

PROGRAMME DE SUBVENTIONS EMPLOIS D'ÉTÉ CANADA

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

25 octobre 2023

Le 10 octobre 2023, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées a entamé son étude du programme de subventions Emplois d'été Canada afin de déterminer comment améliorer le programme pour en bonifier le financement et la souplesse pour les participants. Le programme Emplois d'été Canada (EEC) offre des subventions salariales aux employeurs d'organisations sans but lucratif, du secteur public et d'organisations du secteur privé comptant 50 employés à temps plein ou moins, le but étant de créer des expériences de travail d'été de qualité pour les jeunes âgés de 15 à 30 ans.

Au Canada, le secteur caritatif génère annuellement 192 milliards de dollars d'activité économique, ce qui représente 8,3 % de notre PIB. Nous employons 2,5 millions de personnes chaque année, et un Canadien sur dix travaille pour un organisme de bienfaisance ou sans but lucratif. Notre personnel est composé à 77 % de femmes, à 47 % de nouveaux arrivants et à 35 % d'Autochtones et de personnes racialisées. Depuis le début de la pandémie, la demande de services auprès des organismes de bienfaisance et sans but lucratif de notre secteur n'a cessé d'augmenter. En raison de la crise actuelle d'abordabilité, les dons se font rares et la demande de services s'accroît¹. Les coûts d'exploitation sont actuellement élevés : l'inflation se répercute sur les coûts d'approvisionnement des programmes; les assurances sont actuellement plus chères à obtenir ou moins accessibles; et les organisations rivalisent pour attirer et conserver des candidats talentueux sur un marché de travail très concurrentiel. Une étude récente publiée par Imagine Canada révèle que la main-d'œuvre de notre secteur vieillit². Pour assurer une planification durable de la main-d'œuvre, les organisations doivent attirer les travailleurs des jeunes générations.

Le secteur sans but lucratif accueille favorablement l'étude d'EEC. Ce programme permet aux jeunes de perfectionner et d'améliorer leurs compétences dans le secteur sans but lucratif et ainsi de contribuer utilement à améliorer le sort de leur collectivité. Comme notre secteur continue à faire face à une demande de services sans précédent et à des défis importants en matière de recrutement et de maintien de l'emploi, nous sommes reconnaissants à EEC de financer la totalité du salaire des employés. EEC contribue à atténuer les effets de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur, en lui permettant d'embaucher des jeunes pour pourvoir les postes vacants. De nombreux jeunes qui ont occupé des postes dans le cadre d'EEC ont ensuite occupé d'autres emplois dans le secteur sans but lucratif. Nous sommes heureux d'avoir l'occasion de vous faire part des préoccupations suivantes afin d'améliorer l'administration du programme.

Financement et recrutement

Maintenir les niveaux de financement du programme de 2020

L'Énoncé économique de l'automne 2020 proposait une allocation de 447,5 millions de dollars en nouveaux investissements dans EEC pour financer jusqu'à 120 000 placements³. Cependant, à compter de 2023, ce financement a été considérablement réduit pour les années suivantes. Dès 2023-2024, EEC ne recevra que 400,5 millions de dollars sur deux ans pour couvrir environ 70 000 placements annuels dans des stages⁴.

¹ Ontario Nonprofit Network. 2023. 2023 State of the Sector survey – Technical Report
<https://theonn.ca/publication/2023-state-of-the-sector-survey-technical-report/>

² Imagine Canada. 2022. Notre diversité, notre force : pour de meilleures conditions de travail dans le secteur à but non lucratif
<https://www.imaginecanada.ca/sites/default/files/2022-11/Notre-diversite-notre-force.pdf>

³ Gouvernement du Canada. Plan ministériel d'Emploi et Développement social Canada pour l'exercice 2021 à 2022
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/plan-ministeriel/2021-2022.html>

⁴Gouvernement du Canada. Plan ministériel d'Emploi et Développement social Canada pour l'exercice 2023 à 2024

Depuis la pandémie de COVID-19, la demande de services offerts par le secteur sans but lucratif a considérablement augmenté, vu les besoins des Canadiens dans les diverses collectivités. Les compressions dans ce programme réduisent non seulement les possibilités d'emploi pour des centaines de jeunes qui ont besoin d'une expérience de travail pour entrer sur le marché du travail, mais elles empêchent également les organismes sans but lucratif d'obtenir le soutien dont ils ont besoin pour maintenir leurs activités. La baisse du financement réduit les possibilités pour les étudiants de travailler dans des camps d'été et des programmes de loisirs et de sensibilisation, ainsi qu'avec des organismes de bienfaisance qui viennent en aide aux personnes vulnérables. Comme le montrent les statistiques citées ci-dessus, une proportion importante de femmes, de nouveaux arrivants et d'Autochtones sont employés par le secteur sans but lucratif. Réduire le financement d'EEC est une occasion manquée de contribuer au perfectionnement professionnel de personnes issues de plusieurs collectivités en quête d'équité.

Créer une nouvelle source de financement pour les organismes sans but lucratif

Si de nombreux employeurs des secteurs public et privé sont en mesure d'offrir des postes aux jeunes, qu'ils bénéficient ou non d'un financement, les organisations de notre secteur vivent une réalité différente. Bien des organisations comptent sur le financement d'EEC pour pourvoir des postes pendant l'été, et bien d'autres comptent sur le financement d'EEC pour maintenir leurs activités. Pour certaines d'entre elles, la réduction ou l'absence de financement d'EEC entraîne une réduction des services offerts. La création d'un volet pour les organismes sans but lucratif, distinct du bassin général de demandeurs des secteurs public et privé, réduirait la concurrence pour l'obtention de financement et garantirait qu'un certain nombre d'organismes puissent avoir accès au programme.

Coûts de l'emploi et salaire décent

Bien qu'EEC offre une subvention salariale, le financement accordé pour verser les salaires n'est pas toujours suffisant pour de nombreuses organisations. Celles-ci peuvent se trouver dans l'incapacité d'augmenter les salaires pour attirer des étudiants ayant le niveau de compétences requis pour les postes proposés. Les organisations se donnent beaucoup de mal pour s'assurer que les étudiants vivent une bonne expérience en leur offrant une orientation adéquate et un encadrement, et une supervision et un soutien exigeants mais réalisables et adaptés. Ces efforts nécessitent un investissement important de ressources qui ne sont pas couvertes par EEC. Les organismes sans but lucratif bénéficieraient de la possibilité de déduire certains des frais généraux encourus, comme l'augmentation des frais de comptabilité, les coûts salariaux et les frais de vérification du secteur vulnérable (le cas échéant). De nombreuses organisations ont refusé des subventions d'EEC parce qu'elles n'étaient pas en mesure de compléter le financement des postes approuvés. Souvent, les subventions d'EEC sont approuvées pour une période beaucoup plus courte que celle que l'organisation a demandée et planifiée. Lorsque le financement accordé est inférieur à celui demandé, ce sont les organisations qui doivent compléter le financement supplémentaire requis pour le poste en question.

Embauche échelonnée

EEC permet aux organisations d'échelonner les embauches, ce qui pose des problèmes aux petits organismes sans but lucratif lors du versement du dernier paiement. Par exemple, si on approuve la création de dix postes de huit semaines chacun, Service Canada permet d'en embaucher cinq de mai à juin et cinq de juillet à août. Service Canada verse également 75 % du financement en deux versements : 75 % pour les cinq premiers en mai et 75 % pour les cinq autres en juillet. Toutefois, le solde total, soit les 25 % restants, n'est versé qu'à la fin du mois d'août. L'organisation doit donc couvrir temporairement 25 % des salaires des cinq premiers embauchés en mai jusqu'à la fin du mois d'août. Certains organismes sans but lucratif ne disposent pas des liquidités nécessaires pour couvrir ces coûts.

Réduire la charge administrative en simplifiant le processus de demande

Mieux communiquer l'information sur les programmes et les dates limites de présentation des demandes

Présenter une demande à Emplois d'été Canada est un processus très technique et complexe d'un point de vue administratif. Même si cette occasion peut constituer une expérience d'apprentissage intéressante pour l'étudiant, les organisations ne la considèrent peut-être pas comme un retour sur investissement suffisamment important. Les organisations qui présentent une demande doivent fournir les calculs des charges sociales obligatoires de l'employeur, une description du poste, un plan de mentorat et des précisions quant à la façon dont le poste répond à une priorité nationale, notamment les priorités du député local de l'organisation. Pour aider les organisations dont les capacités sont limitées et qui doivent également dépenser des ressources pour offrir à un placement de courte durée une expérience enrichissante, il serait utile que le personnel dispose d'exemples clairs de demandes retenues et d'une indication de la quantité de renseignements qu'il est nécessaire de fournir. Les renseignements au sujet du programme, la façon dont on établit la priorité de financement des projets et les précisions concernant les dates limites de présentation des demandes doivent être mieux communiqués aux demandeurs potentiels.

Annoncer plus tôt les décisions de financement

Le secteur sans but lucratif dépend énormément du financement de projets. Souvent, les accords de financement sont destinés à des initiatives nouvelles ou à court terme plutôt qu'à des programmes et services essentiels permanents ou aux dépenses d'exploitation courantes nécessaires pour les maintenir. Les organisations doivent souvent répondre à des appels de propositions pointus reflétant les priorités du gouvernement, au lieu de pouvoir trouver un financement pour des initiatives prioritaires pour les collectivités qu'elles servent. En raison de la courte durée du financement, les organismes de bienfaisance et sans but lucratif doivent constamment affecter des ressources à la demande de nouveaux financements de projets pour se maintenir à flot. Il peut s'avérer extrêmement difficile d'embaucher des étudiants pour l'été, car les demandes des employeurs sont souvent traitées à la fin du printemps (avril). Souvent, les organisations doivent entamer le processus de recrutement sans savoir si le poste sera financé. Si les organisations sont retenues, le montant total n'est souvent pas couvert pour le poste, ou elles ne sont pas en mesure de pourvoir le poste en raison du court délai entre la présentation de la demande et l'embauche. Elles sont donc contraintes d'assumer les coûts supplémentaires liés à l'embauche pour offrir aux étudiants un emploi à court terme. Certains suggèrent qu'EEC pourrait être amélioré si une date de début était annoncée pour les entrevues, ce qui permettrait aux employés de planifier en fonction de leur disponibilité. De plus, communiquer les décisions de financement plus tôt, avant la fin de la session des étudiants (par exemple en mars), améliorerait également le programme. Pour que les choses se déroulent mieux pour les étudiants qui postulent à des emplois dans le secteur sans but lucratif, EEC doit s'efforcer de communiquer plus tôt les refus de financement et de fournir aux demandeurs des raisons concrètes lorsque le financement n'est pas approuvé, afin de leur permettre d'améliorer leur demande pour l'année suivante.

Répondre aux préoccupations en matière d'équité

Le long processus de demande et d'approbation d'EEC crée davantage d'inégalités, car seules les organisations disposant du temps et des ressources nécessaires peuvent présenter une demande, ce qui prive les petites organisations à court de ressources de l'aide précieuse dont elles ont besoin pour soutenir leurs collectivités. Il se peut également que les organisations plus petites, plus récentes et en quête d'équité soient moins susceptibles de présenter une demande en raison de contraintes de temps et de ressources, ce qui accentue encore les inégalités du programme. Une répartition inéquitable des postes EEC dans le pays affecte grandement le nombre de jeunes pouvant occuper un emploi intéressant, en particulier dans les régions rurales où il y a souvent très peu d'emplois. De plus, sans une répartition équitable des possibilités d'EEC, bon nombre d'organisations du secteur sans but lucratif n'ont pas les ressources nécessaires pour employer les jeunes dans des emplois qui leur permettraient d'acquérir de nouvelles compétences. Nous demandons au Comité d'évaluer comment la taille de l'organisation, son emplacement (organisations rurales et éloignées) et son statut de demandeur en quête d'équité (en particulier les organisations autochtones urbaines et rurales) influencent sa capacité à accéder à EEC. Si des inégalités sont constatées, nous demandons au Comité de veiller à trouver des solutions appropriées pour favoriser un accès équitable dans les collectivités canadiennes.

Permettre une plus grande souplesse

La nature du travail

La pandémie a changé à jamais la nature du travail. Bien des organismes sans but lucratif fonctionnent à distance et embauchent des jeunes d'un bout à l'autre du pays, et pas seulement dans la circonscription où se trouve le bureau de l'organisme. De nombreuses organisations du secteur sans but lucratif ont également des activités qui se prolongent au-delà de la saison estivale et qui pourraient permettre aux jeunes d'acquérir une expérience précieuse. Le fait de prolonger la période de nomination, d'offrir des postes après l'été et de veiller à ce que les organisations soient en mesure d'embaucher des jeunes de toutes les provinces (et pas seulement de leurs circonscriptions) profitera grandement aux étudiants et aux employeurs.

Les conditions d'emploi

Beaucoup de jeunes cherchent souvent un emploi en dehors du secteur et de leur domaine parce que les postes d'EEC sont affichés à la fin de l'année scolaire. Bien qu'un financement pouvant aller jusqu'à 16 semaines soit proposé, la plupart des organisations retenues n'obtiennent généralement qu'un financement pour un poste de 8 à 9 semaines, ce qui peut ne pas être adapté à de nombreux environnements de travail, car les organisations risquent de ne pas pouvoir faire l'intégration complète d'un étudiant dans la période de temps actuellement allouée par le programme en raison de la complexité et de la nature délicate du travail effectué. Par conséquent, un grand nombre d'étudiants risquent de ne pas acquérir une expérience précieuse dans le court laps de temps imparti. Pour bien des jeunes sous-représentés et vulnérables, le transport, le logement, la sécurité alimentaire et la sécurité sont des obstacles quotidiens qui compliquent l'obtention et la conservation d'un emploi. Par exemple, il est difficile pour les jeunes handicapés d'occuper ces postes en raison des horaires et des semaines de service stricts imposés par EEC, car ils ne sont pas toujours en mesure de travailler à temps plein pendant huit semaines. Assouplir le nombre de semaines et d'heures de travail permettrait de résoudre ce problème. EEC devrait permettre des modalités de travail flexibles autres que les conditions de travail traditionnelles actuellement stipulées. EEC devrait aussi reconnaître que certains jeunes peuvent avoir besoin d'un mentorat, d'une orientation et parfois d'un soutien éducatif supplémentaire (alphabétisation et mathématiques) pour être au même niveau que leurs pairs.

En outre, les jeunes qui ont de la difficulté à remplir leur emploi risquent de faire perdre aux organisations la partie non utilisée de la subvention, ce qui compromet la capacité de l'organisation à obtenir du financement à l'avenir et peut confirmer les préjugés selon lesquels les jeunes sous-représentés et vulnérables sont risqués et peu fiables, les empêchant ainsi d'être pris en considération pour de futures possibilités d'emploi telles que celles offertes par EEC. Des conditions d'emploi plus flexibles permettront au secteur d'accéder aux ressources humaines cruciales nécessaires à ses activités. De plus, les étudiants de tous horizons économiques seront encouragés à rechercher ces postes, et pas seulement les étudiants qui sont plus susceptibles d'avoir un statut socio-économique plus élevé. Élargir la portée d'EEC pour inclure d'autres périodes de travail est une avancée importante pour le gouvernement en vue de favoriser une plus grande équité et une plus grande diversité dans les milieux de travail canadiens.

La réaffectation du financement

Il peut être difficile d'attribuer EEC à un programme, car les demandes doivent être envoyées avant que le poste ne soit pourvu. Si l'organisation n'est pas en mesure d'attribuer le poste à un étudiant, elle doit le réattribuer, ce qui peut s'avérer difficile si le processus de recrutement a déjà été effectué.

Recommandations :

1. Maintenir les augmentations de financement du programme Emplois d'été Canada qui ont été introduites en 2020 et s'engager à une augmentation dans le budget 2024 dans le but de :
 - a. octroyer un plus grand nombre de postes financés aux organismes sans but lucratif afin de créer davantage de possibilités pour les jeunes d'acquérir des compétences professionnelles dans le secteur non lucratif
 - b. prendre davantage en considération les nominations de longue durée lorsqu'elles sont demandées afin de garantir des expériences de qualité et de bons résultats pour la collectivité
 - c. offrir un salaire décent.
 - d. financer les coûts supplémentaires liés à l'emploi
2. Améliorer l'administration du programme en :
 - a. simplifiant le processus de demande
 - b. communiquant mieux l'information sur les programmes et les dates limites de présentation des demandes
 - c. annonçant plus tôt l'approbation des demandes
 - d. communiquant aux demandeurs potentiels les prévisions de financement d'Emplois d'été Canada pour chaque circonscription
3. Améliorer la souplesse et la continuité du programme en :
 - a. autorisant les accords pluriannuels, les placements tout au long de l'année et les placements prolongés, et la réaffectation des fonds à de nouveaux postes

À propos d'Imagine Canada

Imagine Canada est un organisme de bienfaisance national dont la mission consiste à fournir aux organismes de bienfaisance et aux organismes sans but lucratif des programmes, de l'assistance et des ressources conçus pour leur permettre de mieux aider les Canadiens et les communautés qu'ils servent. En tout, le secteur de la bienfaisance, qui compte plus de 170 000 organismes caritatifs ou à but non lucratif, représente 8,3 % du PIB du Canada et emploie plus de 2,4 millions de personnes.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec nous à cedwards@imaginecanada.ca ou au **1-800-263-1178 poste 325**.

Cordialement,

Chantal Edwards

Gestionnaire, politiques
gouvernementales
Imagine Canada

