

Mémoire présenté au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes (HUMA) sur le programme de subventions salariales d'Emplois d'été Canada et les façons dont il pourrait être modifié pour améliorer le financement et la flexibilité pour les candidats

Présenté le 18 octobre 2023,

par

Pillar Nonprofit Network

et

Childreach, Climate Action London, Community Living London, Community Living Tillsonburg, Culturx London, la Forest City Gallery, le Glen Cairn Community Resource Centre, Growing Chefs! Ontario, Humanity8 Charitable Organization, la Hutton House Association for Adults with Disabilities, Ingersoll Support Services Inc., Junior Achievement (JA) South Western Ontario, le Komoka Railway Museum, LEADS Employment Services, Literacy Link South Central, London Cycle Link, la London Downtown Business Association, l'organisation de revitalisation MainStreet London, le London Environmental Network, la London Food Bank, Middlesex Community Living, le Pearce Williams – Overnight Summer Kids Camp & Retreat Centre, ReForest London, Resonant Business Solutions, SARI Therapeutic Riding, la TechAlliance of Southwestern Ontario, la Thames Talbot Land Trust, Urban Roots London, et la YMCA du sud-ouest de l'Ontario.

**« Lorsque les jeunes apprennent, travaillent et réussissent, le Canada s'épanouit. »**

~[Communiqué de presse d'Emploi et Développement social Canada](#)

Chers membres du comité,

Il n'y a pas de mots plus justes.

Nous, les soussignés, reconnaissons que le programme Emplois d'été Canada (EEC) fait partie d'un ensemble impressionnant de programmes d'emploi des jeunes qui donnent d'excellents résultats pour les jeunes, les employeurs, la communauté et pour le gouvernement. En effet, en 2022, en comptant les organismes sans but lucratif, les entreprises à but lucratif et les organisations du secteur public, EEC a financé des postes dans 421 organismes dans les circonscriptions de London (Ontario), ce qui représente un investissement de plus de 3 millions de dollars dans notre communauté et dans nos jeunes.

Par contre, nous pensons également que ces bons résultats sont très interdépendants, et nous vous écrivons pour vous faire part de notre inquiétude quant aux coupes continues dans EEC et aux pratiques administratives peu efficaces non sans réponse qui dévalorisent le programme pour les jeunes et pour les employeurs sans but lucratif, ce qui menace également de réduire le nombre de bons résultats pour la communauté et le gouvernement.

Nous sommes reconnaissants de l'occasion qui nous est donnée de faire part de nos préoccupations au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA). Nous demandons instamment au comité HUMA, à la suite de cette étude, de recommander au gouvernement ce qui suit :

- 1. Annuler les réductions de financement prévues pour le programme EEC et s'engager à une augmentation du financement dans le budget 2024 pour :**
  - a. Créer un plus grand nombre de postes financés pour les organismes sans but lucratif, pour :**
    - i. créer davantage de possibilités, pour les jeunes, d'acquérir des compétences au sein de la main-d'œuvre d'un organisme sans but lucratif;**
    - ii. reconnaître le fait que les perspectives économiques actuelles ne permettent pas d'envisager un « retour à la normale », en**

- particulier pour le secteur des organismes sans but lucratif.**
- b. Une meilleure prise en considération des nominations à long terme lorsqu'elles sont demandées, afin de garantir des expériences de qualité et de bons résultats pour la communauté;**
  - c. Soutien à l'emploi à salaire décent;**
- 2. Améliorer l'administration du programme et la communication, y compris ce qui suit :**
- a. Une communication plus proactive et plus transparente des projections de financement d'EEC aux employeurs;**
  - b. Une prise de décision plus tôt et des délais d'examen plus courts afin que les employeurs soient informés plus rapidement;**
  - c. La suppression de l'obligation, pour les employeurs, de classer leurs demandes par ordre de priorité.**

### **Contexte**

Dans la région de London, comme ailleurs au Canada, les organismes sans but lucratif sont des moteurs économiques importants et des fournisseurs de services essentiels, qui répondent aux priorités publiques, servent les personnes dans le besoin, et contribuent au développement de la collectivité dans un large éventail de secteurs, notamment la justice sociale, la santé mentale, la sécurité, les droits de la personne, l'environnement, les sports, la foi, les arts, et bien d'autres encore.

Au cours des dernières années et des derniers mois, les organismes sans but lucratif ont été confrontés aux mêmes crises en cascade que l'ensemble des Canadiens, et elles ont été plus lentes à se rétablir que les autres secteurs, car elles ont été assaillies par la hausse des coûts, l'augmentation de la demande, la réduction des dons, la baisse des revenus des entreprises, et la diminution du bénévolat. L'enquête [nationale](#) et l'enquête [provinciale](#) [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT] menée en Ontario dressent un sombre portrait de la reprise du secteur des organismes sans but lucratif. Dans notre propre région, une collaboration entre les membres du Pillar Nonprofit Network a permis de suivre la reprise du secteur des organismes sans but lucratif et de constater que, bien que les temps soient durs pour tout le monde, notre secteur des organismes sans but lucratif local a pris du retard par rapport à d'autres secteurs, tant en [2021](#) qu'en [2022](#) [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT], pour ce qui est d'attirer, d'embaucher et de maintenir en poste les travailleurs, principalement en raison d'une incapacité à être concurrentiel sur le plan de la rémunération. Tant que ces conditions ne seront pas inversées ou atténuées, au moins jusqu'aux niveaux pré-pandémiques, les organismes

sans but lucratif ne sont pas préparés au retrait ou à la réduction des rares programmes de soutien qui subsistent.

Le programme EEC offre d'importantes possibilités d'apprentissage aux jeunes de notre communauté, et il est très apprécié par une grande variété d'organisations, en particulier en pleine crise des ressources humaines dans le domaine des travailleurs rémunérés et bénévoles. En effet, EEC est peut-être « victime de son propre succès » dans la mesure où il est très largement utilisé par les organismes sans but lucratif, par les entreprises, et par les organisations du secteur public. Comme cela est indiqué ci-dessus, EEC peut faire partie d'un ensemble de programmes de soutien à l'emploi des jeunes, mais il est pratiquement le seul qui soutient le travail sans but lucratif et le perfectionnement de la main-d'œuvre des organismes sans but lucratif.

En conséquence, les organismes sans but lucratif et les jeunes qu'elles emploient ont fait part de leurs préoccupations au sujet des répercussions des récentes coupes dans le budget du programme, du manque de communication transparente et en temps opportun sur les modifications du budget d'EEC, des avis tardifs fournis aux employeurs, et du manque de confiance dans les organisations des employeurs pour ce qui est d'attribuer les soutiens de manière efficace.

Une augmentation des investissements dans le programme EEC serait un choix efficace pour le secteur des organismes sans but lucratif canadien en difficulté, et pour nos aspirations communes à un meilleur avenir pour les jeunes. Nous offrons ces recommandations et ces préoccupations au nom des organismes sans but lucratif, et des jeunes et familles de notre communauté. Nous sommes redevables à un groupe croisé de députés et de membres de nos réseaux étendus d'avoir rassemblé certaines des données de base.

Nous demandons instamment au comité HUMA, à la suite de cette étude, de recommander au gouvernement ce qui suit :

- 1. Annuler les réductions de financement prévues pour le programme EEC et s'engager à une augmentation du financement dans le budget de 2024.** Cette année, les subventions et les contributions d'EEC ont diminué de plus de 30 % par rapport à l'exercice 2022-2023, ce qui représente une perte de plus de 124 millions de dollars pour les employeurs du programme EEC en 2023. En comparaison avec le sommet atteint en 2021, le financement d'EEC a reculé de 448 millions de dollars, et les employeurs ont perdu plus de 119 000 postes jusqu'à la fin de l'exercice 2024-2025. Le résultat est que des organisations

communautaires essentielles sont ébranlées par la perte soudaine de financement. À l'heure actuelle, il est prévu que le financement auprès d'EEC soit encore plus faible pour l'exercice 2024-2025, ce qui représente une réduction de 50 %, soit 202 millions de dollars de moins que les niveaux de 2022, et **60 millions de dollars de moins que les années avant la pandémie**. Les jeunes et les employeurs potentiels sont inquiets, et à juste titre. Nous vous demandons instamment de plaider pour un financement supplémentaire auprès d'EEC dans le budget de 2024, afin de garantir que les organisations et les jeunes puissent bénéficier d'importantes possibilités d'emploi en 2024 et au-delà. Compte tenu de l'absence d'autres mesures de soutien visant à attirer les jeunes vers le secteur des organismes sans but lucratif, nous demandons instamment un réinvestissement dans EEC afin de créer davantage d'emplois.

Nous demandons également que davantage d'attention soit accordée à la prolongation de la durée des contrats lorsque celle-ci est faite. Dans de nombreux cas, les organisations demandent un soutien pour une nomination de 16 semaines, et n'obtiennent un financement que pour 8 ou 9 semaines. Nous avons déjà mentionné l'investissement local de 3 millions de dollars au titre d'EEC dans des postes au sein de 421 organisations. Le nombre moyen d'heures financées par poste était de 252,35, soit une nomination de 6 à 9 semaines, selon les heures de travail. Une nomination d'une durée aussi courte n'est probablement pas attrayante pour un étudiant universitaire, surtout s'il est autosuffisant, et pourrait renforcer les inégalités actuelles : cela signifie que seuls les étudiants financièrement privilégiés peuvent postuler, parce ce que sont eux qui sont les plus susceptibles d'avoir un soutien familial pour passer le reste de l'été. En outre, peu d'entre eux peuvent être incités à postuler un poste dont la durée est de 9 semaines, avec des attentes réduites sur les plans de l'acquisition de compétences et d'un véritable avantage pour la communauté. Pour garantir de bons résultats aux jeunes, aux employeurs, aux communautés et aux gouvernements, cette situation doit changer.

Enfin, grâce au réinvestissement, le gouvernement a la possibilité de mettre en pratique et de modéliser les pratiques exemplaires de financement en soutenant l'emploi à salaire décent, une autre façon pour EEC de mieux s'harmoniser avec les objectifs d'équité du gouvernement, et de les appuyer.

## 2. Améliorer l'administration du programme et la communication.

Nous espérons vivement voir un réinvestissement dans EEC, mais dans tous les cas, l'administration et la communication avec les intervenants doivent être améliorées. Nous espérons qu'à la suite de son étude, HUMA recommandera ce qui suit :

**Les projections de financement d'EEC devraient être communiquées aux anciens employeurs et aux employeurs potentiels de manière plus proactive et plus transparente.**

Pour les organisations bénéficiaires et les jeunes, la décision de réduire de manière significative le financement d'EEC cette année a été aussi grave qu'inattendue. Ces réductions sont apparues après quatre années de financement constant et accru auprès d'EEC, sans qu'il y ait eu de communication suffisante avec les bénéficiaires passés ou futurs du programme EEC. De nombreux employeurs — déjà ébranlés par la hausse de la demande, l'augmentation des coûts et la baisse des revenus et des dons —, ont été pris de court et n'ont pas eu le temps d'adapter leurs activités et leurs plans d'embauche pour composer avec la réduction du financement auprès d'EEC.

À l'échelle nationale, le **programme EEC a reçu des demandes pour plus de cinq fois le financement disponible**, ce qui a déçu de nombreux employeurs. À l'avenir, nous vous demandons instamment de communiquer les changements budgétaires prévus aux employeurs de manière proactive et transparente, avant le début de la période des candidatures, afin de les aider à se préparer à tout changement lié au financement.

**Accélérer la prise de décision et réduire les délais d'examen afin que les employeurs soient informés plus rapidement.** Les délais de prise de décision et d'avis d'EEC entraînent des échéances trop tardives au printemps, ce qui rend difficiles la planification des programmes d'été et l'embauche de personnel qualifié. En raison de la réduction drastique des financements, cette situation s'est encore aggravée cette année. Bien que les délais d'avis aient été raccourcis de quelques jours cette année, les employeurs n'ont toujours pas été informés du financement qu'ils allaient recevoir avant la mi-avril au plus tôt et, dans certains cas, pas avant juillet. Cette situation a rendu impossible la prise de décisions en matière de dotation pour l'été et de recrutement efficace. De nombreux étudiants de niveau postsecondaire sont à la recherche d'un emploi de mai à août, et ont déjà trouvé un emploi moins axé sur la carrière au moment où les postes d'EEC sont affichés. Nous aimerions que les délais de traitement des candidatures et de prise de décision d'EEC soient révisés pour qu'ils s'harmonisent avec les calendriers des établissements d'enseignement postsecondaire, afin que les étudiants puissent

commencer à travailler à la fin du mois d'avril ou au début du mois de mai. Nous demandons à Service Canada d'aviser les employeurs au plus tard à la fin du mois de mars, afin de leur donner suffisamment de temps pour afficher des offres d'emploi et embaucher du personnel qualifié.

Enfin, dans le cadre du processus de candidature actuel, les employeurs du programme EEC doivent classer leurs priorités en matière de financement de postes. Nous recommandons de faire confiance aux employeurs du programme EEC pour savoir ce qui est le plus important pour eux, et de veiller à ce que les contrats de financement s'harmonisent avec les priorités demandées.

Nous comprenons que la dépendance des organismes sans but lucratif à l'égard d'EEC peut être une « conséquence involontaire » de la stratégie gouvernementale pour l'emploi des jeunes. Pourtant, nous vous invitons à considérer les organismes sans but lucratif comme des partenaires précieux pour obtenir de bons résultats pour les jeunes et les communautés, en adoptant et en développant ce succès peut-être inattendu.

En conclusion, nous offrons cette histoire de réussite d'EEC communiquée par Leah Derikx, directrice générale par intérim ou cosignataire du London Environmental Network :

« Le London Environmental Network se fonde sur le programme EEC depuis plusieurs années pour offrir des possibilités d'emploi rémunéré et de qualité dans le secteur de l'environnement. Au fil des ans, nous avons employé plus de 12 jeunes, ce qui leur a permis d'acquérir une expérience professionnelle significative, et nous a permis de dispenser notre éducation et nos services environnementaux à des milliers de personnes de la communauté de London. Beaucoup de nos jeunes d'EEC sont devenus des employés à temps plein ou des employés permanents de notre organisation (**y compris moi-même!**), ou ont profité de l'occasion pour occuper d'autres emplois dans le secteur des organismes sans but lucratif ou de la durabilité des entreprises. Le programme EEC est particulièrement important pour les organisations environnementales de notre réseau qui mènent des activités saisonnières. L'élimination des plantes envahissantes, la plantation d'arbres, les jardins pollinisateurs, l'agriculture urbaine et l'entretien des sentiers sont autant d'activités qui offrent d'immenses avantages sur les plans environnemental, social et

économique à la communauté qui dépend largement du programme EEC. Nous espérons que les mesures recommandées seront adoptées, afin de rendre le secteur des organismes sans but lucratif durable et prospère partout au Canada » [TRADUCTION].

EEC est un programme précieux, qui soutient le travail de nombreuses organisations et crée d'importantes expériences professionnelles pour les jeunes, en particulier celles qui permettent d'acquérir les compétences requises dans le secteur des organismes sans but lucratif. Dans de nombreux cas, il s'agit également d'une ressource financière vitale pour les organisations communautaires et les organismes sans but lucratif qui dépendent du financement auprès d'EEC pour fournir des services communautaires essentiels, souvent au nom du gouvernement ou pour le compte de ce dernier. Grâce à des niveaux de financement prévisibles et soutenus, la certitude que les contrats de financement s'harmonisent avec les priorités demandées, une communication publique claire et en temps opportun sur les budgets prévus, et des avis envoyés plus tôt aux employeurs, le programme pourrait offrir encore plus d'avantages aux jeunes et aux employeurs de partout au Canada, et plus d'avantages aux communautés et au gouvernement.

Nous demandons donc à nouveau au comité HUMA de recommander, à la suite à cette étude, que le gouvernement adopte les recommandations suivantes :

- 1. Annuler les réductions de financement prévues pour le programme EEC et s'engager à une augmentation du financement dans le budget de 2024 pour :**
  - a. Créer un plus grand nombre de postes financés pour les organismes sans but lucratif, pour :**
    - i. créer davantage de possibilités, pour les jeunes, d'acquérir des compétences au sein de la main-d'œuvre d'un organisme sans but lucratif;**
    - ii. reconnaître le fait que les perspectives économiques actuelles ne permettent pas d'envisager un « retour à la normale », en particulier pour le secteur des organismes sans but lucratif.**
  - b. Une meilleure prise en considération des nominations à long terme lorsqu'elles sont demandées, afin de garantir des expériences de qualité et de bons résultats pour la communauté;**
  - c. Soutien à l'emploi à salaire décent;**
- 2. Améliorer l'administration du programme et la communication, y compris ce qui suit :**
  - a. Une communication plus proactive et plus transparente des projections de financement d'EEC aux employeurs;**

- b. Une prise de décision plus tôt et des délais d'examen plus courts afin que les employeurs soient informés plus rapidement;**
- c. La suppression de l'obligation, pour les employeurs, de classer leurs demandes par ordre de priorité.**

Nous sommes reconnaissants pour cette occasion d'éclairer le comité HUMA sur l'étude du programme EEC, et nous attendons avec impatience des nouvelles positives sur ce précieux programme. Nous serions heureux d'avoir l'occasion d'offrir d'autres consultations si cela peut vous aider dans votre étude.

Cordialement,

Pillar Nonprofit Network

YMCA du Sud-Ouest de l'Ontario	Literacy Link South Central
Humanity 8 Charitable Organization	TechAlliance of Southwestern Ontario
LEADS Employment Services	Urban Roots London
Growing Chefs! Ontario	London Cycle Link
Glen Cairn Community Resource Centre	London Environmental Network
Thames Talbot Land trust	Ingersoll Support Services Inc.
Resonant Business Solutions	Climate Action London
Komoka Railway Museum	ReForest London
Forest City Gallery	SARI Therapeutic Riding
Culturx London	Childreach
Community Living Tillsonburg	London Food Bank
Community Living London	Middlesex Community Living
Pearce Williams Summer Camp & Retreat Facility	Junior Achievement (JA) South Western Ontario
Hutton House Association for Adults with Disabilities	
et	
London Downtown Business Association L'organisation de revitalisation MainStreet London	

### **À propos de ce mémoire**

Ce mémoire a été élaboré conjointement par les membres du Pillar Nonprofit Network, avec le soutien de son personnel.

## **À propos du Pillar Nonprofit Network**

Le Pillar Nonprofit Network renforce les personnes et les organisations qui s'investissent dans une incidence positive sur la communauté, dans une optique d'équité accrue. Nous offrons la formation, la défense des droits, l'échange de connaissances, et la création de possibilités pour l'élaboration de solutions intersectorielles sous les trois piliers que sont les organismes sans but lucratif, les entreprises et les gouvernements.