto, mais partout au pays, quand il s'agit de créer des débouchés pour les jeunes dans des milieux difficiles. Je tiens à vous remercier tous deux pour tout le travail que vous faites, car je sais que vous avez changé des vies.

Monsieur Jones, vous avez parlé de prolonger le programme afin d'améliorer les perspectives globales qu'il offre pour employer des étudiants. Y a-t-il d'autres recommandations que vous pourriez faire au Comité pour améliorer le programme dans son ensemble afin de mieux répondre aux besoins de votre organisme?

M. Devon Jones: Certainement. Il est tout à fait logique d'embaucher les jeunes plus tôt. La durée pourrait être un peu plus longue aussi, avec le degré de flexibilité que le programme offrait pendant la pandémie. C'était viable. Dans les collectivités où le taux de chômage est élevé, il y aurait vraiment lieu d'embaucher pour toute l'année. Je ne saurais trop insister sur ce point. Il y a des jeunes qui viennent à nous chaque jour pour chercher du travail, surtout dans un quartier comme celui où nous œuvrons. La criminalité et l'adhésion aux gangs de rue y sont les plus élevées au pays, et les jeunes cherchent une autre solution viable. Si nous pouvions embaucher pour toute l'année, ce serait une bonne chose, absolument.

• (1725)

M. Michael Coteau: Je me souviens d'un rapport que vous avez publié il y a quelques années, disant que 70 millions de dollars avaient été dépensés dans le quartier Jane and Finch, et encore 70 millions de dollars dans le quartier Lawrence Heights pour les services de police et les services correctionnels dans ces quartiers, 70 millions pour chacun. C'est un rapport qui date de sept ans environ.

M. Devon Jones: Oui.

M. Michael Coteau: Ces investissements, je pense, font une différence dans les collectivités. Au lieu de dépenser de l'argent à la fin d'un cycle, on avance de l'argent pour offrir des débouchés aux jeunes. Il est logique d'en investir davantage. Comparativement à d'autres programmes, comme le programme Accent sur les jeunes et d'autres que vous utilisez peut-être, est-ce que celui-ci...?

Le but que vise Mme Chabot avec cette étude est que nous en apprenions davantage sur ce qui se passe sur le terrain, et que nous formulions des recommandations pour améliorer le programme. Nous ne sommes pas ici pour supprimer le programme. Nous sommes ici pour l'étudier et apporter des améliorations.

Y a-t-il autre chose que nous puissions faire dans ce sens, comparativement à d'autres programmes comme le programme ontarien Accent sur les jeunes?

M. Devon Jones: Le programme fonctionne pour nous, à part les quelques problèmes de viabilité et de flexibilité que nous avons mentionnés. Si on compare, disons, avec Accent sur les jeunes... On parle à peu près des mêmes initiatives.

La capacité d'embaucher des gens de la place mérite aussi d'être étudiée. Nous aimerions certainement pouvoir en embaucher davantage. Nous en embauchons déjà beaucoup. L'an dernier, c'était 35. Cette année, 26. Nous embauchons beaucoup de jeunes chaque année, et nous devons en refuser. J'aimerais certainement pouvoir en embaucher le plus possible.

M. Michael Coteau: Merci beaucoup.

Le président: Merci, monsieur Coteau.

[Français]

Madame Chabot, vous avez la parole pour six minutes.

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

Je remercie tous nos témoins de leurs témoignages.

Nous pouvons voir la richesse de leurs programmes dans leurs localités respectives, et ces programmes sont très importants. Je tiens à préciser que l'étude du Comité ne vise pas du tout à remettre en question le programme Emplois d'été Canada. Au contraire, leurs témoignages viennent confirmer le fait que ce programme est très important pour chacune de nos communautés. Sans rien enlever à d'autres organismes, il aide beaucoup les organismes sans but lucratif, ou OSBL, qui en sont les plus grands bénéficiaires, à réaliser leurs projets.

Le programme sert un double objectif: il aide les jeunes à acquérir de l'expérience et de l'expertise, et il permet aux organismes qui les embauchent de prendre le temps de s'investir auprès d'eux. Le Comité ne remet pas cela en question.

Je suis contente de voir comment nous pourrions améliorer ce programme. Il y a eu deux années de pandémie, pendant lesquelles le programme a été substantiellement revu dans certaines circonstances. Toutefois, le dernier programme a connu une baisse importante par rapport aux années de pandémie. Cela a nui à plusieurs organismes, du moins ceux situés dans ma circonscription. Par exemple, certains avaient demandé du financement pour un poste et ils n'en ont obtenu qu'un seul. Cela remet parfois en question le projet.

Les témoins ont beaucoup parlé du nombre de semaines d'emploi, et ils ne sont pas les seuls à en avoir parlé. Souvent, le programme va accorder huit semaines alors que l'organisme aurait besoin de 10 à 12 semaines. C'est pour cela qu'il faut revoir le financement du programme, si nous le trouvons important.

Je m'adresse à chacun des témoins. Êtes-vous d'accord pour dire qu'il faudrait augmenter le financement afin de mieux répondre aux besoins?

Monsieur Sheperd, voulez-vous répondre en premier?

M. Brent Shepherd: Merci de la question.

[Traduction]

Oui, je crois que ce serait bénéfique. Cela permettrait d'étirer le programme durant les mois d'été. Cela nous donnerait aussi plus de flexibilité.

Merci.

[Français]

Mme Louise Chabot: Madame Randall, avez-vous des commentaires à faire là-dessus?

[Traduction]

Mme Tracey Randall: Merci.

Oui, de grâce, nous serions ravis de voir augmenter le financement. Nous sommes en activité pendant 12 semaines. Nous avons l'habitude de l'être pendant 10 semaines. Le fait de ramener cela à huit semaines — avec, évidemment, la hausse du salaire mini-

mum — a été une bonne chose pour nous, parce que nous avons pu offrir plus de fonds à nos jeunes. Nous en sommes reconnaissants.

Nous savons qu'ils se joignent à nous pour vivre une expérience mémorable au Musicfest, mais nous n'aimons pas les voir rester à la maison. Nous voulons qu'ils travaillent. Pendant la pandémie, comme nous le savons tous, certains d'entre eux n'ont pas travaillé et ne voulaient pas revenir. Nous sommes très reconnaissants de pouvoir leur offrir cela.

Merci, madame. Nous préférierions un peu plus de financement, ou encore un programme de plus longue durée.

• (1730)

[Français]

Mme Louise Chabot: Merci, madame Randall.

Monsieur Jones, quelles sont vos observations?

[Traduction]

M. Devon Jones: Oui, nous aimerions certainement un programme de plus longue durée. Cela nous aiderait à embaucher.

Aussi, par exemple, disons que vous présentez votre demande et qu'on vous accorde, mettons, 10 places. J'aimerais qu'il soit possible d'ajouter des places. À l'heure actuelle, le nombre alloué est ce qu'il est. Nous aimerions pouvoir embaucher davantage, parce que si vous avez 10 places et que plus de jeunes s'inscrivent au camp, vous voulez agrandir le camp. Il y a des jeunes qui veulent travailler, mais vous n'avez pas les moyens de les payer. Si le programme pouvait offrir ce degré de souplesse, ce serait formidable.

[Français]

Le président: Il vous reste une minute et demie.

Mme Louise Chabot: D'accord, monsieur le président.

Monsieur Jones, il y aura un autre programme Emplois d'été Canada. Pour celui de l'an dernier, y avait-il un écart entre le nombre de postes que vous demandiez et le nombre qui vous a été accordé dans le cadre du programme Emplois d'été Canada? Avez-vous reçu moins de fonds? Le cas échéant, cela a-t-il eu des conséquences quant à votre travail?

[Traduction]

M. Devon Jones: Nous avons obtenu moins que le nombre demandé. Je crois que nous en demandions 45. Nous en avons obtenu 26 ou à peu près. Compte tenu de l'allocation et de l'espace, de la façon dont les salles de classe, le gymnase et les activités de plein air sont structurées, nous avons dû dire à des campeurs que nous ne pouvions pas les accueillir. Nous avons dû dire à des jeunes que nous voulions bien les embaucher, mais que nous ne pouvions pas, faute de ressources.

S'il y avait un peu de souplesse, nous pourrions revenir au programme Emplois d'été Canada et dire: « Voici le nombre de jeunes que nous voulons embaucher. » Mais on reste pris avec le nombre qui nous est alloué.

Je sais que d'autres camps ont dû rembourser de l'argent parce qu'ils n'ont pas pu avoir lieu. Il y a donc forcément des excédents dans d'autres secteurs. Pourquoi ne pas les réaffecter, pour que nous puissions tenir des camps encore meilleurs?

L'été a été difficile pour nous cette année, étant donné que nous avons dû retourner des campeurs chez eux, dans un milieu où nous savons trop bien ce qui peut arriver quand les jeunes se mettent à courir les rues. C'est un peu tragique et préjudiciable. Nous aimerions bien avoir cette souplesse et pouvoir dire: « Nous avons tous ces jeunes-là au camp et nous avons besoin qu'on nous alloue tel nombre de places. »

[Français]

Le président: Merci, madame Chabot.

[Traduction]

Nous passons maintenant à Mme Zarrillo, qui dispose de six minutes.

Mme Bonita Zarrillo (Port Moody—Coquitlam, NPD): Merci beaucoup.

Merci à tous les témoins de leur présence ici aujourd'hui.

En fait, monsieur Emmanuel, c'est la première fois que nous avons l'occasion de parler à des étudiants, alors je vais vous poser quelques questions, si cela vous convient. Vous êtes le premier témoin qui est en fait un étudiant qui est passé par le programme.

Les subventions du programme Emplois d'été Canada visent à offrir « des services flexibles et holistiques » qui aident les jeunes à « développer les compétences et acquérir une expérience de travail rémunérée pour réussir la transition sur le marché du travail ». Les offres d'emploi ne manquent pas, d'après ce que nous ont dit des organismes.

Dans le cadre de cette étude, je m'intéresse aussi aux autres choses dont les jeunes peuvent avoir besoin pour accéder au marché du travail. Outre un emploi, y a-t-il d'autres choses que le gouvernement du Canada pourrait offrir? Je pense notamment aux renseignements d'ordre fiscal, l'admissibilité à des crédits d'impôt comme celui accordé aux personnes handicapées, par exemple. Est-ce qu'il y a d'autres choses qui, selon vous, pourraient être incluses dans les subventions aux emplois d'été pour aider les jeunes à faire la transition vers le marché du travail?

• (1735)

M. Christopher Emmanuel: Oui, certainement. Il y a les avantages fiscaux, comme vous l'avez dit.

Pour ma part, je verrais aussi la possibilité d'être placé dans un domaine où vous visez un objectif en particulier, un domaine qui offre quelque chose que vous essayez d'atteindre. Si je veux être comptable, par exemple, il s'agit alors de trouver une place qui offre des choses comme les mathématiques et différentes possibilités comme celle d'apprendre auprès d'excellents éducateurs.

Je connais beaucoup de jeunes qui aimeraient travailler auprès des plus jeunes qu'eux, mais ces postes-là sont plutôt rares parce que l'argent va à différents endroits et est affecté à d'autres avenues. Je pense que le fait de pouvoir travailler à quelque chose qui vous passionne, à un objectif que vous avez... Je sais que de nombreux jeunes, en particulier ceux qui travaillent pour notre association, veulent devenir enseignants plus tard. L'an dernier, je crois, nous avons eu deux conseillers qui voulaient être enseignants et qui voulaient que leur curriculum vitae mentionne qu'ils ont travaillé auprès de YAAACE pour aider des jeunes à repousser différentes limites dans le domaine de l'éducation, ce qui les a vraiment aidés à obtenir les emplois et l'expérience dont ils avaient grand besoin.

Mme Bonita Zarrillo: C'est intéressant parce que cela me fait penser aux réseaux. Pour ce qui est du réseautage ou de la possibilité de faire de l'après-réseautage, est-ce quelque chose qui vous a été offert grâce à la subvention aux emplois d'été ou avez-vous créé vous-même vos réseaux en dehors du travail?

M. Christopher Emmanuel: Oui, tout à fait. Par exemple, un des grands réseaux avec lesquels je travaille actuellement est la fondation Pinball Clemons, qui aide les étudiants provenant de groupes marginalisés à obtenir une éducation gratuite en vue de l'université. Il faut conserver une certaine note et on vous donne la chance d'aller à l'université et d'étudier dans le domaine que vous visez.

Mon travail à l'Association — je n'ai pas travaillé ailleurs en fait —, m'a ouvert beaucoup de possibilités. Par exemple, je ne pense pas que j'aurais la chance formidable d'être ici aujourd'hui si je ne faisais pas partie de cette organisation. Les emplois d'été et le simple fait de faire partie de quelque chose qui va plus loin que les sports ou les études, c'est très enrichissant, surtout pour les jeunes.

Mme Bonita Zarrillo: Je ne sais pas si j'ai bien saisi, mais je crois que vous avez dit que cela fait huit ans que vous faites le camp de l'Association et que vous y enseignez.

M. Christopher Emmanuel: Oui.

Mme Bonita Zarrillo: Je voulais parler un peu des personnes handicapées, et je me demandais si vous pouviez nous faire part de vos expériences. Est-ce que vous voyez des personnes handicapées passer par le camp, ou est-ce qu'il y a des obstacles de ce côté-là, des besoins en matière d'accessibilité? Il y a aussi moyen d'obtenir de l'aide supplémentaire en pareil cas, alors je me demande si c'est quelque chose que vous avez pu constater au fil des ans.

M. Devon Jones: Par handicap, voulez-vous dire un handicap physique ou un trouble d'apprentissage?

Mme Bonita Zarrillo: En fait, tout type de handicap.

M. Christopher Emmanuel: Personnellement, je n'ai jamais vu de personnes handicapées au camp. Nous sommes très ouverts. Nous pourrions certes accommoder ces personnes, mais à ma connaissance, cela ne s'est pas produit parce que nous offrons un programme sportif et athlétique très exigeant. Nous répondons toutefois aux besoins de tous les jeunes, quels que soient leur niveau de départ et leur objectif. Nous les guidons vers le niveau qu'ils souhaitent atteindre à la fin de l'été.

Dans le volet scolaire, nous avons accueilli des enfants qui apprenaient plus lentement que certains de leurs pairs. Par exemple, il m'arrive parfois d'emmener un groupe de jeunes dans un autre local pour les faire travailler à leur propre rythme. Quels que soient les besoins ou les difficultés de certains enfants par rapport à d'autres, nous les accommodons parce que nous ne voulons pas qu'ils soient perçus comme étant différents des autres enfants ou plus lents, ou qu'on pense qu'ils bénéficient d'un traitement spécial. Nous les emmenons dans un espace fermé et nous nous assurons qu'ils progressent à leur rythme, sans être bousculés et sans ressentir aucun... surtout de la part des autres enfants. Nous travaillons avec eux sur ces aspects.

• (1740)

Le président: Je vous remercie, madame Zarrillo.

M. Devon Jones: Désolé. Permettez-moi d'ajouter...

Le président: Monsieur Jones, vous aurez l'occasion de vous reprendre au prochain tour. Je dois m'en tenir à l'horaire.

Mme Bonita Zarrillo: Merci. Je vais vous accorder du temps au prochain tour.

Le président: Madame Ferreri, vous avez cinq minutes.

Mme Michelle Ferreri: Merci, monsieur le président.

Je pense que M. Jones souhaitait ajouter quelque chose à ce sujet.

Je vais vous poser quelques questions et essayer de tout couvrir en cinq minutes.

J'aimerais savoir comment vous faites votre suivi. Depuis combien de temps faites-vous appel au programme Emplois d'été Canada?

M. Devon Jones: Depuis sa création.

Mme Michelle Ferreri: Comment mesurez-vous le succès de cette initiative? Tenez-vous un journal de bord pour savoir ce que deviennent les étudiants qui ont occupé ces emplois?

M. Devon Jones: Bien sûr. Mon directeur exécutif est professeur et chercheur, nous commençons donc par documenter la démarche et le parcours de chaque campeur. Cela nous procure une mine inépuisable d'information. En collaboration avec la faculté d'éducation de l'Université Laurier, nous venons de mener une étude exhaustive des capacités et des aptitudes des jeunes qui ont suivi notre programme. Nous avons ces données.

Quant aux étudiants qui sont devenus des mentors chez nous, nous documentons également leur séjour parmi nous et leur parcours ultérieur. Beaucoup de nos jeunes ont la chance de poursuivre des études postsecondaires grâce à un programme de bourses offert par la Fondation Pinball Clemons.

Donc, oui, nous évaluons et documentons notre travail. Nous avons des données.

Mme Michelle Ferreri: C'est incroyable.

M. Devon Jones: Oui, absolument tout.

Mme Michelle Ferreri: Que diriez-vous si je vous disais que, lorsque nous avons posé des questions au sujet de ce programme aux représentants de Statistique Canada — le ministère qui distribue cet argent —, ils nous ont répondu qu'ils ne mesurent pas les résultats? Êtes-vous d'accord pour dire qu'il est essentiel d'avoir des outils de mesure du succès?

Cela permet de quantifier le succès d'une initiative. De toute évidence, votre programme le fait très bien.

M. Devon Jones: Certainement.

Ironiquement, la semaine dernière, j'ai rencontré des professeurs à York, dont Joseph Mensah et mon collègue Christopher Williams qui ont publié un livre au sujet de leur recherche intitulé *Boomerang Ethics*. Dans le cadre d'une consultation qu'ils menaient à Statistique Canada, ils ont posé des questions précises à ses représentants. Ils ne font ni suivi ni évaluation.

Le grand avantage d'avoir un chercheur chez nous qui documente tout et fait le suivi de tout — il en fait parfois trop —, c'est que nous pouvons toujours parler en termes quantitatifs du déroulement et de l'efficacité de notre programme.

Mme Michelle Ferreri: Je vous en félicite.

Quand vous utilisez l'argent des contribuables... Ne pensez-vous pas qu'il est essentiel que le gouvernement fasse comme vous? Ne devrait-il pas rendre des comptes, de son côté, pour assurer le succès de ce programme?

M. Devon Jones: Bien sûr, parce qu'il y a des organismes qui... Il faut toujours établir une matrice des responsabilités pour n'importe quel projet. Si vous administrez un programme, vous devez établir une matrice des responsabilités. Si vous utilisez l'argent des contribuables, vous devez démontrer l'efficacité de votre projet. Vous devez rendre compte de ce que vous faites.

Nous aimerions beaucoup contribuer à cette recherche. Nous serions ravis de mettre en place une matrice pour le programme Emplois d'été Canada. Nous avons déjà un modèle que nous utilisons chez nous. Nous serions ravis de le diffuser.

Mme Michelle Ferreri: Je suis très impressionnée par ce que vous offrez et ce que vous faites. Vous êtes certainement en amont de la transformation de la trajectoire des personnes les plus à risque. Merci pour vos efforts.

Monsieur Emmanuel, nous vous entendons également. C'est très convaincant d'entendre le point de vue d'un étudiant qui a suivi le programme.

J'aimerais poser une dernière question à M. Shepherd, mais je ne sais pas combien de temps il me reste.

Le président: Il vous reste une minute et demie.

Mme Michelle Ferreri: Monsieur Shepherd, vous représentez le club Grands Frères Grandes Sœurs, un organisme tout aussi fantastique. Vous avez évoqué la possibilité de prolonger la durée des subventions. De nombreux témoins nous ont répété qu'ils ne recevaient pas de rétroaction à leur demande à temps. Ils n'ont donc pas suffisamment de temps pour embaucher des gens. Je suis une maman et je sais que mes enfants en arrachent. Ils ne possèdent pas ces aptitudes sociales. Ils sont en retard à cause de la pandémie de COVID. Ils ont peur de postuler un emploi.

Que faites-vous pour trouver des candidats? Recevez-vous un grand nombre de demandes d'emploi? Ne croyez-vous pas que si vous obteniez une rétroaction plus tôt — concernant le financement qui vous est attribué —, vous seriez mieux en mesure de trouver des talents très qualifiés?

• (1745)

M. Brent Shepherd: Je vous remercie pour cette question.

Ma réponse est similaire à celle que vous a donnée Mme Randall tout à l'heure. Il est très important de trouver des talents rapidement — surtout quand ils sont impatients de travailler — parce qu'ils commencent à chercher un emploi très tôt.

De plus, nous devons y penser à deux fois avant de placer un astérisque sur notre offre d'emploi pour indiquer que le financement est disponible. C'est très délicat. Nous n'aimons pas mettre les étudiants dans cette situation et nous n'aimons pas nous y retrouver non plus.

Il est très important d'obtenir une réponse rapidement afin de pouvoir offrir... Par exemple, certains jeunes...

Mme Michelle Ferreri: Je suis désolée, monsieur Shepherd.

Aux fins du compte rendu, à quelle date souhaiteriez-vous obtenir une réponse pour que nous ayons une idée? Idéalement, à quelle date souhaiteriez-vous obtenir une réponse?

M. Brent Shepherd: Mme Tracey a dit, je pense, qu'il serait bon de l'avoir dès le 15 avril. À cette date, les étudiants sont déjà en recherche d'emploi. Cela vous donne au moins une bonne idée.

Le président: Je vous remercie, madame Ferreri.

Monsieur Long, vous avez cinq minutes.

M. Wayne Long (Saint John—Rothesay, Lib.): Merci, monsieur le président.

Chers collègues, bonjour.

Je remercie aussi nos témoins de leur présence. Je veux seulement préciser quelques points.

Ma collègue, madame Chabot, a mentionné que le programme avait fait l'objet de coupures draconiennes. En fait, je ne suis pas d'accord avec elle. Je ne pense pas que le budget ait été réduit à ce point. Nous l'avons ramené à son niveau d'avant la pandémie. Nous l'avons augmenté durant la pandémie pour répondre aux besoins des employeurs et des étudiants qui avaient besoin d'aide, et nous l'avons ensuite ramené au niveau pré-pandémique. Aux fins du compte rendu, je signale que ce montant est le double de ce que le gouvernement conservateur précédent offrait aux étudiants.

C'est un programme formidable. Dans ma circonscription de Saint John—Rothesay, nous avons embauché près de 3 000 étudiants grâce auxquels nous avons injecté neuf millions de dollars dans l'économie.

J'aimerais vous entendre tous les trois. Je demande à chacun de vous de dire combien d'étudiants vous embauchez et quel pourcentage d'entre eux viennent du programme Emplois d'été Canada? Avez-vous également accès à un programme provincial pour embaucher des étudiants?

Monsieur Jones, nous vous écoutons.

M. Devon Jones: L'été dernier, nous avons embauché une cinquantaine de jeunes, dont 26 par l'entremise d'Emploi d'été Canada. Nous en avons aussi embauché dans le cadre du volet jeunesse de l'initiative du conseil scolaire du district de Toronto, ou TDSB, et de l'initiative du conseil scolaire catholique du district de Toronto, le TCDSB, qui a aussi un volet jeunesse.

Je dirais que nous embauchons un peu plus de la moitié de nos jeunes par le biais du programme Emplois d'été Canada.

M. Wayne Long: Merci.

Monsieur Shepherd, c'est à vous.

M. Brent Shepherd: Nous avons embauché entre un et trois étudiants — nous sommes un petit organisme — depuis que je suis directeur exécutif. Le financement provient exclusivement du programme Emplois d'été Canada.

M. Wayne Long: Allez-y, madame Randall

Mme Tracey Randall: Nous embauchons dix étudiants, dont quatre par le biais du programme Emplois d'été Canada, c'est-à-dire 40 %. Depuis 10 ans, j'ai constaté une augmentation du financement. Je suis très heureuse de voir qu'après la pandémie, le financement a été rétabli, comme il l'a été en 2019. Je vous en remercie.

M. Wayne Long: Merci.

Monsieur Jones, le recours au portail a-t-il été positif pour vous? Le processus que vous deviez suivre pour présenter une demande a-t-il été complexe?

M. Devon Jones: C'est mon équipe administrative qui s'occupe de cela, et je n'ai reçu aucune plainte. Mes administrateurs possèdent une bonne compétence parce qu'ils font cela depuis un certain temps. Ils seraient mieux placés que moi pour répondre, mais je n'ai jamais entendu de plainte.

M. Wayne Long: Monsieur Shepherd, nous vous écoutons.

M. Brent Shepherd: C'est la même chose pour nous, parce que nous l'avons déjà fait. Le processus est uniformisé et semble relativement simple.

Merci.

M. Wayne Long: Madame Randall, nous vous écoutons.

• (1750)

Mme Tracey Randall: C'est la même réponse.

M. Wayne Long: Je vous remercie.

Monsieur Jones, parlons maintenant du calendrier du programme. Dans ma circonscription, je reçois parfois des appels d'employeurs qui ont présenté une demande pour embaucher des étudiants; la plupart savent qu'ils obtiendront probablement les emplois, mais ils tardent à en être avisés. L'un d'eux m'a dit qu'il avait peur de ne pas pouvoir embaucher Susan parce qu'il n'avait pas encore reçu d'avis officiel. Parfois, je me croise les doigts en me disant que tout ira bien. C'est un acte de foi.

Est-ce que le délai d'attente vous pose un problème, entre le moment où vous présentez une demande et celui où vous êtes avisés que vous pouvez embaucher des étudiants?

M. Devon Jones: Oui, c'est certes un problème, comme l'ont expliqué les autres intervenants. Si vous voulez embaucher quelqu'un comme Chris, par exemple, un pro des mathématiques, pour le faire travailler sur notre programme de mathématiques avancées, et que celui-ci a déjà trouvé un emploi ailleurs et attend une confirmation de notre part pour savoir où il travaillera, je ne peux pas vraiment lui répondre par l'affirmative. Certaines années, vous pouvez obtenir 25 places, et d'autres, seulement quatre ou cinq. Nous ne pouvons pas offrir d'emplois avant de connaître le nombre de places que nous obtiendrons, et ce nombre peut fluctuer en fonction de divers paramètres.

Nous avons un député formidable. Il est très conciliant et fait la promotion de l'initiative en fonction de l'ampleur du travail que nous faisons, mais nous ne savons jamais quel montant d'argent nous obtiendrons.

M. Wayne Long: Merci.

Le président: Je vous remercie, monsieur Long.

[Français]

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

Mme Louise Chabot: Plusieurs témoins ont parlé de la flexibilité et de la durée du programme. En ce qui concerne les restrictions — je vais appeler cela ainsi —, plusieurs ont parlé d'une durée d'emploi de 11 à 12 semaines, ou de 10 à 12 semaines, ce qui diffère de l'expérience que j'ai eue dans ma circonscription. Il faut dire aussi que nous avons un peu moins de moyens. Le fait de revenir à ce qui était offert avant la pandémie, à notre avis, ne tient compte ni de la démographie, ni de l'inflation, ni du coût de la vie. C'est pour cela qu'une hausse quant aux modalités du programme devrait être envisagée.

Monsieur Shepherd, croyez-vous que le nombre de semaines a beaucoup d'importance compte tenu du type de camp d'été que vous offrez? Les conséquences sont-elles différentes si la durée d'emploi n'est que de huit semaines comparativement à une durée de 11 ou 12 semaines?

[Traduction]

M. Brent Shepherd: Merci.

La durée est certes importante, mais la flexibilité joue également un rôle dans notre façon de structurer nos heures. Comme la durée d'emploi n'est que de huit semaines, les étudiants que nous avons embauchés devaient se trouver un autre emploi. Nous voulions prolonger la durée jusqu'à 11 semaines, mais nous n'avons pas pu le faire parce que nous nous retrouvions avec un nombre d'heures inférieur au minimum hebdomadaire requis, qui est de 30 heures. La durée était donc de huit semaines. Évidemment, si le nombre d'heures est augmenté et que cela nous permet d'avoir un programme de 12 semaines, la question de la flexibilité ne se pose plus. Si nous ne pouvons pas offrir un programme de 12 semaines ou si nous n'avons pas les ressources requises pour le faire, nous devrions alors avoir la flexibilité requise pour modifier les heures, par exemple en les prolongeant ou en offrant des programmes de demi-journée au lieu d'une journée. Cela pourrait nous aider. De plus, cela permettrait aux étudiants de travailler pour nous et pour un autre employeur.

[Français]

Mme Louise Chabot: Vous avez parlé...

Le président: Il vous reste 10 secondes.

Mme Louise Chabot: La durée du camp doit aussi avoir des répercussions sur les jeunes.

N'est-ce pas?

[Traduction]

M. Brent Shepherd: Tout à fait.

Ça dépend de nos moyens, mais nous nous efforçons de rendre nos camps et nos activités estivales flexibles, de faire preuve de souplesse pour être à la hauteur selon le type d'emploi que nous offrons ou qui est expressément financé.

Le président: Merci.

Ce sera au tour de Mme Zarrillo pour finir.

Vous avez deux minutes et demie.

Mme Bonita Zarrillo: Merci.

J'aimerais céder la parole à M. Jones pour qu'il nous fasse part de ses réflexions au sujet des jeunes ayant un handicap, du supplément qui est offert et de l'usage que vous en avez fait, le cas échéant.

• (1755)

M. Devon Jones: Nous avons beaucoup de jeunes qui ont des troubles d'apprentissage, mais nous faisons preuve de discrétion à cet égard, ne les révélant qu'à l'enseignant de la classe au besoin. Les apprentis moniteurs ne sont pas vraiment au courant.

En fait, notre modèle d'enseignement est tout à fait unique. Nous avons un enseignant, parfois deux, dans la salle de classe. Nous avons des jeunes très performants au niveau secondaire ou postsecondaire — peut-être deux ou trois — qui sont en classe et offrent du soutien aux élèves qui, pour revenir à ce que disait M. Emmanuel, éprouvent des difficultés. C'est une approche tellement inté-

grée et inclusive qu'on ne présume pas que... Nous voulons nous y prendre sans que l'élève soit retiré ou relégué aux oubliettes, agir de la façon la plus inclusive possible.

Moi qui me suis consacré à enseigner l'éducation spécialisée pendant des années, je puis vous dire qu'il est impossible de s'occuper à fond de tous ses élèves. En concevant notre programme comme les éducateurs et professeurs que nous sommes, nous avons veillé à créer un modèle réceptif à l'égard des jeunes ayant des besoins particuliers en matière d'apprentissage afin de pouvoir mieux les desservir. C'est génial d'avoir des jeunes dans la salle de classe qui fonctionnent très bien et qui peuvent communiquer avec ces élèves. Ils leur ressemblent, ils parlent leur langue, ils sont de la même localité, et ils comprennent leur façon de penser et leur réalité. Cela fait vraiment une différence.

Mme Bonita Zarrillo: C'est merveilleux. Si vous pensez au nombre de compétences que les jeunes acquièrent dans le cadre des emplois d'été, c'est incroyable. Je me demande simplement s'il est possible d'offrir des subventions ou une formation supplémentaire à vos enseignants dans ce domaine.

M. Devon Jones: Certainement. Je vais revenir sur ce point. Par exemple, nous avons un partenariat avec Sony, où nous avons une équipe médiatique qui gère un espace Sony. C'est un autre élément de l'apprentissage par l'expérience.

Pour revenir à ce que disait Mme Chabot, je pense que, pour les candidats performants, on ne saurait payer la même chose à un jeune de 16 ans qu'à celui de 30 ans, alors c'est aussi un facteur à faire entrer en ligne de compte. Prenez un jeune très fonctionnel qui a quatre ou cinq ans d'études universitaires ou poursuit des études supérieures, on ne peut pas vraiment lui verser 17 ou 18 \$. Une bien meilleure rémunération en fonction de ses compétences et de sa vocation pour l'éducation est l'un des aspects que j'ajouterais à ce programme.

Le président: Merci, madame Zarrillo.

Mme Bonita Zarrillo: Merci.

Le président: Monsieur Emmanuel, vous êtes un témoin impressionnant, et je dois dire que vous avez fait un bon choix de carrière.

Des députés: Bravo!

Le président: Merci aux témoins. Nous avons entendu de très bons témoignages aujourd'hui.

Nous allons suspendre la séance pendant que le prochain groupe de témoins s'installe. Ceux qui sont en mode virtuel peuvent se retirer à leur gré. Je remercie les personnes présentes de leurs exposés.

Nous allons suspendre la séance pendant quatre minutes.

• (1755)

(Pause)

• (1800)

Le président: Chers collègues, si vous voulez bien prendre place, nous allons reprendre avec le deuxième groupe de témoins.

Dans ce groupe, nous accueillons Sean Ferris, d'Habitat pour l'humanité Hamilton, qui comparait virtuellement; Shawna Akerman, de Karma Country Camp, qui se trouve dans la salle; et Gord Pederson, directeur exécutif de la Société Place Maillardville, qui comparait virtuellement.

Nous avons un quatrième témoin au premier tour, qui était censé comparaître au cours de cette série de questions, mais nous l'avons perdu. On nous a cependant soumis ses notes d'allocation.

Je rappelle aux témoins que vous avez chacun cinq minutes pour faire votre déclaration préliminaire. Vous pouvez vous exprimer dans la langue officielle de votre choix. Les services d'interprétation sont à votre disposition. Pour ceux qui comparaissent en mode virtuel, vous pouvez voir l'icône d'interprétation au bas de votre écran — c'est celui en forme de globe. Utilisez-le pour marquer la langue de votre choix.

Nous allons commencer par une déclaration, de cinq minutes ou moins, de M. Ferris, qui représente Habitat pour l'humanité.

Monsieur Ferris, vous avez la parole.

• (1805)

M. Sean Ferris (directeur général, Habitat pour l'humanité Hamilton): Merci beaucoup.

Au nom d'Habitat pour l'humanité Hamilton et de notre conseil d'administration, je tiens à vous remercier de me donner l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui.

Pour situer mes observations dans leur contexte, permettez-moi d'abord de vous dire que je représente Habitat pour l'humanité à Hamilton, c'est-à-dire l'une des 48 filiales de notre organisme au Canada qui travaillent tous les jours pour s'attaquer à la crise du logement abordable. Le travail que nous faisons à l'échelle du pays a une portée très vaste en raison de l'ampleur de la crise. L'accès aux compétences et aux talents par l'entremise du programme Emplois d'été Canada nous aide à faire progresser ce travail.

Habitat mobilise la collectivité locale en faisant du bénévolat et en recueillant des dons pour la construction de maisons neuves et pour offrir des hypothèques abordables à ceux qui ne pourraient autrement accéder à une propriété. À Hamilton, nous nous occupons de remettre en état des logements vacants afin de pouvoir les réinsérer dans le parc de logements abordables de la municipalité. Nous offrons également des réparations essentielles aux propriétaires qui n'auraient autrement pas les moyens de les payer. Cette année, à Hamilton, nous construisons 17 nouvelles maisons et en réparons 12.

Enfin, nous exploitons une entreprise sociale, appelée ReStore, qui paie les frais généraux de fonctionnement et veille à ce que la totalité des dons soit consacrée à la livraison de logements abordables.

Pour vous donner un aperçu de notre expérience dans le cadre du programme, je vous dirais qu'Habitat Hamilton participe au programme Emplois d'été Canada depuis huit ans et que le programme nous a permis d'embaucher en moyenne plus de quatre jeunes chaque année. Ces jeunes nous ont permis de poursuivre notre travail dans le cadre du programme de construction d'Habitat et de l'entreprise sociale de restauration pendant les mois d'été.

C'est très important pour nous parce que, pendant les mois d'été, les gens prennent des vacances et c'est une saison où nous constatons une baisse du bénévolat et des niveaux de dotation. De plus, comme les écoles ferment pour l'été, nous constatons une diminution de la participation des élèves au Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario, ainsi qu'aux programmes d'alternance études-travail des écoles secondaires.

Les jeunes que nous avons embauchés dans le cadre du programme Emplois d'été Canada ont acquis de l'expérience dans les secteurs de la vente au détail et de la construction. En travaillant aux côtés de bénévoles, ils découvrent l'importance des organismes sans but lucratif ainsi que les bienfaits du bénévolat. Ils apprennent l'importance d'un logement stable et tirent des leçons du travail acharné qui se fait au sein d'une équipe. Il nous est arrivé de conserver les étudiants inscrits au programme Emplois d'été Canada au-delà de la durée du programme, à nos frais, pour un bénéfice mutuel continu.

Le programme a permis à Habitat Hamilton d'économiser en moyenne 30 000 \$ par année. Sans lui, nous n'aurions pas embauché autant de personnel, peut-être même pas une seule personne, ce qui aurait réduit ou retardé notre contribution au parc de logements abordables à l'échelle locale.

Je suis heureux d'entendre que ce programme devrait selon toute attente se poursuivre. C'est ce que j'allais demander, mais il semble que ce soit chose faite, alors j'en suis ravi.

En fonction des commentaires de mon équipe, j'aimerais vous faire quelques suggestions pour améliorer le programme.

Premièrement, le programme Emplois d'été Canada paie un taux horaire égal au salaire minimum. Habitat pour l'humanité Hamilton est un employeur qui paye un salaire de subsistance, à la fois pour ne pas aggraver la pauvreté au sein de notre propre personnel et pour attirer des candidats plus performants, surtout pour la construction de nos maisons. Nous devons payer la différence entre le montant de la subvention et celui que nous versons à notre personnel. Nous recommandons donc respectueusement une augmentation de la subvention pour compenser la différence que nous versons pour respecter nos normes salariales.

Deuxièmement, Habitat Hamilton travaille dans plusieurs circonscriptions fédérales. Cependant, le programme Emplois d'été Canada limite l'emploi des jeunes à une seule circonscription. Cela limite notre capacité de lancer le programme. Si nous étions en mesure de déplacer les étudiants du programme Emplois d'été Canada vers des sites de construction ou de restauration différents, nous pourrions utiliser davantage le programme d'emplois d'été et offrir plus de services à notre collectivité.

Troisièmement, dans notre travail, il y a un certain nombre d'exigences en matière d'équipement de protection individuelle, comme les chaussures à embout d'acier. Le fait d'offrir des subventions pour cet équipement aiderait à soutenir l'emploi des jeunes.

Quatrièmement, Habitat pour l'humanité bénéficierait également de subventions pour l'emploi des jeunes de septembre à avril. Nous avons toute une diversité de projets spéciaux et de jeunes qui ne vont pas nécessairement à l'école pendant l'année scolaire. Par conséquent, nous pourrions certainement profiter d'une période plus longue.

• (1810)

Enfin, il y a deux remboursements financiers prévus, à ma connaissance. Notre flux de trésorerie bénéficierait d'un calendrier de remboursement plus rapide.

C'est ce que j'ai à vous offrir aujourd'hui. Merci beaucoup de votre temps.

Le président: Merci, monsieur Ferris.

Madame Akerman, vous avez cinq minutes.

Mme Shawna Akerman (directrice générale, psychothérapeute agréée, Karma Country Camp): Je vais vous raconter une autre histoire. Ce sont là de grandes organisations. Je suis une entreprise à moi toute seule.

J'ai élevé deux enfants handicapés — avec une perte auditive profonde et des implants cochléaires —. J'ai utilisé presque tous les systèmes gouvernementaux dans nos conseils scolaires, à Toronto et dans la région de York. À titre d'enseignante spécialisée, j'ai aussi réussi à changer des choses en plus d'avoir une influence énorme sur les personnes handicapées. Je suis ensuite devenue psychothérapeute agréée, ce que je fais dans mon travail quotidien. Je dirige mon camp de jour d'été sans but lucratif pendant tout l'été.

J'ai six locaux dans la région du Grand Toronto. J'ai présenté neuf demandes de subvention dans neuf municipalités différentes et j'en ai reçu six. J'ai embauché 52 employés cet été et offert des programmes d'été à plus d'une centaine d'étudiants. L'impact a été assez important.

Tout au long de l'année, dans le cadre de mes activités comme psychothérapeute, je conserve pas mal de ces employés à titre de mentors et de modèles. J'ai des orthophonistes, des enseignants, des ergothérapeutes et tout ce qui vient de nos collègues communautaires et de nos universités pour aider les personnes handicapées.

Étant moi-même neurodivergente, j'ai connu notre système d'éducation de bien des façons et j'ai énormément de difficulté. Votre subvention gouvernementale comporte des tonnes d'obstacles pour moi, comme c'est même le cas ici aujourd'hui.

J'adore la souplesse des fonds. J'aimerais pouvoir embaucher plus de gens tout au long de l'année. Je reçois des étudiants de divers collèges d'enseignement professionnel. Ils suivent leurs stages avec moi tout au long de l'année. J'aimerais pouvoir les embaucher de janvier à avril pour maintenir l'échafaudage et le mentorat.

J'offre des services aux personnes autistes dans le cadre du programme Autisme Ontario par l'entremise de services de psychothérapie, de leurs systèmes de prestations, du financement des passeports et du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées.

Ma fille vient de recevoir un chien-guide. C'est par l'entremise des Lions. Il a fallu attendre six ans pour l'avoir.

J'aide les parents avec le crédit d'impôt pour personnes handicapées. Je connais tout cela sur le bout des doigts et j'ai utilisé tous les programmes de notre conseil.

J'appuie la transition de l'école secondaire à l'emploi. Il y a 92 organismes gouvernementaux en Ontario avec lesquels je communique constamment pour essayer de trouver des fonds afin d'aider tout le monde à trouver un emploi et progresser. À l'heure actuelle, c'est le marasme sur tous les plans, qu'il s'agisse d'éducation ou de médecine. Tous nos programmes gouvernementaux sont bloqués.

Votre programme d'été est extraordinaire parce qu'il me donne 52 employés. Cependant, je dois remplir une demande de subvention pour chacun d'eux — imaginez toute la paperasse et six locaux différents... Tony est l'un des gars — vous êtes formidable — qui sont venus visiter deux de mes locaux. Nous avons travaillé ensemble sur les médias sociaux.

J'ai aussi un emploi à temps plein. Je fais tout le reste à temps partiel. Vous me voyez un peu essayer de trouver un directeur de camp?

Combien de temps me reste-t-il?

Le président: Vous avez deux minutes.

Mme Shawna Akerman: D'accord.

Imaginez que nous sommes en octobre. Je fais ma tournée de fin d'année à six endroits.

J'ai embauché cette année une directrice de camp qui est aide-enseignante dans l'une des écoles. Comme elle n'avait pas encore 30 ans — elle l'a eu depuis —, j'ai été en mesure de la payer pendant l'été à ce taux. Encore une fois, elle est aide-enseignante dans le système scolaire, alors elle gagne un bon salaire. Je lui ai donné un pourcentage de la participation aux bénéficiaires à la fin. Je n'avais aucune idée du nombre de subventions que j'allais obtenir lorsque je l'ai rencontrée. Je n'avais aucune idée du nombre de camps que je pourrais diriger. Je dois obtenir des places dans les écoles, mais je ne sais pas quelles municipalités vont m'approuver. L'une d'elles m'en a donné 3, une autre, 12, une autre, 15 et une autre m'en a donné 22. Il s'agissait de la même demande envoyée à tous dans chacun de ces cas.

Vos demandes sont sorties tôt cette année, en décembre, pendant que j'étais en vacances. J'en ai donc profité pour remplir toutes les demandes de subvention parce que je ne voulais pas les manquer. En raison de ma neurodiversité, il me faut beaucoup plus de temps que les autres pour accomplir certaines tâches. Il n'y a pas vraiment d'accessibilité pour cela non plus.

J'adore vraiment ce que je fais. Je fais une grande différence autour de moi. J'ouvre un collège de psychothérapie, ce qui me permettra de former plus de thérapeutes pour offrir plus de soutien.

Tout au long de l'année, j'utilise le plus de programmes possible pour obtenir de l'argent du gouvernement afin d'aider le plus de gens possible. Si vous faisiez cela toute l'année, je pourrais faire beaucoup plus en y consacrant beaucoup moins d'énergie.

C'est tout.

● (1815)

Le président: Merci, madame Akerman, de vos observations très franches.

Nous passons maintenant à M. Pederson.

M. Gord Pederson (directeur exécutif, Société Place Maillardville Society): Merci, monsieur le président.

Je tiens à vous remercier de m'avoir donné l'occasion de comparaître devant votre comité. Je m'appelle Gord Pederson et je suis heureux de vous parler aujourd'hui de l'importance du programme Emplois d'été Canada pour notre organisation, des étudiants que nous embauchons et de l'impact durable sur notre collectivité.

Je suis le directeur exécutif de la Société Place Maillardville Society, un organisme sans but lucratif de petite à moyenne taille qui dessert la collectivité de Maillardville à Coquitlam depuis 2001. Nous offrons des programmes récréatifs et sociaux à une collectivité diversifiée composée d'un nombre disproportionné de familles monoparentales, de familles à faible revenu et de nouvelles familles canadiennes. L'objectif sous-jacent de nos programmes est de fournir aux familles un moyen d'établir des liens dans leur quartier et de se sentir à leur place.

Le point saillant de notre année est le début du programme de camps de jour d'été pour les enfants. Le secret du succès de nos camps de jour d'été, ce sont les étudiants que nous embauchons dans le cadre du programme Emplois d'été Canada. Chaque année, nous nous inquiétons de ce à quoi ressemblera l'effectif étudiant, et nous sommes toujours agréablement surpris par la qualité des étudiants que nous recevons.

En tant qu'organisme sans but lucratif, nous ne pouvons pas nous permettre d'égaliser les salaires fournis par le secteur municipal environnant, mais nous sommes en mesure de fournir un salaire horaire qui dépasse de 2 \$ à 4 \$ le salaire minimum. Bien que cela signifie que nous avons de la difficulté à retenir les étudiants les plus expérimentés, nous sommes tout de même en mesure de recruter des étudiants de qualité, souvent moins expérimentés, mais qui s'attendent qu'on leur donne une chance.

À la fin du programme, chaque étudiant repart avec une excellente formation, du mentorat, des expériences positives en milieu de travail et de merveilleux souvenirs. Nous sommes déterminés à assurer le développement personnel de tous nos étudiants, dans le but de les retenir pour un emploi futur chez nous ou de les aider à développer leurs compétences pour un emploi ailleurs. Étant donné que la plupart de nos étudiants viennent de notre région, nous croyons fermement que nous investissons pour les aider à devenir de meilleurs citoyens pour notre collectivité. Chaque année, environ 50 à 60 % de nos étudiants sont issus de minorités visibles.

Dans notre cas, c'est la collectivité qui en ressort le vrai gagnant. Au cours de l'été dernier, nous avons été en mesure d'offrir un programme de camp de jour d'été à faible coût et inclusif pour environ 460 enfants âgés de 6 à 12 ans. La demande dans la collectivité pour ce programme populaire est extrêmement élevée et les places se sont envolées en trois heures. De plus, nous avons constitué une liste d'attente de 15 personnes pour chacun des camps de huit semaines.

Pour certains parents, les camps d'été peuvent être une option de garde d'enfants abordable pour les parents qui travaillent ou une façon de divertir les enfants pendant l'été, mais pour tous les enfants qui y participent, cela devient une façon amusante, inclusive et stimulante d'essayer de nouvelles choses, de se faire de nouveaux amis et de créer des souvenirs qui dureront toute une vie. Pour boucler la boucle, je suis fier de dire qu'au fil des ans, un certain nombre d'anciens participants sont devenus à leur tour des bénévoles et des leaders de camps d'été, ce qui leur a permis de redonner à notre organisation et à la collectivité.

Monsieur le président, pendant que votre comité discute du niveau de financement du programme Emplois d'été Canada de 2024, veuillez tenir compte du fait que ce programme est plus qu'un simple programme d'emploi pour les jeunes. Il a un impact positif et durable sur les organisations et les collectivités. Nous vous en sommes extrêmement reconnaissants. Les effets de toute réduction touchant notre organisation auront une incidence directe sur les niveaux de dotation des étudiants, les possibilités de formation, la durée du programme et/ou la capacité des participants, ce qui finirait par entraîner des réductions de services ou une réduction du budget de fonctionnement de notre société pour combler les lacunes. Pour notre collectivité, cela signifierait une réduction du nombre d'enfants qui profiteraient de ce service précieux.

En terminant, je tiens à souligner l'impact que votre décision aura non seulement sur les étudiants, mais aussi sur les organisations et les collectivités comme la mienne partout au Canada.

Monsieur le président et membres du Comité, je vous remercie de votre attention.

• (1820)

Le président: Merci, monsieur Pederson, de votre déclaration préliminaire.

Nous allons maintenant passer aux questions, en commençant par Mme Gray, pour six minutes.

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

Merci à tous les témoins d'être ici. J'ai quelques questions, et j'aimerais donner à chacun des témoins l'occasion d'y répondre. Je vais faire circuler le document et je vous demanderais, si possible, d'être brefs dans vos réponses afin que nous puissions régler quelques points.

Ma première question porte sur la demande elle-même. D'autres témoins nous ont parlé de la lourdeur du processus et du temps qu'il peut prendre. C'est vraiment difficile. De plus, si vous êtes une personne âgée qui n'est pas vraiment férue de technologie ou encore une personne handicapée, ce n'est peut-être pas très inclusif et accessible.

Je me demande si vous pouvez parler de la demande en soi et du temps qu'il faut pour la remplir.

Je vais commencer par Habitat pour l'humanité, puis nous poursuivrons.

M. Sean Ferris: J'ai la chance de ne pas devoir soumettre les demandes, mais l'équipe me dit qu'il y a une courbe d'apprentissage à suivre. Étant donné que nous participons au programme depuis un certain nombre d'années, je dirais que nous avons appris et que le programme s'est amélioré. Ce n'est pas que ce ne soit pas fastidieux, mais plutôt que nous y sommes habitués. C'est répétitif, alors nous conservons nos réponses de l'année précédente et nous les réutilisons. Nous avons du personnel et des bénévoles qui peuvent nous appuyer dans cet effort.

Nous serions toujours en faveur d'une simplification du processus.

Mme Tracy Gray: Excellent. Merci.

Passons maintenant au Karma Country Camp.

Mme Shawna Akerman: J'aimerais beaucoup que vous conserviez nos demandes chaque année et que vous les renouveliez au lieu de nous demander de remplir toujours les mêmes formulaires. Si vous le faites dans différentes municipalités, pouvons-nous en avoir une seule, et les différentes directives ou autres pourraient faire partie de demandes distinctes?

De plus, pour les rôles et les responsabilités, il faut remplir cinq éléments différents pour chaque rôle. Parfois, au cours de l'été, je veux jouer 10 rôles par emplacement, et 10 fois neuf, c'est beaucoup. Est-ce que je peux...? Encore une fois, je le copie et le colle, mais cela prend du temps, et je fais tout cela moi-même. Un financement pour une équipe serait excellent.

Mme Tracy Gray: Merci.

Nous allons passer à M. Pederson.

M. Gord Pederson: Je m'occupe de ce processus depuis un certain nombre d'années, et je dois admettre qu'il s'est beaucoup amélioré au fil du temps. Auparavant, il était très facile de perdre des données. Il suffisait de retourner une page en arrière, et vous perdiez tout ce que vous aviez fait auparavant.

Cela a un peu changé, mais il s'agit quand même de se préparer beaucoup à l'avance. Pour les gens qui l'ont déjà fait, comme M. Ferris l'a dit, vous le préparez à l'avance pour faciliter la demande. Je pense que ce serait un processus difficile pour une personne novice qui présente une demande pour la première fois ou qui ne l'a fait que quelques fois. Ce serait un peu difficile à cet égard.

Je vous conseillerais peut-être d'avoir une liste de vérification avant la demande ou peut-être une liste de questions à l'avance, pour que vous puissiez vous y préparer. Cela faciliterait certainement le processus, surtout pour les nouveaux venus.

Mme Tracy Gray: Merci.

Ma prochaine question concerne la communication avec le gouvernement, les rapports avec ses représentants. Avez-vous déjà communiqué avec eux pour leur poser des questions? Quel est le délai de réponse?

Par exemple, beaucoup de ministères ont des normes de service. Lorsque les fonctionnaires étaient ici, nous leur avons posé des questions au sujet de leurs normes de service, et ils n'étaient vraiment pas certains de ce que ces normes de service pouvaient être, même s'ils ont dit qu'ils avaient des normes de service sans pourtant dire en quoi elles consistaient.

Avez-vous communiqué avec eux? Combien de temps faut-il attendre pour obtenir une réponse? Cela a-t-il rendu les choses plus difficiles? Est-ce qu'il leur faut beaucoup de temps pour vous répondre? Qu'en pensez-vous?

Encore une fois, nous allons commencer par Habitat pour l'humanité.

• (1825)

M. Sean Ferris: Je vais être direct, et je vous prie de m'en excuser.

Lorsque le programme a été lancé, c'était mauvais. La situation s'est détériorée, et maintenant, elle s'est grandement améliorée. Le temps de réponse a été beaucoup raccourci. Nous obtenons des réponses en temps opportun, des réponses significatives et productives, et moins de messages préparés d'avance, alors nous sommes très satisfaits du service que nous recevons aujourd'hui.

Mme Tracy Gray: C'est très bien. Merci.

Nous allons maintenant passer au Karma Country Camp.

Mme Shawna Akerman: Je suis également d'accord. Le service fourni a été exemplaire. Le délai de réponse a été bon.

Il faut préciser qui reçoit quelle subvention... Comme ils arrivent avec des chiffres, au lieu de noms, il est difficile de gérer six chiffres différents.

En fin de compte, j'engage tout mon personnel en tant que personne handicapée, alors je récupère les charges sociales de l'employeur. J'ai toujours de la difficulté avec cela, et même si je fais affaire avec un comptable et que nous faisons une paie, il y a toujours des écarts, alors peut-être qu'il faudrait procéder différemment

pour les charges sociales et les fonds, de sorte que je sache, encore une fois, en termes de chiffres, où tous les fonds sont affectés.

Mme Tracy Gray: Merci.

Je vais donner la parole à M. Pederson.

M. Gord Pederson: Mon expérience récente a été très bonne. Comme d'autres l'ont dit avant moi, nous obtenons des réponses en temps opportun. On a répondu à nos questions à notre satisfaction, et il n'y a pas de plaintes de ce côté.

Mme Tracy Gray: Excellent. Merci beaucoup.

Il ne me reste qu'environ 20 secondes, alors je vais peut-être poser la question suivante à Mme Akerman. Une partie du processus, selon les critères de notation, veut que 10 points soient accordés pour les priorités locales que le député local soumettrait, sur une échelle de 100 points, ce qui représente donc 10 %. Un pourcentage plus élevé est accordé pour les priorités du gouvernement.

Pensez-vous qu'il serait préférable que le pourcentage accordé aux priorités locales du député soit plus élevé? Qu'en pensez-vous?

Mme Shawna Akerman: Je pense que ce devrait être 80/20. Le député local sait ce qu'il faut dans chaque collectivité. Si je prends ces fonds pour aider les familles dont les enfants ne vont pas à l'école et n'ont pas d'emploi, où vont-ils? Ils vont les utiliser dans la collectivité. Sortons-les de la maison. Mettons-les dans les écoles, dans les programmes, en apprentissage. Mettons-les au travail parce qu'il y a des gens qui ont besoin d'employés, et nous avons besoin de cela.

Certainement. Le fédéral a seulement... Nous avons besoin du provincial. Ils savent ce qui se passe. Les municipalités savent ce qui se passe.

Le président: Merci, madame Gray.

Monsieur Collins, vous avez six minutes.

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

Je tiens tout d'abord à remercier tous les témoins de leur présence aujourd'hui et des témoignages que vous nous livrez pour nous permettre de faire l'unanimité parmi ceux qui sont satisfaits du programme.

Monsieur Ferris, je vais commencer par vous. Le programme a connu un succès éclatant: 96 % des employeurs qui y ont participé en sont satisfaits. Le taux de satisfaction est un peu plus bas chez les bénévoles, chez les jeunes participants. Il est alors tout juste sous la barre des 90 %.

Votre témoignage d'aujourd'hui nous aide à améliorer le programme et à peaufiner certaines des recommandations qui ont été formulées. Je vais donc commencer par vous, monsieur Ferris.

Vous avez parlé du salaire-subsistance. Je pense que vous êtes l'un des premiers témoins à le mentionner. Pouvez-vous dire au Comité ce que cela signifie pour ce qui est payé par le programme à l'heure actuelle et l'aide que vous recevez par l'entremise d'Emplois d'été Canada, et quelle serait la différence si nous avions un meilleur salaire vital?

M. Sean Ferris: Merci, monsieur Collins, de m'avoir mis sur la sellette pour faire les calculs devant tout le monde.

Je crois que le salaire minimum est de 15,50 \$. Il y a peut-être eu un changement récemment et je vous prie de m'excuser si mon chiffre n'est pas tout à fait exact. Notre salaire-subsistance est actuellement de 19,05 \$, ce qui représente une différence de 3,55 \$ multipliée par quatre personnes et un peu plus. Je dirais que, dans la construction, ceux qui sortent du programme ontarien d'apprentissage pour les jeunes ont la possibilité d'apprendre un métier, ce qui est fantastique. Pour être concurrentiels avec certains de ces métiers, nous devons aller au-delà du salaire vital, mais je vous laisse le soin de faire le calcul. Le montant est de 3,55 \$ l'heure par jeune.

M. Chad Collins: Merci, monsieur Ferris.

Ensuite, vous avez parlé des coûts supplémentaires que certains jeunes doivent assumer pour l'équipement de protection requis. Lorsque je faisais du bénévolat pour vous, je devais apporter mes propres bottes de travail sur le chantier. Mme Hepfner et moi y sommes allés plusieurs fois. Il y a un coût pour cela. Je suppose qu'il pourrait y en avoir plus selon le lieu de travail. Pour ce qui est de ces coûts, avez-vous une idée des coûts qu'un jeune pourrait devoir assumer en plus des autres emplois qui pourraient être offerts par d'autres employeurs du programme Emplois d'été Canada?

● (1830)

M. Sean Ferris: L'EPI comprenait des casques de protection, une protection oculaire, une protection des oreilles, des masques de divers types, des gants et des bottes. Ce sont les principaux éléments. Parfois, ce sont des genouillères et des choses de cette nature. Nous les fournissons, mais il y a un coût d'opportunité, car nous en priverions à un autre jeune ou bénévole. Par conséquent, nous assumons souvent ce coût si le jeune n'en a pas les moyens. S'ils ne paient pas, c'est nous qui payons. À elles seules, les bottes coûtent plus de 100 \$. Ce pourrait facilement être 200 \$, alors nous parlons peut-être de 250 \$ par personne, selon le rôle et l'activité exercés.

M. Chad Collins: Merci, monsieur Ferris.

Monsieur Ferris, vous savez sans doute par votre participation des huit dernières années que le processus de demande comporte un volet d'équité, diversité et inclusion, ou EDI. Quelques témoins nous ont dit que, dans une perspective géographique, ils ont eu du mal à répondre à certaines de ces exigences et à attirer un éventail diversifié de jeunes dans leur programme. Statistique Canada nous a également dit que 50 % des étudiants sont au chômage pendant les mois d'été et que les étudiants racisés constituent la plus grande part de ces 50 %.

Pouvez-vous expliquer au Comité l'importance de la diversité au sein de votre organisation, comment vous vous y prenez dans le cadre du programme Emplois d'été Canada et si vous avez eu des difficultés à cet égard?

M. Sean Ferris: Je n'ai pas besoin de souligner l'importance de la diversité. Nous recherchons absolument une diversité de perspectives. Donc il ne s'agit pas seulement de différences visuelles. Il s'agit aussi de notre capacité d'accueillir des gens qui vont nous améliorer parce qu'ils voient les choses d'un autre œil. Nous faisons de la publicité par l'entremise de tableaux d'affichage dans les collectivités locales. Nous utilisons Indeed. Nous publions des messages à l'interne.

J'ai communiqué avec diverses organisations qui soutiennent diverses communautés pour essayer d'attirer une diversité de personnes, mais les cinq personnes que nous avons accueillies cette année ne reflétaient pas une grande diversité. C'était une occasion à

saisir. Nous cherchons à obtenir des conseils et de l'aide pour accroître notre diversité. Ce n'est pas notre domaine d'expertise. Je suis le service des ressources humaines, et je ne demande pas mieux que de recevoir toute l'aide possible à cet égard, car c'est d'une importance cruciale, mais je n'ai pas nécessairement les moyens de tirer pleinement parti de cette occasion.

M. Chad Collins: Quelques témoins nous ont recommandé d'inclure les étudiants étrangers. Est-ce une idée qu'Habitat appuierait pour ce qui est d'élargir le bassin de demandeurs et de ceux qui contribuent à l'augmentation des chiffres de diversité que nous recherchons?

M. Sean Ferris: C'est drôle que vous disiez cela, monsieur Collins, parce que cette année, nous avons effectivement fait venir un étudiant de France, et cela a fonctionné incroyablement bien. Il voulait apprendre la construction, mais aussi améliorer ses compétences en anglais. Il a été un très bon élément de diversification de l'équipe et a apporté des tonnes de compétences et d'autres éléments qui nous ont vraiment permis de nous améliorer.

Premièrement, le financement serait important, mais deuxièmement, notre étudiant est un peu comme une licorne, en ce sens que nous ne recevons pas beaucoup de demandeurs internationaux. La connaissance de la façon de recruter serait essentielle pour que cela devienne réalité.

Le président: Monsieur Collins, votre temps est écoulé.

M. Chad Collins: Merci, monsieur le président.

Le président: Madame Chabot, vous avez six minutes.

[Français]

Mme Louise Chabot: Merci, monsieur le président.

Merci à tous nos témoins de leurs témoignages.

Nous aurions d'ailleurs le goût de parler de la question du logement avec vous, monsieur Ferris. C'est un autre dossier qui préoccupe beaucoup notre comité.

M. Pederson, d'abord je pense que vous avez été rassuré au cours de la réunion. Ce n'était pas l'intention de ce comité, par son étude, de voir le programme Emplois d'été Canada diminuer. Au contraire, le but de la motion en cours est de voir comment ce programme peut être amélioré, tant sur le plan du financement que sur celui de la flexibilité. En ce sens, tous les témoins de cette étude contribuent à nous aider à améliorer le programme. C'est l'objectif voulu.

Si j'ai bien compris, vous avez parlé de camps d'été d'une durée de huit semaines, offerts à 460 enfants de 6 à 12 ans. Considérant la spécificité de vos camps d'été, qui s'adressent particulièrement à des familles dans le besoin ou à des mères de famille monoparentale, êtes-vous obligé, en raison du financement et du nombre de semaines, d'offrir moins de camps que ce que vous auriez souhaité?

Vous avez dit que des enfants étaient sur la liste d'attente. En reste-t-il beaucoup qui ne trouvent pas de place dans un camp ou réussissez-vous à combler vos besoins?

● (1835)

[Traduction]

M. Gord Pederson: Je vous remercie de votre question.

Nous ne sommes certes pas capables de répondre aux besoins de notre collectivité. Il est certain que nous devons refuser des personnes parce que nous n'avons pas la capacité d'offrir plus de programmes qu'à l'heure actuelle avec le personnel que nous avons.

Le financement qui nous vient d'Emplois d'été Canada représente toute l'instruction pour ce programme. Sans ce programme donc, nous n'avons rien. Il est crucial pour nous de pouvoir gérer le programme afin d'en recevoir le financement. Bien sûr, grâce au financement même, nous pouvons offrir une programmation à faible coût. Cette programmation à faible coût, surtout dans notre collectivité, est très importante et, comme je l'ai mentionné, sa popularité vous en fera apprécier les effets et l'importance réelle.

[Français]

Mme Louise Chabot: Vous avez aussi dit avoir des résultats pour une durée de huit semaines. Je pense que la majorité des témoins ont parlé du nombre de semaines.

Étant donné que vous embauchez des jeunes pour prendre soin de jeunes, auriez-vous besoin de plus que huit semaines? Certains témoins nous ont dit qu'il faut souvent former les jeunes qu'on embauche pour les camps pendant au moins quelques semaines. Serait-il alors plus avantageux pour vous que la durée soit plus longue?

[Traduction]

M. Gord Pederson: Il est certain qu'il est possible de prolonger un peu le processus. Notre situation est un peu particulière en ce sens que nous sommes basés dans une école, si bien que nous n'avons pas vraiment accès aux fonds beaucoup plus tôt.

Notre programme a subi des compressions cette année. Nous avons pu maintenir le programme de huit semaines pour les enfants, mais nous avons dû faire des compressions dans la formation. C'est malheureux. Cela nous a permis de maintenir la capacité du programme lui-même, mais nous n'avons malheureusement pas pu offrir le même niveau de formation que par le passé.

[Français]

Mme Louise Chabot: Merci.

Monsieur Ferris, je veux être certaine que mes notes sont exactes. Vous avez dit que les contributions salariales d'Emplois d'été Canada vous aidaient à embaucher quatre jeunes par année au cours des mois d'été. Vous avez aussi dit que votre organisme travaille, bien sûr, dans différentes circonscriptions, mais que, dans le cadre du programme, les contributions sont accordées pour une seule circonscription.

Pouvez-vous présenter des demandes pour créer des emplois dans d'autres circonscriptions? Est-ce vous qui demandez à embaucher quatre jeunes par année ou est-ce que vos besoins sont plus grands, étant donné que votre organisme travaille dans plusieurs circonscriptions? J'espère que ma question est claire.

[Traduction]

M. Sean Ferris: C'est très clair. Aujourd'hui, nous n'avons qu'une seule entreprise sociale ReStore et, bien sûr, elle se trouve dans une seule circonscription. Nous travaillons à en ouvrir une autre, et nous souhaitons faire venir des jeunes pour appuyer l'aménagement du deuxième bâtiment. Nous n'étions pas absolument sûrs de pouvoir en faire venir, pour des raisons de sécurité et de permis et à cause de toutes les autres exigences. C'est pourquoi nous avons décidé de ne pas demander de financement dans le cadre d'Emplois d'été Canada pour ce deuxième emplacement, de crainte de ne pas pouvoir l'utiliser.

Si nous avons pensé pouvoir déplacer les jeunes d'un emplacement à l'autre, nous aurions même pu doubler le montant pour un emplacement, puis les transférer ailleurs.

Pour ce qui est de notre construction, il nous arrive parfois d'embaucher des jeunes sur un chantier de construction donné, mais nous faisons appel à un professionnel pour faire un travail spécifique, ce qui évite aux jeunes d'y rester pendant des jours et des semaines. Nous avons besoin d'un autre emplacement où nous pouvons envoyer des jeunes pour des raisons de sécurité et autres. On peut le faire, mais ils aboutissent dans une autre circonscription.

Du point de vue de la construction en particulier, nous faisons rarement venir des étudiants, parce que nous devons les déplacer d'un endroit à un autre et d'une circonscription à l'autre. À moins de pouvoir absolument garantir que nous avons assez de travail pour eux, nous ne présentons pas de demande.

● (1840)

[Français]

Le président: Merci, madame Chabot.

[Traduction]

Madame Zarrillo, vous avez six minutes.

Mme Bonita Zarrillo: Merci beaucoup.

Je vais m'adresser à Mme Akerman après M. Pederson, parce que j'aimerais savoir ce qu'elle pense de l'embauche d'employés handicapés et de la façon dont nous pourrions les mettre en contact avec les 92 organisations dont vous avez parlé. Vous avez tellement de connaissances et un réseau tellement solide.

Mais commençons par M. Pederson, à qui je tiens à dire à quel point j'apprécie le travail que vous faites dans la collectivité. Je sais que vous avez eu de nombreux défis à relever. Vous aviez un espace physique, et certains changements dans la municipalité vous ont forcé à déménager. Vous avez fait un travail formidable.

Je pense que vos commentaires sur l'importance de ces emplois d'été pour la société sont très importants. Ma question porte sur le fait que vous avez mentionné que vous avez un groupe très fort et diversifié de candidats ainsi que d'étudiants qui viennent au camp.

Avez-vous des suggestions sur la façon dont le programme de subvention pour l'emploi d'été pourrait stimuler l'embauche de jeunes d'autres groupes d'équité? Comment pouvons-nous rendre cela plus accessible pour ces groupes? Avez-vous des idées à ce sujet pour le processus d'embauche ou même le processus d'annonce?

M. Gord Pederson: Merci beaucoup de votre question.

Vous savez, nous avons la chance d'avoir une solide représentation au sein de notre personnel, qui a connu une croissance organique du seul fait de la nature de notre collectivité multiculturelle. Je ne sais pas comment cela pourrait fonctionner au niveau fédéral. Je sais qu'au niveau communautaire, nous avons un certain nombre d'associations qui s'occupent de tous les aspects de la société multiculturelle et que nous pouvons passer par elles pour utiliser ses contacts pour rejoindre les gens. Je ne suis pas certain aux niveaux provincial et national, mais je pense que plus nous tendons la main aux étudiants pour qu'ils postulent des emplois et plus nous avons d'occasions de toucher différents secteurs, mieux c'est.

Le recrutement n'est certainement pas chose facile. La plupart des témoins ont probablement dit qu'il faut travailler très fort pour susciter des demandes, et nous voulons être sûrs d'être représentatifs de tous ces secteurs. Nous devons peut-être faire appel aux organismes provinciaux et nationaux dans certains domaines pour offrir un moyen de présenter des demandes d'emploi.

Mme Bonita Zarrillo: Merci. Je n'ai pas beaucoup de temps, alors je suis désolée si je donne l'impression de vous interrompre, monsieur Pederson.

Je vais passer à Mme Akerman.

Vous avez parlé de personnes ayant un handicap. Il s'agit d'un groupe sous-représenté dans le cadre de ce programme — qui se situe en deçà de l'indice pour la population générale de ce programme —, alors je m'intéresse beaucoup à la façon dont nous pouvons augmenter sa représentation. Vous avez mentionné les 92 organisations que vous avez comme points de contact.

Comment pouvons-nous mieux informer les étudiants et les jeunes que vous employez sur la façon de tirer parti de ces réseaux? À votre avis, est-ce quelque chose que les subventions d'Emplois d'été Canada peuvent servir à faire?

Mme Shawna Akerman: Le programme Emplois d'été Canada peut accompagner les conseils scolaires dans leurs programmes co-opératifs et déléguer des représentants dans les écoles secondaires. Ce serait vraiment une excellente façon de joindre les élèves du secondaire là où ils se trouvent. Il en va de même pour les conseils d'administration des universités. Il existe aussi différents autres points de contact, par exemple, tous les organismes gouvernementaux qui s'occupent de neurodiversité et d'autisme. Si vous êtes identifiés comme faisant partie de la population cible, vous disposez habituellement d'un soutien quelconque. S'il y avait des emplois d'été de formation — se situant par exemple à un niveau inférieur aux 4 200 \$ qui sont prévus par personne, soit à 2 000 \$ environ — qui nous permettraient de commencer à former les jeunes après l'école secondaire et de les encadrer un peu plus... parce que nous ne pouvons pas leur verser le même montant, soit le salaire minimum. S'il y avait un programme de formation qui les mène à un emploi d'été... Tous les organismes gouvernementaux ont des mandats différents sur la façon de former les personnes handicapées pour les emplois, mais dans les faits, il n'y a pas suffisamment de formation avec l'employeur pour assurer la viabilité.

Je suis neurodivergente. J'étais enseignante et ce n'était pas du tout un travail pour moi. Je devais suivre beaucoup de règles tout le temps et je réussissais difficilement à le faire. Je suis tellement reconnaissante de ne pas avoir été congédiée, mais je ne pouvais pas continuer ce travail parce qu'il y avait trop de règles pour moi. C'est le genre de choses auxquelles nos jeunes neurodivergents font face à la fin de leurs études secondaires. Où peuvent-ils aller? Comment peuvent-ils savoir comment s'insérer dans le monde du travail? Pour les personnes handicapées, il manque un élément dans cette transition. Elles peuvent rester à l'école jusqu'à l'âge de 21 ans, mais elles sont tenues par la main. Elles reçoivent un soutien continu et les parents participent. Lorsque les jeunes atteignent l'âge de 18 ans, ils deviennent des adultes. On ne peut rien faire pour eux. On ne peut pas leur parler. Des parents m'appellent, mais je ne peux pas parler aux parents, même si je devrais le faire, parce que leurs enfants sont neurodivergents et ne peuvent pas prendre leurs propres décisions. Il manque un élément, et c'est ce dont nous devons nous occuper si nous voulons recruter des personnes handicapées.

Il y a aussi le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées. Je travaille avec ce programme. Une subvention de 3 600 \$ par personne est offerte dans le cadre de ce programme, mais la même chose se produit. Je reçois la subvention pendant six semaines. Je n'ai pas les moyens, dans aucune de mes entreprises, de continuer à employer des gens que je dois continuellement former. Cela prend trop de temps. Nous avons besoin d'un élément de plus. Nous avons besoin d'une meilleure formation. Il y a beaucoup d'argent en jeu et les jeunes sont nombreux, mais il manque un élément.

• (1845)

Le président: Merci, madame Zarrillo.

Nous allons terminer par des tours de deux minutes, parce que j'ai besoin d'un peu de temps pour les travaux du Comité. Nous allons faire un tour complet de deux minutes pour chacun, ce qui revient essentiellement à une question par personne.

Nous allons commencer par Mme Falk, pour deux minutes. Je vous en prie.

Mme Rosemarie Falk (Battlefords—Lloydminster, PCC): Merci à chacun de nos témoins.

Madame Akerman, vous faites de l'excellent travail, alors ne doutez pas de vos capacités.

Mme Shawna Akerman: Je dis adieu au syndrome de l'imposeur — merci.

Des voix: Oh, oh!

Mme Rosemarie Falk: Répandez la bonne parole.

Mes questions s'adresseront à vous, si cela vous convient.

Selon votre expérience, trouvez-vous que les critères de demande et d'admissibilité du programme Emplois d'été Canada sont clairs et faciles à comprendre?

Mme Shawna Akerman: Non.

Mme Rosemarie Falk: Les demandes du programme et le site Web de Service Canada sont-ils rédigés en langage clair?

Mme Shawna Akerman: Pour quelqu'un comme vous, peut-être.

Mme Rosemarie Falk: Non. Je veux dire pour vous.

Mme Shawna Akerman: En langage clair...?

Mme Rosemarie Falk: Sont-ils simples et faciles à comprendre?

Mme Shawna Akerman: Pas pour moi — non.

Mme Rosemarie Falk: Pas pour vous. D'accord.

D'après votre expérience, trouvez-vous qu'il est plus facile de présenter une demande pour les organisations qui ont du personnel expérimenté à leur disposition et qui ont de l'expérience dans le domaine des subventions? Est-il plus facile pour elles de présenter une demande?

Mme Shawna Akerman: Bien sûr. C'est certainement plus facile si vous êtes une organisation et si vous avez plus de personnel.

Mme Rosemarie Falk: Combien...

Mme Shawna Akerman: Il m'a fallu 65 heures de travail au total sur la subvention et tous les éléments — l'effectif et l'ensemble de la demande. Cela a pris 65 heures.

Mme Rosemarie Falk: Quelles mesures concrètes le Comité pourrait-il proposer pour aider des gens comme vous, qui sont parfois seuls pour faire le travail, à présenter une demande dans le cadre de ce programme, afin que vous puissiez continuer à faire le travail que vous faites?

Mme Shawna Akerman: J'aimerais avoir une personne-ressource qui me guide et qui reste en contact avec moi pour m'assurer que je respecte tous les critères. J'aimerais beaucoup que l'information soit présentée sous forme de tableau, d'une façon différente...

Mme Rosemarie Falk: Facile à lire.

Mme Shawna Akerman: ..., parce que je dois constamment entrer dans le système, les options de gestion, dans ceci, dans cela... J'essaie de copier-coller tous les chiffres, afin de ne rien oublier. Je peux vous montrer mon système d'organisation.

La réponse est oui.

Mme Rosemarie Falk: Merci.

Le président: Vous avez utilisé votre temps très efficacement, madame Falk.

Nous allons passer à Mme Hepfner pour deux minutes. Je vous en prie.

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

Je remercie également tous les témoins de leur présence ici aujourd'hui.

Tout au long de cette étude, nous avons entendu d'excellents témoignages sur l'importance et la valeur du programme Emplois d'été Canada, et nous avons également entendu parler de choses que les employeurs souhaiteraient, comme une plus grande souplesse. Bien sûr, tout le monde veut plus d'argent, et c'est compréhensible.

J'aimerais revenir sur un point soulevé par ma collègue, Mme Ferreri. Ce n'est peut-être pas à Statistique Canada de recueillir des statistiques sur ce programme, mais le ministère qui l'administre compile certainement des données sur son efficacité. Par exemple, 89 % des jeunes qui ont participé ont développé ou renforcé leurs compétences professionnelles, 97 % ont développé des compétences transférables, 89 % ont adopté une attitude positive à l'égard de leurs perspectives d'emploi futures, 97 % des employeurs présenteraient une nouvelle demande dans le cadre du programme, et 96 % d'entre eux se disent très satisfaits ou plutôt satisfaits du programme.

Nous avons également entendu parler de ce pourcentage de 10 % pour les priorités locales, qui, à mon avis, n'est pas exact non plus...

• (1850)

Mme Michelle Ferreri: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Mme Lisa Hepfner: ..., de même que de 15 % pour les priorités nationales.

Le président: Énoncez clairement votre rappel au Règlement.

Mme Michelle Ferreri: Merci.

Étant donné qu'il a été fait mention de mon intervention, est-il possible de demander que les chiffres dont il est question soient fournis au Comité, que ces statistiques soient précisées et que les données utilisées soient définies?

Le président: Oui.

Mme Michelle Ferreri: Ce serait formidable. Merci.

Mme Lisa Hepfner: Absolument. Je pense que ce sera vraiment utile.

Je disais donc que ce chiffre de 10 % ne me semble pas exact. J'espère que le Comité sera informé lorsque le ministère reviendra avec les détails pertinents.

Monsieur Ferris, je suis très heureuse de vous revoir. Merci de votre témoignage d'aujourd'hui.

Pour votre gouverne, Habitat pour l'humanité peut présenter des demandes dans différentes circonscriptions de différentes municipalités. Vous n'êtes pas limité à une seule circonscription. Ma question pour vous est la suivante: Votre...

Le président: Madame Hepfner...

Mme Lisa Hepfner: Mon temps est-il déjà écoulé? J'ai été interrompue.

Le président: Votre temps est écoulé. Les chiffres que vous avez fournis sont utiles, cependant. Merci.

Nous passons maintenant à Mme Chabot.

[Français]

Madame Chabot, vous avez la parole pour deux minutes.

Mme Louise Chabot: Merci, monsieur le président.

Puisque cette séance sera la dernière en compagnie de témoins, j'aimerais encore une fois les remercier de leur contribution à cette étude.

Je tiens à réitérer le fait que le programme Emplois d'été Canada est très important. Nous pouvons voir à quel point l'amélioration du programme permettra, au bout du compte, de renforcer les objectifs qui y sont rattachés.

Madame Akerman, je vous félicite pour le travail que vous faites et pour la mission que vous vous êtes donnée.

Si j'ai bien compris, vous offrez des camps d'été. Comment réussissez-vous à bien les organiser, compte tenu des délais imposés dans le cadre du programme? Ceux-ci sont annoncés soit trop tard, soit trop tôt pour bien planifier vos camps, qui donnent aussi du répit aux familles de ces enfants.

[Traduction]

Mme Shawna Akerman: C'est le cas en effet.

En février, je publie toutes les descriptions d'emploi. Je fais des zooms, parce que j'embauche habituellement une centaine de personnes dans l'espoir de voir un certain nombre de subventions dans un certain nombre de municipalités. J'ai une centaine d'employés en attente. Je suis mal à l'aise de faire cela, mais je leur dis qu'il se peut qu'ils décrochent un emploi ou pas. Dès que j'ai tous mes contrats et que tout est prêt, que les courriels de tout le monde — des 100 personnes — sont dans le système, j'offre les postes dès que je reçois ma subvention.

Chaque fois que j'obtiens une réponse positive... Soit dit en passant, les réponses entrent différemment. Pour neuf demandes, je n'ai obtenu que cinq réponses. Pour les deux autres, je n'ai même pas reçu de refus. Les demandes sont simplement restées là dans le compte du gouvernement avec la mention « en attente ». La réponse peut venir n'importe quand. J'en ai reçu une très tard de Barrie, pour 20 personnes. Si vous n'utilisez pas la subvention, vous êtes rayé de la liste, alors je peux vous dire que je l'ai utilisée.

[Français]

Le président: Merci, madame Chabot.

[Traduction]

Nous allons maintenant passer à Mme Zarrillo, pour deux minutes. Je vous en prie.

Mme Bonita Zarrillo: Merci.

Deux minutes, ce n'est vraiment pas beaucoup, alors je vais me concentrer sur la formation. Je vais m'adresser à M. Pederson, puis à Mme Akerman.

J'espère que ce rapport donnera lieu à une recommandation visant à prolonger la période de huit semaines, afin de tenir au moins compte de la réalité du besoin de formation.

Monsieur Pederson, pourriez-vous nous dire combien de temps, selon vous, il faudrait consacrer à la formation pour donner aux employés embauchés dans le cadre du programme Emplois d'été Canada les meilleures chances de réussite dans leur emploi d'été?

M. Gord Pederson: Je vous remercie de votre question.

Je crois qu'il faudrait au moins une semaine complète consacrée à la formation, sinon un peu plus. De nombreux éléments sont abordés, comme les premiers soins et d'autres types de programmes pour lesquels nous travaillons en partenariat avec d'autres collectivités. Nous avons certainement besoin d'au moins une semaine pour y arriver.

• (1855)

Mme Bonita Zarrillo: Est-ce que le programme de premiers soins représente un coût pour vous?

M. Gord Pederson: Oui.

Mme Bonita Zarrillo: Pouvez-vous nous dire combien par...?

M. Gord Pederson: Environ 70 \$ à 80 \$ par personne.

Mme Bonita Zarrillo: Merci beaucoup.

Madame Akerman, allez-y.

Mme Shawna Akerman: J'offre la même formation. Mon personnel fait aussi une vérification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables, qui coûte environ 20 \$. Il y avait un autre coût. Je ne m'en souviens plus, mais la réanimation cardiopulmonaire...

J'aimerais que la plupart de mes employés aient au moins 12 semaines, parce que nous parlons d'adolescents handicapés qui ne veulent pas quitter leur maison, et que nous devons prodiguer beaucoup d'encouragements. Toutes les personnes que j'embauche, surtout en février, font du bénévolat pour moi tout au long de l'année, si elles le peuvent, d'une façon ou d'une autre, pour prouver qu'elles veulent faire partie de ma communauté et décrocher un emploi. C'est ainsi que je fais ma formation.

Je n'offre qu'un programme de six semaines, alors il pourrait y avoir une semaine de formation et une semaine de suivi à la fin

pour voir ce que tous ont appris et ce qu'ils ont aimé. Je fais beaucoup de rétroaction et de sondages en personne, parce que cela n'est pas possible en ligne. Douze semaines, ce serait formidable.

J'aimerais aussi que deux postes soient prévus — je sais que M. Pederson veut la même chose — d'une durée de 20 semaines pour un directeur qui pourrait gérer à ma place, pour que je n'aie plus à le faire. J'aimerais déléguer cette tâche, mais c'est difficile s'il n'y a personne pour prendre la relève.

Une période de 20 semaines, une de 12 semaines et quelques autres de 8 semaines, et tout sera parfait.

Le président: Merci, madame Zarrillo.

Madame Akerman, vous avez eu le dernier mot des témoins.

Sur ce, j'informe les témoins qu'ils peuvent partir.

Chers collègues, nous avons quelques minutes pour les travaux du Comité, mais je ne vais pas poursuivre à huis clos.

J'ai d'abord besoin de directives. Je souhaite obtenir la permission du Comité pour publier le communiqué de presse indiquant quand nous commencerons l'étude sur l'intelligence artificielle, si cela vous convient. De plus, il y a un communiqué de presse portant sur le dépôt à la Chambre de l'étude sur la financiarisation et un autre sur la motion de M. Aitchison qui sera déposée à la Chambre. Nous avons trois communiqués de presse qui doivent paraître.

Est-ce que cela vous convient?

Des députés: D'accord.

Le président: Lundi, nous recevrons Romy Bowers et Kelly Gillis. Vous souhaitez peut-être avoir un peu de temps pour donner des instructions aux analystes, à moins que vous ne vous sentiez à l'aise de le faire maintenant.

Nous pouvons nous pencher sur cette question pendant au plus six minutes.

Mme Tracy Gray: Parlez-vous d'Emplois d'été Canada...?

Le président: Oui. J'aimerais réserver du temps à la réunion de lundi pour les instructions de rédaction.

Mme Tracy Gray: Non, pas à cette réunion.

Le président: D'accord. Nous devons donc le faire maintenant.

Nous devons donner des instructions de rédaction aux analystes au sujet d'Emplois d'été Canada. Nous avons terminé l'étude. C'était la dernière réunion avec des témoins.

Madame Zarrillo, vous avez la parole.

Mme Bonita Zarrillo: Merci. Tout cela est assez rapide.

Pour ce qui est des instructions de rédaction, j'ai beaucoup entendu parler des répercussions sociales. J'aimerais certainement que l'importance de l'impact social soit mentionnée dans le rapport, le mandat d'Emplois d'été Canada pouvant peut-être être double ou comporter un ajout.

De plus, je m'intéresse toujours à la perspective et à l'aspect du genre. Je pense que nous avons entendu des témoignages étonnants aujourd'hui sur les handicapés. C'est peut-être pourquoi l'indice est si bas pour les personnes handicapées... M. Jones et M. Emmanuel ont également parlé des groupes en quête d'équité et de la communauté noire. Je pense que nous devrions certainement avoir une partie sur les groupes sous-représentés et sur la façon dont nous pourrions améliorer les choses dans ce cas.

Enfin, j'ai insisté... J'espère que des témoignages vont dans le sens des autres aspects d'Emplois d'été Canada — et non pas seulement l'aspect monétaire ou celui du travail. Peut-il y avoir d'autres façons de guider les jeunes dans le monde du travail, comme leur apprendre à produire une déclaration de revenus? S'ils ont des droits, ils doivent en être informés.

Merci.

Le président: Merci, madame Zarrillo.

J'ai sur ma liste Mme Chabot, M. Van Bynen et, je crois, Mme Gray.

Allez-y, madame Chabot. Je vous en prie.

[Français]

Mme Louise Chabot: Peut-être que je le vois trop simple, ce rapport.

Notre étude a été échelonnée sur quatre réunions, dont trois avec des témoins, et le mandat était clair. Les témoins ont été assez généreux pour la plupart. Ils nous ont donné des recommandations ou des pistes de réflexion, tant sur les modalités du programme que sur son financement.

Les différentes pistes qu'ils ont proposées peuvent être très pertinentes et nous pourrions les utiliser dans notre rapport. Je n'ai pas vu de mémoires, du moins je n'en ai pas vu passer dans mon compte P9. Je ne sais pas si nous en avons reçu beaucoup. On me fait signe qu'il y en a eu.

Quant aux principales recommandations, nous avons posé des questions précises, auxquelles nous avons obtenu des réponses.

Notre tâche peut être simple. Je ne pense pas que ce sera un rapport volumineux, contrairement à d'autres.

Merci.

● (1900)

Le président: Et pour...

Mme Louise Chabot: Combien de mémoires avons-nous reçu?

Mme Eleni Kachulis (analyste): Nous n'en avons reçu qu'un seul, mais la date d'échéance est aujourd'hui. Nous en recevrons peut-être d'autres.

Mme Louise Chabot: Merci.

Le président: Merci de vos commentaires, madame Chabot.

[Traduction]

J'ai M. Van Bynen, puis Mme Gray. Ensuite, M. Coteau veut prendre la parole.

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

Je pense que nous avons beaucoup entendu parler de l'administration et — je mets cela dans mes mots — de la microgestion, ainsi que de la plus grande souplesse dans l'administration du pro-

gramme en ce qui concerne la façon dont les ressources sont utilisées par les employeurs.

Je pense qu'il est nécessaire d'avoir de bonnes précisions sur la façon dont l'évaluation est faite, parce qu'il est important que les gens s'assurent que les éléments de leur programme sont les mieux adaptés. S'il y a des ajustements mineurs dans leurs programmes qui les rendraient plus admissibles... Certains des témoins avaient une certaine marge de manœuvre pour ce qui est de savoir sur qui ils se concentrent, qui ils embauchent et quels seront leurs programmes de formation. S'ils connaissaient toutes ces choses suffisamment à l'avance, je pense que cela ferait une grande différence dans l'efficacité des demandes.

Mes deux préoccupations sont les suivantes: il faut laisser savoir aux demandeurs ce que nous recherchons, afin qu'ils puissent travailler en ce sens, et il faut leur donner une certaine souplesse quant à la façon dont ils gèrent les ressources qu'ils obtiennent.

Le président: Merci, monsieur Van Bynen.

Allez-y, madame Gray. Je vous en prie.

Mme Tracy Gray: Merci, monsieur le président.

Je fais confiance aux analystes pour passer en revue les témoignages.

Il y a deux ou trois choses qui ressortent, et je pense que cela correspond à ce que beaucoup de témoins ont dit: le moment de l'avis, le processus global de demande, l'accessibilité — dont nous ont parlé un certain nombre de témoins — les normes de service, les priorités locales et la collecte de données.

Cela faisait partie de tous les témoignages que nous avons entendus.

Le président: Mme Ferreri veut prendre la parole.

Madame Gray, avez-vous terminé?

Mme Tracy Gray: Oui. Merci.

Le président: Allez-y, madame Ferreri. Je vous en prie.

Mme Michelle Ferreri: J'abonde dans le même sens que ma collègue, Mme Gray.

Je ne sais pas si cela a été ajouté, mais un témoin... Faut-il préciser cela si nous l'avons entendu dans les témoignages? Je n'ai jamais participé à un tel processus en comité, à savoir dire ce que vous...

D'accord. Le seul témoin de Douro-Dummer a dit que la demande ne tenait pas compte des facteurs démographiques et ruraux. Je pense que c'est un élément clé de l'examen de cette question. On ne peut pas punir une région du Canada parce qu'elle ne tient pas suffisamment compte de la diversité, surtout si cela n'est pas une réalité pour elle.

Ensuite, pour revenir à ce que disait Mme Gray, les données sont évidemment un élément important, de même que le moment de l'avis, l'accessibilité, les normes de service, comme le suivi, et les priorités locales, évidemment.

Merci.

Le président: Merci. C'est bien.

Est-ce que les analystes ont quelque chose à ajouter?

Allez-y, madame Kachulis. Je vous en prie.

Mme Eleni Kachulis: Je n'ai que deux autres questions de suivi.

La première est brève. Le Comité est-il intéressé à poursuivre l'approche de recours aux citations, comme dans le cas du rapport sur la financiarisation?

La deuxième question est de savoir s'il y a une date limite précise pour ce rapport. Je sais que le calendrier du Comité est complet jusqu'à la fin de décembre. Y a-t-il un moment précis où le Comité aimerait examiner ce rapport?

Le président: Mme Chabot veut intervenir.

[Français]

Mme Louise Chabot: Je ne souhaite pas de citation en exergue pour ce rapport.

J'ai effectivement posé une question, mais elle ne vous était peut-être pas adressée. Le plus tôt serait le mieux, assurément. Ce rapport va arriver. En revanche, nous avons tous reçu le programme dans nos circonscriptions. Je ne sais pas si, en cours de route, il pourrait y avoir des améliorations.

Le fait d'accélérer les choses, dans le cas de ce rapport, de façon à pouvoir l'envoyer au gouvernement au plus tôt pourrait se révéler utile pour ce qui est des recommandations présentes ou futures. Je dis cela sous toute réserve. En ce qui concerne les améliorations, c'est lié à votre travail, monsieur le président. Je pense que, contrairement à ce qui s'est fait pour d'autres rapports, nous pourrions trouver le temps d'étudier celui-là assez rapidement.

• (1905)

[Traduction]

Le président: C'est au tour de Mme Gray.

Mme Tracy Gray: Merci, monsieur le président.

J'allais simplement dire, pour ce qui est d'empiéter sur une autre période pour discuter des travaux du Comité... Nous avons déjà un calendrier complet. Comme nous venons de l'entendre, nous avons obtenu du ministère... de donner suite à nos priorités pour l'année prochaine. Cela est donc réglé. On ne s'attend pas à ce qu'il y ait des changements cette année, alors je ne voudrais pas que l'on inclue quelque chose d'autre et prive le Comité d'une journée pour se pencher sur d'autres projets de loi et d'autres choses que nous devons faire.

Le président: Merci, madame Gray.

Nous ne pouvons pas modifier le calendrier sans que le Comité ait choisi de le faire.

J'ai deux derniers points à soulever au sujet de l'étude sur l'intelligence artificielle. Selon la recommandation, le ministre de l'Emploi et du Développement de la main-d'œuvre est mieux placé pour aborder les questions que le ministre du Travail, que nous avons invité. Le Comité souhaite-t-il toujours inviter le ministre du Travail au sujet de l'intelligence artificielle ou plutôt le ministre de l'Emploi et du Développement de la main-d'œuvre?

M. Michael Coteau: Je pense que ce devrait être les deux.

Le président: C'est une excellente idée — marché conclu.

Des députés: Oh, oh!

Mme Tracy Gray: L'un d'eux pour quelques heures et l'autre, pour quelques heures...?

Le président: Nous allons les inviter. Nous ne disons pas à ceux qui viennent...

Un député: Une heure chacun.

M. Michael Coteau: J'irais même jusqu'à suggérer le ministre de l'Innovation.

Le président: Un dernier point, monsieur Coteau. Vous voulez informer le Comité de la possibilité d'un déplacement dans le cadre de votre étude.

M. Michael Coteau: Oui.

Il semble que nous ayons invité beaucoup de témoins, ce qui est excellent. Merci à tous ceux qui ont soumis des noms. Je sais que nous avons suggéré une foule de noms. Par ailleurs, je pense que nous devrions aller sur le terrain et voir l'intelligence artificielle en action.

Nous avons rempli le formulaire et demandé que les destinations suivantes soient envisagées: Boston, Seattle, Toronto et Montréal. J'aimerais également ajouter San Francisco comme option, en raison de la Silicon Valley. Je sais que c'est difficile pendant le cycle parlementaire normal, mais j'aimerais que nous envisagions cela pour janvier peut-être, avec une journée à Toronto et une journée à Montréal, l'un ou l'autre, puis peut-être deux jours à Boston et deux jours à Seattle ou à San Francisco. C'est ce que je recommanderais au Comité. Si c'est possible, je pense que ce serait utile pour notre étude en général.

Le président: Chers collègues, j'ai besoin de conseils. La façon dont cela fonctionne, c'est que si le Comité donne l'autorisation d'au moins envisager cela, le personnel va travailler à la préparation d'un budget en fonction de ces villes. Le budget reviendra au Comité. Ce dernier décidera ensuite s'il veut l'approuver. Il sera ensuite soumis à l'approbation du Comité de liaison.

À ce stade-ci, M. Coteau veut simplement obtenir l'approbation du personnel du Comité pour préparer une ébauche de budget de voyage, qui devra ensuite respecter toutes les lignes directrices. Un comité ne se déplace que lorsque la Chambre ne siège pas. Un budget sera préparé en fonction des endroits indiqués par M. Coteau.

Sommes-nous d'accord pour que cela soit préparé au cours des quelques jours qui restent avant la date limite?

Mme Tracy Gray: J'aimerais avoir le temps d'y réfléchir avant de prendre une décision.

Le président: D'accord. J'aimerais donc qu'une décision soit prise au plus tard lundi. Lundi est la dernière date où nous pouvons nous pencher sur cette question...

• (1910)

Mme Tracy Gray: Je ne veux pas accaparer le temps du personnel en faisant cela si...

Le président: Très bien, madame Gray. Nous sommes saisis de cette question.

Lundi, nous devons prendre une décision en tant que comité.

M. Michael Coteau: Par votre entremise, monsieur le président, pouvons-nous nous assurer que la ville de San Francisco est ajoutée à cette liste?

Le président: Oui, nous allons inclure un poste budgétaire et l'envoyer.

Mme Tracy Gray: Monsieur le président, lundi, nous avons une réunion complète. Nous ne pouvons pas vraiment continuer plus tard. Je ne veux pas empiéter sur les travaux du Comité à la réunion de lundi. Nous pourrions peut-être en discuter à l'une de nos réunions sur l'intelligence artificielle.

Le président: C'est simplement que le délai est presque écoulé. Vous pourrez prendre une décision rapidement lundi. Il faudra trois minutes pour répondre par oui ou par non, à mon avis.

L'analyste enverra au Comité les endroits où M. Coteau veut se rendre.

Mme Tracy Gray: Cela prendra une minute à la fin de la réunion.

Le président: Nous aurons quelques minutes à la fin de la réunion. C'est le choix du Comité. Le Comité doit appuyer ou rejeter cela.

Monsieur Coteau, vous avez la parole.

M. Michael Coteau: Pouvez-vous expliquer le processus, si vous n'y voyez pas d'inconvénient, pour que tout soit clair?

Comment cela fonctionne-t-il? Vous faites une recommandation aujourd'hui et le Comité se prononce. Est-ce exact ou faut-il un consensus?

Le président: Le personnel préparera un poste budgétaire général qui sera envoyé au Comité, qui doit voter pour renvoyer la question au Comité de liaison.

Mme Tracy Gray: Monsieur le président, si vous me le permettez, j'aimerais voir par écrit quelle est la proposition.

Pourriez-vous préparer quelque chose qui pourrait être distribué aux membres du Comité? Nous venons d'avoir une brève conversation. J'aimerais que nous ayons cela par écrit pour pouvoir nous prononcer.

M. Michael Coteau: C'est très simple: pouvons-nous aller à Seattle, San Francisco, Montréal, Toronto et Boston?

Le président: Le Comité peut aller où il veut, pourvu que le Comité de liaison...

M. Michael Coteau: Puis, nous votons.

En fait, nous ne votons pas. Le greffier va travailler avec son équipe pour préparer la proposition.

Mme Tracy Gray: D'accord. Pourrions-nous avoir cela par écrit — de quoi il s'agit, les endroits, de quoi il retourne?

Le président: Nous sommes sur le point de perdre l'interprétation.

M. Michael Coteau: Nous ferons cela lundi.

Le président: Nous soumettrons cela à tous les membres du Comité.

Mme Tracy Gray: J'aimerais proposer une motion d'ajournement.

Le président: Merci. 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>