



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

PROGRAMME EMPLOIS D'ÉTÉ CANADA

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

Robert Morrissey, président

**AVRIL 2024
44^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION**

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.

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 : www.noscommunes.ca

PROGRAMME EMPLOIS D'ÉTÉ CANADA

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

**Le président
Robert Morrissey**

AVRIL 2024

44^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

AVIS AU LECTEUR

Rapports de comités présentés à la Chambre des communes

C'est en déposant un rapport à la Chambre des communes qu'un comité rend publiques ses conclusions et recommandations sur un sujet particulier. Les rapports de fond portant sur une question particulière contiennent un sommaire des témoignages entendus, les recommandations formulées par le comité et les motifs à l'appui de ces recommandations.

COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

PRÉSIDENT

Robert Morrissey

VICE-PRÉSIDENTES

Tracy Gray

Louise Chabot

MEMBRES

Scott Aitchison

Chad Collins

Michael Coteau

Rosemarie Falk

Michelle Ferreri

Peter Fragiskatos

Wayne Long

Tony Van Bynen

Bonita Zarrillo

AUTRES DÉPUTÉS QUI ONT PARTICIPÉ

Élisabeth Brière

Eric Duncan

Lisa Hepfner

Mike Morrice

L'hon. Joyce Murray

Tako Van Popta

Karen Vecchio

Larry Brock

GREFFIÈRE DU COMITÉ

Ariane Calvert

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Recherche et éducation

Antoine Dedewanou

Eleni Kachulis

Vanessa Preston

**LE COMITÉ PERMANENT
DES RESSOURCES HUMAINES, DU
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU
DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION
DES PERSONNES HANDICAPÉES**

a l'honneur de présenter son

SEIZIÈME RAPPORT

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié le programme Emplois d'été Canada et a convenu de faire rapport de ce qui suit :

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	1
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	3
PROGRAMME EMPLOIS D'ÉTÉ CANADA.....	5
Introduction.....	5
Contexte	6
Programme Emplois d'été du Canada	6
Processus de classement et de sélection des demandes.....	7
Modifications au programme et au financement pendant la pandémie de COVID-19	9
Retombées et objet du programme	10
Financement.....	12
Financement du Programme Emplois d'été Canada.....	12
Délais de confirmation du financement.....	15
Conception du programme.....	18
Souplesse accrue.....	18
Durée du programme	18
Durée des emplois.....	19
Davantage de choix pour les organisations.....	21
Autres considérations.....	22
Priorisation des demandes.....	24
Administration.....	26
Accroître l'efficacité administrative.....	26
Améliorer le service à la clientèle	27
Créer un formulaire de demande plus convivial.....	29
Données.....	30
Soutien accru pour les jeunes	31

Rémunération et avantages sociaux pour les jeunes.....	31
Information sur le travail et les prestations fédérales.....	32
Jeunes issus de la diversité	34
Conclusion	36
ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS.....	37
ANNEXE B : LISTE DES MÉMOIRES	41
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT	45
OPINION DISSIDENTE DU PARTI CONSERVATEUR DU CANADA	47
OPINION COMPLÉMENTAIRE DU BLOC QUÉBÉCOIS.....	51

SOMMAIRE

Administré par Emploi et Développement social Canada (EDSC), le programme fédéral Emplois d'été Canada permet aux employeurs d'obtenir des contributions salariales pour offrir des expériences de travail d'été aux jeunes âgés de 15 à 30 ans. Le programme Emplois d'été Canada, qui s'inscrit dans la Stratégie emploi et compétences jeunesse, vise à offrir des expériences de travail de qualité aux jeunes, notamment pour développer leurs compétences, et à améliorer l'accès au marché du travail pour les jeunes qui font face à des obstacles.

Le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes (le Comité) a tenu quatre réunions afin d'entendre des employeurs, des jeunes et d'autres intervenants parler de leur expérience avec le programme Emplois d'été Canada. Il a aussi reçu la ministre des Femmes et de l'Égalité des genres et de la Jeunesse, de même que des haut fonctionnaires du ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, d'Emploi et Développement social Canada et de Statistique Canada.

Dans leurs témoignages ou leurs mémoires, les employeurs ont abordé les retombées positives du programme Emplois d'été Canada sur leurs organisations, les jeunes qu'ils embauchent et leurs collectivités. Le Comité a aussi pris connaissance de façons dont le programme pourrait être amélioré. Dans le présent rapport, le Comité fait part de ses conclusions sur l'objet du programme Emplois d'été Canada et ses retombées, sur le financement du programme (y compris les délais pour confirmer aux employeurs de l'octroi d'un financement), sur la conception du programme et sa souplesse, sur sa gestion et sur d'autres façons de mieux soutenir les jeunes. De plus, il formule à l'intention du gouvernement du Canada des recommandations visant à mieux adapter le programme aux besoins des jeunes et des employeurs auxquels il est destiné.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

À l'issue de leurs délibérations, les comités peuvent faire des recommandations à la Chambre des communes ou au gouvernement et les inclure dans leurs rapports. Les recommandations relatives à la présente étude se trouvent énumérées ci-après.

Recommandation 1

Qu'Emploi et Développement social Canada s'engage à envoyer plus tôt dans l'année les confirmations de financement aux demandeurs du programme Emplois d'été Canada. Plus précisément, pour l'édition 2025 du programme Emplois d'été Canada, qu'Emploi et Développement social Canada confirme le financement aux employeurs entre janvier et la fin de février..... 17

Recommandation 2

Qu'Emploi et Développement social Canada :

- **explore des façons de donner plus de souplesse aux demandeurs du programme Emplois d'été Canada, notamment en évaluant les répercussions financières et administratives de la mise en œuvre du programme Emplois d'été Canada tout au long de l'année, d'une augmentation du nombre moyen de semaines de travail subventionnées par emploi, et de la possibilité pour les demandeurs de déterminer le nombre de semaines et d'emplois en fonction du financement qu'ils obtiennent; et**
- **présente ses conclusions au Comité avant le lancement de l'édition 2025 du programme Emplois d'été Canada et rende ses conclusions publiques. 24**

Recommandation 3

Qu'Emploi et Développement social Canada modifie le système de points du programme Emplois d'été Canada afin d'accorder plus de points aux priorités locales établies par les députés. 25

Recommandation 4

Qu'Emploi et Développement social Canada procède à un examen complet du processus de demande du programme Emplois d'été Canada afin d'améliorer son efficacité; qu'il procède à une évaluation de l'expérience des utilisateurs, en vue d'améliorer le service à la clientèle et de s'assurer que la documentation et le formulaire en ligne sont accessibles et faciles à utiliser..... 30

Recommandation 5

Qu'Emploi et Développement social Canada améliore la disponibilité des données sur les retombées du programme Emplois d'été Canada sur les jeunes et les employeurs, et qu'il s'assure que les données les plus récentes sur le programme sont accessibles au public..... 31

Recommandation 6

Qu'Emploi et Développement social Canada mette en place un mécanisme pour s'assurer que l'information essentielle sur le travail et les prestations, particulièrement l'information sur la préparation des déclarations de revenus et les prestations auxquelles les travailleurs pourraient être admissibles, soit mise à la disposition des jeunes dans le cadre de tous les placements du programme Emplois d'été Canada. 33

Recommandation 7

Qu'Emploi et Développement social Canada évalue les obstacles auxquels se heurtent les employeurs du programme Emplois d'été Canada lorsqu'ils tentent de recruter des jeunes issus de la diversité, et qu'il informe les demandeurs des pratiques exemplaires pour garantir un processus de recrutement équitable. 36



PROGRAMME EMPLOIS D'ÉTÉ CANADA

INTRODUCTION

Administré par Emploi et Développement social Canada (EDSC), le programme Emplois d'été Canada (EEC) permet aux employeurs d'obtenir des contributions salariales pour offrir des expériences de travail d'été aux jeunes âgés de 15 à 30 ans. Le programme EEC, qui s'inscrit dans la Stratégie emploi et compétences jeunesse, vise à offrir des expériences de travail de qualité aux jeunes, notamment pour développer leurs compétences, et à améliorer l'accès au marché du travail pour les jeunes qui font face à des obstacles¹.

Le 2 juin 2023, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes (le comité HUMA, ou le Comité) a adopté la motion suivante :

Que, conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, le Comité entreprenne une étude sur le programme Emplois d'été Canada, afin de déterminer comment il peut être modifié pour améliorer le financement et la flexibilité; que le Comité invite à témoigner la ministre des Femmes et de l'Égalité des genres et de la Jeunesse, des fonctionnaires du Ministère et des spécialistes, ainsi que des organisations bénéficiant du programme; que le Comité tienne au moins quatre (4) réunions; que le Comité fasse rapport de ses conclusions à la Chambre; et que, conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande que le gouvernement dépose une réponse globale au rapport².

Le Comité a tenu quatre réunions pendant lesquelles il a reçu 27 témoins, dont la ministre des Femmes et de l'Égalité des genres et de la Jeunesse, des fonctionnaires du ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, d'Emploi et Développement social Canada, de Statistique Canada, des jeunes et des employeurs qui participent au

1 Emploi et Développement social Canada (EDSC), « [Aperçu](#) », *Guide du demandeur d'Emplois d'été Canada*.

2 Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA), [Procès-verbal](#), 2 juin 2023.



programme EEC. Il a également reçu 27 mémoires. Le Comité remercie toutes les personnes qui ont participé à l'étude pour leur contribution importante.

Le Comité a été informé de la forte satisfaction exprimée par les jeunes et les employeurs participant au programme : en effet, 94 % des jeunes et 96 % des employeurs se sont dits relativement ou très satisfaits de leur expérience avec l'édition 2022 du programme EEC³. On lui a aussi expliqué comment le programme pourrait être amélioré afin de mieux servir les jeunes, les employeurs et les collectivités auxquels il est destiné. On trouvera tout d'abord dans le présent rapport une brève description du programme. Suivra un résumé des principaux témoignages que le Comité a obtenus sur plusieurs aspects du programme, y compris son objet et ses retombées, son financement (dont les majorations), sa conception (particulièrement la souplesse accrue réclamée à l'égard de l'utilisation des fonds), les possibilités d'améliorations administratives et des façons de mieux soutenir les jeunes. Compte tenu de ces conclusions, le Comité formule des recommandations à l'intention du gouvernement du Canada.

CONTEXTE

Programme Emplois d'été du Canada

Lancé en 2007, le programme EEC permet aux employeurs admissibles d'obtenir des contributions salariales pour offrir des expériences de travail d'été aux jeunes âgés de 15 à 30 ans⁴. Le programme EEC s'inscrit dans la Stratégie emploi et compétences jeunesse (SECJ) qui « vise à fournir des services flexibles et holistiques pour aider les jeunes au Canada à développer les compétences et acquérir une expérience de travail rémunérée pour réussir la transition sur le marché du travail⁵ ».

Le programme EEC est offert aux organismes sans but lucratif et aux employeurs des secteurs public et privé de 50 employés ou moins travaillant à temps plein⁶. Les jeunes participants doivent également satisfaire à certaines exigences : répondre aux critères d'âge au début de la période d'emploi; être citoyens canadiens, résidents permanents ou désignés comme réfugiés pour la durée de l'emploi; avoir un numéro d'assurance sociale

3 Ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, *Suivi auprès du comité HUMA*, document soumis au Comité, 8 décembre 2023.

4 Gouvernement du Canada, *Contribution salariale d'Emplois d'été Canada*.

5 Emploi et Développement social Canada (EDSC), *Emplois d'été Canada 2024 : Offrir aux jeunes une expérience de travail de qualité — Guide du demandeur*, p. 3.

6 *Ibid.*

valide au début de la période d'emploi et être légalement autorisés à travailler au Canada⁷.

Processus de classement et de sélection des demandes

Dans un document remis au Comité, EDSC a fourni des détails sur la façon dont les demandes soumises au programme EEC sont vérifiées, classées et, finalement, sélectionnées.

Les demandes sont d'abord vérifiées par rapport à 15 critères d'admissibilité, énumérés dans le guide du demandeur du programme EEC. Par exemple, pour qu'une demande soit admissible :

- la durée de l'emploi doit être de 6 à 16 semaines;
- l'emploi doit être à temps plein (entre 30 et 40 heures par semaine);
- le salaire doit respecter les salaires minimums en vigueur dans la province ou le territoire;
- l'organisation doit démontrer qu'elle a « mis en place des mesures appropriées afin de sensibiliser les jeunes à l'égard des pratiques de santé et de sécurité au travail » et qu'elle a « mis en place des mesures appropriées visant à assurer que les pratiques de recrutement et le milieu de travail soient exempts de harcèlement et de discrimination »; et
- l'organisation doit présenter un plan de mentorat pour le jeune employé, ainsi qu'un plan de supervision et les activités proposées⁸.

Les demandes sont ensuite classées en se fondant sur les trois objectifs clés du programme. Elles sont notées sur 100 points, comme l'illustre le tableau 1.

7 *Ibid.*, p. 12 à 13.

8 *Ibid.*, p. 9 à 10.



Tableau 1 : Répartition des points pour les demandes soumises au programme Emplois d'été Canada

Objectif 1 : Offrir des expériences de travail de qualité aux jeunes (total de 30 points)	Objectif 2 : Offrir aux jeunes la possibilité de développer et d'améliorer leurs compétences (total de 45 points)	Objectif 3 : Répondre aux priorités nationales et locales afin d'améliorer l'accès au marché du travail pour les jeunes qui font face à des obstacles particuliers (total de 25 points)
L'emploi offre un salaire supérieur au salaire minimum en vigueur dans la province ou le territoire (10 points)	Le jeune recevra du mentorat (15 points)	Priorités nationales ¹ appuyées par l'emploi (15 points)
L'employeur a l'intention de maintenir le jeune en poste à titre d'employé après la fin de l'entente avec EEC (5 points)	L'employeur doit indiquer les compétences qui seront développées pendant l'emploi (30 points)	Priorités locales ² appuyées par l'emploi (10 points)
Le jeune recevra de la supervision (15 points)		

Source : Tableau préparé à partir de renseignements obtenus d'Emploi et Développement social Canada, « Réponse d'EDSC », dans Ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, *Suivi auprès du comité HUMA*, document soumis au Comité, 8 décembre 2023.

Remarques : ¹Pour 2024, les priorités nationales du programme EEC sont, notamment, d'offrir : des occasions pour les jeunes en situation de handicap ou avec des organisations qui fournissent des services aux personnes en situation de handicap; des occasions pour les jeunes sous-représentés sur le marché du travail, notamment les jeunes de la communauté noire et les autres jeunes racialisés, les jeunes autochtones et les jeunes de la communauté 2ELGBTQI+; des occasions pour les jeunes des régions rurales, des communautés éloignées ou des communautés de langue officielle en situation minoritaire; des occasions d'être exposé ou d'acquérir de l'expérience liée aux métiers spécialisés, y compris dans le secteur de la construction résidentielle; des occasions liées aux emplois durables qui contribuent à la protection de l'environnement ou à l'obtention de résultats environnementaux positifs. EDSC, [Emplois d'été Canada 2024 : Offrir aux jeunes une expérience de travail de qualité — Guide du demandeur](#), p. 22 et 23.

²Les priorités locales sont établies pour chaque circonscription par les députés fédéraux concernés.

EDSC a expliqué que, une fois que les demandes dans une circonscription donnée sont classées en fonction des critères d'évaluation, « les projets avec les pointages les plus élevés, qui respectent le budget disponible de la circonscription, seront classés par ordre de priorité et recommandés pour financement par Service Canada ». Par la suite, compte tenu de leur connaissance des priorités locales, les députés qui décident de

participer à la phase d'examen par les députés peuvent donner leur avis sur les projets recommandés (p. ex., le nombre d'emplois ou de semaines proposés par Service Canada). En 2023, les députés pouvaient désigner jusqu'à cinq projets qu'ils souhaitaient voir être financés si des fonds devenaient disponibles pour réinvestissement dans leur circonscription⁹. Toutefois, des préoccupations ont été exprimées quant au fait que les fonds additionnels ne soient pas toujours affectés aux projets désignés par les députés.

Modifications au programme et au financement pendant la pandémie de COVID-19

En avril 2020, pendant la phase aiguë de la pandémie de COVID-19, des modifications temporaires au programme EEC ont été annoncées pour aider « les petites entreprises à embaucher et à garder les travailleurs dont elles ont besoin pour pouvoir continuer à fournir des services essentiels ». Les modifications temporaires comprenaient une augmentation de la subvention salariale, une prolongation de la date de fin d'emploi jusqu'au 28 février 2021, une permission accordée aux employeurs d'adapter leurs projets et leurs activités professionnelles pour soutenir les services essentiels, et une permission accordée aux employeurs d'embaucher du personnel à temps partiel¹⁰.

Comme cette annonce a été faite après la date limite de présentation des demandes pour 2020, le gouvernement a également indiqué qu'il allait « travailler avec les députés pour identifier les organisations qui fournissent des services essentiels aux communautés et qui pourraient donner du travail aux jeunes, mais qui n'ont pas fait de demande pour le programme Emplois d'été Canada en 2020¹¹ ».

Le nombre d'emplois subventionnés au titre du programme EEC a également été revu à la hausse en réaction à la pandémie, puis est revenu à son niveau pré-pandémique en 2023 (figure 1). Pendant sa comparution devant le Comité, le 16 octobre 2023, l'honorable Marci Ien, ministre des Femmes et de l'Égalité des genres et de la Jeunesse, a indiqué que ce changement découlait du retour aux taux de chômage chez les jeunes d'avant la pandémie¹².

9 ESDC, « Réponse d'ESDC, » dans Ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, *Suivi auprès du comité HUMA*, document soumis au Comité, 8 décembre 2023.

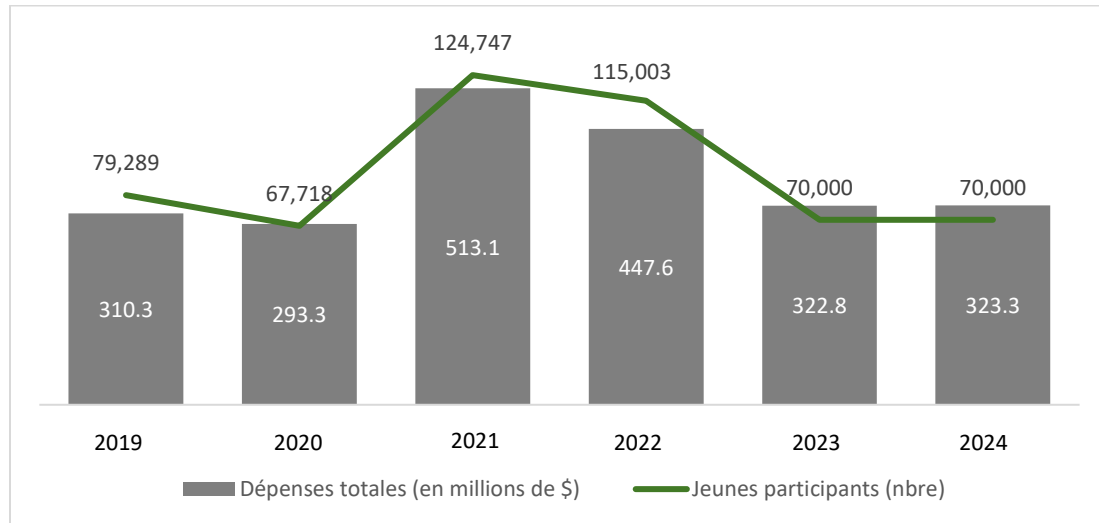
10 Premier ministre du Canada, *Des changements apportés au programme Emplois d'été Canada pour aider les entreprises et les jeunes Canadiens touchés par la COVID-19*, communiqué de presse, 8 avril 2020.

11 *Ibid.*

12 HUMA, *Témoignages*, 16 octobre 2023, 1105 (L'hon. Marci Ien, ministre des Femmes et de l'Égalité des genres et de la Jeunesse).



Figure 1 : Dépenses et nombre de jeunes participant au programme Emplois d'été Canada, par année



Source : Figure préparée à partir de renseignements obtenus de Ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, *Suivi auprès du comité HUMA*, document soumis au Comité, 8 décembre 2023.

Remarque : Pour 2023 et 2024, les dépenses sont calculées en fonction du budget prévu, et le nombre de jeunes est calculé en fonctions des cibles prévues.

RETOMBÉES ET OBJET DU PROGRAMME

Pendant l'étude, les témoins qui ont comparu devant le Comité ont parlé des retombées positives du programme EEC sur le plan social. Ils ont expliqué que le programme a un rôle à jouer non seulement pour créer des occasions de travail pour les jeunes, mais aussi pour répondre aux besoins de main-d'œuvre des organisations participantes et rendre possible des programmes dont profitent les collectivités.

Dans sa forme actuelle, le programme EEC a principalement pour objet de créer des emplois pour les jeunes. En effet, des témoins comme Devon Jones, directeur fondateur de la Youth Association for Academics, Athletics and Character Education, ont déclaré que le programme EEC leur permet d'offrir aux jeunes de leurs collectivités des emplois qui, autrement, n'existeraient pas¹³. Krista Gillespie, vice-présidente, Engagement et emploi des jeunes, YMCA du Sud-Ouest de l'Ontario, a expliqué la valeur de ces emplois pour les jeunes, affirmant que ceux qui sont embauchés par le YMCA grâce au

13 HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1105 (Paul Creamer, trésorier par intérim, Corporation of the Township of Douro-Dummer); HUMA, *Témoignages*, 25 octobre 2023, 1705 (Devon Jones, directeur fondateur, Youth Association for Academics, Athletics, and Character Education).

programme EEC « acquièrent des compétences importantes, telles que le leadership, la résolution de conflits, la communication et la résolution de problèmes. Il s'agit de rôles fondamentaux qui permettent aux jeunes de bien démarrer et qui leur serviront tout au long de leur parcours professionnel. Ce point d'entrée facilite la transition vers des carrières à plus long terme¹⁴. »

Certains témoins ont aussi fait valoir que répondre aux besoins du marché du travail constituait un objectif potentiel et un avantage du programme¹⁵. Par exemple, Karen Beaubier, de l'Uptown Rutland Business Association, a souligné que le programme pourrait aider à satisfaire aux besoins locaux de main-d'œuvre du secteur de la construction¹⁶. Au-delà des priorités locales, Matthew Rempel, président d'Enseignement coopératif et apprentissage en milieu de travail Canada, a tenu à rappeler que les investissements dans les compétences des jeunes auront au bout du compte une incidence sur la compétitivité du Canada sur la scène mondiale¹⁷.

« Il s'agit de rôles fondamentaux qui permettent aux jeunes de bien démarrer et qui leur serviront tout au long de leur parcours professionnel. Ce point d'entrée facilite la transition vers des carrières à plus long terme. »

Enfin, des témoins ont rappelé le rôle que joue le programme pour répondre aux besoins des collectivités. Ainsi, Kevin Cougler, fondateur et directeur exécutif de STEM Camp, a affirmé que bon nombre de camps d'été ne pourraient pas exister sans le programme EEC¹⁸. Pour sa part, Ben Quinn, directeur des opérations du Sasamat Outdoor Centre, a dit que le financement provenant du programme EEC permettait d'offrir « des programmes [de camps] abordables et accessibles au plus grand nombre

14 HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1215 (Krista Gillespie, vice-présidente, Engagement et emploi des jeunes, YMCA du Sud-Ouest de l'Ontario).

15 HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1155 (Kevin Spafford, vice-président, Initiatives stratégiques, Kerry's Place) et HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1155 (Karen Beaubier, directrice générale, Uptown Rutland Business Association).

16 HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1155 (Beaubier).

17 HUMA, *Témoignages*, 18 octobre 2023, 1735 (Matthew Rempel, président, Enseignement coopératif et apprentissage en milieu de travail Canada).

18 HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1210 (Kevin Cougler, fondateur et directeur exécutif, STEM Camp).



de familles possible¹⁹ ». Brent Shepherd, directeur exécutif de Big Brothers Big Sisters of Peterborough, a déclaré que, sans le financement du programme EEC, son organisation ne pourrait pas embaucher des étudiants chaque année, et que le ratio d'enfants par superviseur en souffrirait²⁰.

Le Comité reconnaît que, en plus d'offrir aux jeunes des expériences de travail estival et des occasions de développer leurs compétences, le programme EEC comporte des avantages considérables pour les employeurs et les collectivités locales.

FINANCEMENT

Financement du Programme Emplois d'été Canada

Tout au long de son étude, le Comité a reçu un éventail d'observations sur le financement optimal du programme EEC, la façon dont les fonds devraient être attribués et les charges sociales qui devraient être admissibles.

Comme il a été indiqué précédemment, les cibles et le financement annuels du programme EEC ont été bonifiés en 2021 et en 2022, avant d'être ramenés à leurs niveaux pré-pandémiques à l'été 2023. Plusieurs organisations ont recommandé soit de maintenir le financement à son niveau de 2021–2022, soit de l'augmenter²¹, par exemple, pour suivre l'inflation et la croissance démographique chez les jeunes au Canada²².

Des témoins ont décrit les effets de la baisse du financement en 2023, par rapport à ce qu'il était en 2021 et en 2022, sur leurs organisations et les jeunes. Dans son mémoire, BGC Canada (auparavant Boys and Girls Clubs of Canada) a déclaré que, « [é]tant donné que le financement d'Emplois d'été Canada dans le cadre de la pandémie a pris fin, les

19 HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1205 (Ben Quinn, directeur des opérations, Sasamat Outdoor Centre).

20 HUMA, [Témoignages](#), 25 octobre 2023, 1700 (Brent Shepherd, directeur exécutif, Big Brothers Big Sisters of Peterborough).

21 HUMA, [Mémoire](#), YMCA Canada; HUMA, [Mémoire](#), YWCA Cambridge; HUMA, [Mémoire](#), Pillar Nonprofit Network *et al.*; HUMA, [Témoignages](#), 18 octobre 2023, 1825 (Rempel); HUMA, [Témoignages](#), 18 octobre 2023, 1845 (Michel Cantin, président, Club de Tennis Saint-Jérôme); HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1140 (Nicole Larocque, gestionnaire, Opérations des ressources humaines et rémunération globale, Kerry's Place); HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1235 (Quinn); HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1135 (Creamer); HUMA, [Témoignages](#), 25 octobre 2023, 1725 (Shepherd); HUMA, [Témoignages](#), 25 octobre 2023, 1725 (Tracey Randall, directrice générale, Peterborough Musicfest); HUMA, [Témoignages](#), 25 octobre 2023, 1730 (Jones).

22 HUMA, [Mémoire](#), Alliance nationale pour l'enfance et la jeunesse.

clubs de BGC ont offert 40 % de possibilités d'emploi en moins aux jeunes cet été par rapport aux deux années précédentes [...] La poursuite de la baisse prévue du financement du programme [...] aggravera les difficultés auxquelles les jeunes sont déjà confrontés sur le marché de l'emploi²³. » Kim Thomas, présidente de Neptune Natation Artistique, a déclaré au Comité que « [l]es petits organismes sans but lucratif, ou OBNL, comme le nôtre ont subi un coup dur à cause de la pandémie de COVID-19 [...] La perte ou la diminution d'un financement peut mener à l'annulation des camps », a-t-elle poursuivi, signalant que c'est ce qui était arrivé à son organisation l'année précédente²⁴. Devon Jones a fait remarquer que son organisation, située dans le secteur Jane-Finch de Toronto, a « 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 préjudiciable²⁵. » Pour sa part, la Ville de Langenburg, en Saskatchewan, a souligné dans son mémoire les conséquences des baisses de financement sur la capacité d'une petite municipalité rurale d'offrir des programmes²⁶.

Des témoins ont aussi parlé des besoins de différents types d'employeurs en matière de financement, comme les organismes sans but lucratif et les petites et moyennes entreprises (PME). Plusieurs organisations ont décrit les conséquences négatives de la pandémie sur le secteur sans but lucratif. Imagine Canada a d'ailleurs fait remarquer que « [d]epuis 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 collectivités²⁷ ». Plusieurs organismes sans but lucratif ont d'ailleurs recommandé la mise en place d'accords de financement pluriannuels²⁸, par exemple pour aider les organisations à mieux planifier leurs activités de recrutement et à mobiliser les jeunes²⁹. Faisant valoir les contributions publiques et les réalités financières des employeurs sans but lucratif, trois intervenants ont proposé que les organismes sans but lucratif reçoivent en priorité les fonds du programme EEC ou qu'on

23 HUMA, *Mémoire*, BGC Canada.

24 HUMA, *Témoignages*, 18 octobre 2023, 1840 (Kim Thomas, présidente, Neptune Natation Artistique).

25 HUMA, *Témoignages*, 25 octobre 2023, 1730 (Jones).

26 HUMA, *Mémoire*, Ville de Langenburg, Langenburg Summer Dayz Program, Langenburg Richardson Swimming Pool et Langenburg Remax Arena.

27 HUMA, *Mémoire*, Imagine Canada; HUMA, *Mémoire*, Pillar Nonprofit Network *et al.*

28 HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1215 (Gillespie); HUMA, *Mémoire*, BGC Canada; HUMA, *Mémoire*, Canadian Centre for Christian Charities; HUMA, *Mémoire*, Imagine Canada; HUMA, *Mémoire*, Alliance nationale pour l'enfance et la jeunesse; HUMA, *Mémoire*, YMCA Canada.

29 HUMA, *Mémoire*, YMCA Canada; HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1215 (Gillespie); HUMA, *Mémoire*, Canadian Centre for Christian Charities.



leur réserve un volet de financement³⁰. Pour sa part, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a suggéré que le gouvernement envisage d'élargir le soutien offert aux PME dans le cadre du programme EEC³¹.

D'autres ont mentionné des charges sociales supplémentaires qui, à leur avis, devraient être couvertes par le programme EEC³². À l'heure actuelle, les coûts admissibles au remboursement en vertu du programme EEC comprennent les salaires (les organismes sans but lucratif recevant un financement pouvant atteindre 100 % du salaire horaire minimum en vigueur dans la province ou le territoire et couvrant les charges sociales de l'employeur³³, et les employeurs des secteurs public et privé recevant un financement pouvant atteindre 50 % du salaire horaire minimum en vigueur dans la province ou le territoire)³⁴. Des fonds supplémentaires peuvent aussi être offerts afin d'éliminer les obstacles à l'intégration au marché du travail pour les jeunes en situation de handicap³⁵. Mis à part cela, les organisations ont mentionné les coûts associés aux superviseurs pour les jeunes, à l'équipement de protection personnel et, dans le cas des organismes sans but lucratif, les frais généraux comme la comptabilité, les coûts salariaux et la vérification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables³⁶. Imagine Canada a

« [N]ombreuses organisations ont refusé des subventions d'EEC parce qu'elles n'étaient pas en mesure de compléter le financement des postes approuvés. »

30 HUMA, *Mémoire*, Imagine Canada; HUMA, *Mémoire*, YWCA Cambridge; HUMA, *Mémoire*, Alliance canadienne des associations étudiantes.

31 HUMA, *Mémoire*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.

32 HUMA, *Mémoire*, Imagine Canada; HUMA, *Mémoire*, Alliance nationale pour l'enfance et la jeunesse; HUMA, *Témoignages*, 25 octobre 2023, 1805 (Sean Ferris, directeur général, Habitat pour l'humanité Hamilton).

33 Les charges sociales de l'employeur comprennent des éléments tels que les cotisations à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada ou au Régime des rentes du Québec, ou les indemnités de vacances. EDSC, *Emplois d'été Canada 2024 : Offrir aux jeunes une expérience de travail de qualité — Guide du demandeur*, p. 16.

34 *Ibid.*, p. 15.

35 *Ibid.*, p. 17.

36 HUMA, *Mémoire*, Imagine Canada; HUMA, *Mémoire*, Alliance nationale pour l'enfance et la jeunesse; HUMA, *Témoignages*, 25 octobre 2023, 1805 (Ferris).

signalé que de « nombreuses organisations ont refusé des subventions d'EEC parce qu'elles n'étaient pas en mesure de compléter le financement des postes approuvés³⁷ ».

Pour leur part, deux organisations ont recommandé d'optimiser le budget actuel du programme EEC en accordant une subvention réduite à un plus grand nombre de demandeurs, permettant ainsi à davantage d'employeurs de participer au programme³⁸.

Délais de confirmation du financement

Le guide du demandeur du programme EEC pour l'été 2024 indique que « [l]a confirmation de financement sera envoyée aux employeurs à compter d'avril 2024 et se poursuivra pendant les mois d'été³⁹ ». Les témoins ont répété à maintes reprises au Comité qu'il faut que les décisions de financement soient prises et transmises plus tôt aux demandeurs⁴⁰.

Des témoins ont expliqué que le moment de l'envoi des confirmations de financement pouvait compliquer le recrutement. Par exemple, neuf organisations et témoins ont révélé qu'ils ne peuvent pas commencer leurs activités de recrutement avant d'avoir reçu la confirmation du financement du programme EEC; elles ont ensuite peu de temps pour trouver des talents⁴¹. Paul Creamer, trésorier par intérim de la Corporation of the Township of Douro-Dummer, a résumé les difficultés que cette situation peut causer à une petite municipalité de 7 000 personnes :

Nous avons déjà des problèmes de recrutement en raison de notre petit bassin de candidats [...] alors nous sommes très désavantagés du fait de ne pas pouvoir recruter les meilleurs talents et maximiser les fonds que nous allons obtenir dans le cadre du

37 HUMA, *Mémoire*, Imagine Canada.

38 HUMA, *Mémoire*, Association des résidents de Cranston; HUMA, *Mémoire*, Etzikom Museum and Historic Windmill Center.

39 EDSC, *Emplois d'été Canada 2024 : Offrir aux jeunes une expérience de travail de qualité — Guide du demandeur*, p. 4.

40 HUMA, *Mémoire*, Tottering Biped Theatre; HUMA, *Mémoire*, YWCA Cambridge; HUMA, *Mémoire*, Pillar Nonprofit Network *et al.*; HUMA, *Mémoire*, Alliance nationale pour l'enfance et la jeunesse; HUMA, *Mémoire*, Imagine Canada; HUMA, *Mémoire*, BGC Canada; HUMA, *Mémoire*, Hamilton Festival Theatre Co; HUMA, *Mémoire*, Canadian Centre for Christian Charities; HUMA, *Témoignages*, 25 octobre 2023, 1755 (Randall).

41 HUMA, *Mémoire*, Downtown Kelowna Association; HUMA, *Mémoire*, Rideau Environmental Action League; HUMA, *Mémoire*, Alliance nationale pour l'enfance et la jeunesse; HUMA, *Témoignages*, 18 octobre 2023, 1915 (Thomas); HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1105 (Creamer); HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1125 (Larocque); HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1230 (Cougler); HUMA, *Témoignages*, 25 octobre 2023, 1715 (Randall); HUMA, *Témoignages*, 25 octobre 2023, 1730 (Jones).



programme puisque nous ne pouvons pas commencer à recruter avant avril. Par exemple, cette année, nous avons commencé à recruter pour un poste de bureau au début d'avril, et nous n'avons reçu aucune candidature⁴².

D'autres organisations ont indiqué qu'elles amorcent le processus de recrutement avant d'obtenir une confirmation de financement, mais se voient ainsi obligées de faire des offres conditionnelles⁴³. Kevin Cougler, par exemple, a déclaré :

Le mieux que nous pouvons dire aux personnes que nous passons en entrevue en janvier, c'est que nous pourrions probablement les embaucher lorsque nous obtiendrons la confirmation en question. Évidemment, ce ne sont pas des garanties suffisantes pour les étudiants collégiaux et universitaires, qui veulent savoir tôt quel sera leur emploi d'été. Nous perdons ces candidats, car ils se tournent vers des organisations en mesure de leur garantir un emploi.

Souvent, nous recommençons deux ou trois fois le processus pour le même poste. Si nous recevons la confirmation du financement plus tôt, le programme permettrait d'attirer et de retenir beaucoup plus de talents pour la saison estivale⁴⁴.

Dans le but d'élargir le bassin de candidats, des témoins ont suggéré d'harmoniser le moment de l'envoi des confirmations de financement avec la période de recherche d'emploi des étudiants. Matthew Rempel a expliqué au Comité que « [b]eaucoup d'étudiants trouvent un emploi d'été, un stage coop ou un apprentissage intégré au travail dès janvier ou février⁴⁵ ». Des organisations ont proposé différents calendriers de confirmation du financement, allant de janvier ou février à la fin mars ou à la mi-avril⁴⁶.

42 HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1105 (Creamer).

43 HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1230 (Quinn); HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1230 (Cougler); HUMA, [Mémoire](#), Downtown Kelowna Association.

44 HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1230 (Cougler).

45 HUMA, [Témoignages](#), 18 octobre 2023, 1755 (Rempel).

46 HUMA, [Mémoire](#), Fondation Rick Hansen; HUMA, [Témoignages](#), 18 octobre 2023, 1915 (Thomas); HUMA, [Mémoire](#), Joanne Neilson; HUMA, [Témoignages](#), 18 octobre 2023, 1755 (Rempel); HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1105 (Creamer); HUMA, [Témoignages](#), 25 octobre 2023, 1740 (Shepherd).

Lorsqu'elle a témoigné devant le Comité, la ministre des Femmes et de l'Égalité des genres et de la Jeunesse a déclaré que le gouvernement a tenu compte dans le passé des observations des employeurs au sujet du calendrier et a devancé la réception des demandes. Par exemple, en 2018, la demande de propositions pour le programme EEC a été lancée le 17 décembre, tandis qu'en 2023, elle a été lancée le 21 novembre⁴⁷. Frances McRae, sous-ministre au ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, a énuméré des éléments du processus d'évaluation du programme EEC qui font qu'il est difficile de rendre des décisions rapidement : le fort volume de demandes, la nécessité de coordonner le travail avec 338 députés ainsi que les plans changeants des employeurs. Du même souffle, elle a fait part des efforts du gouvernement pour expédier le plus rapidement possible les confirmations aux demandeurs, signalant que le gouvernement « continuer[a] de faire en sorte de réduire le plus possible cet écart. Nous savons qu'il est essentiel que les emplois démarrent le plus tôt possible pour la saison estivale⁴⁸. »

« Nous sommes très désavantagés du fait de ne pas pouvoir recruter les meilleurs talents et maximiser les fonds que nous allons obtenir dans le cadre du programme puisque nous ne pouvons pas commencer à recruter avant avril. »

Compte tenu des témoignages entendus au sujet de l'importance du moment de l'envoi des confirmations de financement pour la planification et le recrutement, le Comité recommande :

Recommandation 1

Qu'Emploi et Développement social Canada s'engage à envoyer plus tôt dans l'année les confirmations de financement aux demandeurs du programme Emplois d'été Canada. Plus précisément, pour l'édition 2025 du programme Emplois d'été Canada, qu'Emploi et Développement social Canada confirme le financement aux employeurs entre janvier et la fin de février.

47 HUMA, *Témoignages*, 16 octobre 2023, 1205 (Ien). Voir aussi EDSC, *Document d'information : Emplois d'été Canada 2019*, et EDSC, *Contribution salariale d'Emplois d'été Canada*.

48 HUMA, *Témoignages*, 16 octobre 2023, 1235 (Frances McRae, sous-ministre, ministère des Femmes et de l'Égalité des genres).



CONCEPTION DU PROGRAMME

Des témoins ont formulé plusieurs recommandations visant la conception du programme EEC, principalement pour demander plus de souplesse quant à la façon dont les fonds d’EEC peuvent être utilisés et pour suggérer des façons de mieux adapter le processus de priorisation des demandes aux besoins des collectivités. La section qui suit résume les témoignages portant sur ce sujet.

Souplesse accrue

Des témoins ont réclamé une souplesse accrue quant à l’utilisation des fonds du programme EEC. Ils ont notamment formulé des recommandations concernant la durée du programme EEC (qui, à l’heure actuelle, ne subventionne que les emplois d’été). Ils ont aussi demandé plus de souplesse à l’égard de la durée et des heures des emplois subventionnés par le programme EEC, ainsi qu’un élargissement des catégories de jeunes soutenus par le programme. Comme il sera discuté plus loin, le Comité a également pris connaissance des observations sur une démarche plus modulable et moins microgérée, qui permettrait aux organisations de déterminer le nombre de postes à pourvoir en fonction des fonds obtenus, leur date de début et leur durée.

Durée du programme

Des témoins ont proposé une plus grande souplesse concernant les dates de début et de fin des emplois subventionnés par

« Bien que le concept d’“emploi d’été” soit associé à une certaine histoire et une certaine résonance, il n’est peut-être plus aussi pertinent à une époque où les étudiants peuvent aller à l’école toute l’année, ou dans laquelle les jeunes travailleurs peuvent être à la recherche d’un emploi intéressant à presque n’importe quel moment de l’année. »

le programme EEC, demandant plus précisément que le gouvernement envisage d'offrir un programme qui viserait les autres mois de l'année⁴⁹.

Les témoins qui préconisaient cette souplesse accrue ont notamment fait valoir les besoins des entreprises — particulièrement les besoins en personnel des camps d'été pendant la période hors saison⁵⁰ — et l'évolution de l'éducation postsecondaire. Matthew Rempel a expliqué que de nombreux établissements postsecondaires proposent des calendriers d'études non traditionnels, où les pauses sont l'automne ou l'hiver, au lieu de l'été⁵¹. Il a donné l'explication suivante : « Aujourd'hui, les programmes et les établissements d'enseignement suivent un cycle d'admission en alternance, ce qui fait que les étudiants peuvent travailler pendant les trois semestres de l'année⁵². » Dans son mémoire, Orchestres Canada a déclaré que, « [b]ien que le concept d'« emploi d'été » soit associé à une certaine histoire et une certaine résonance, il n'est peut-être plus aussi pertinent à une époque où les étudiants peuvent aller à l'école toute l'année, ou dans laquelle les jeunes travailleurs peuvent être à la recherche d'un emploi intéressant à presque n'importe quel moment de l'année⁵³ ».

Durée des emplois

Le Comité a reçu de nombreux témoignages appuyant une prolongation de la durée des emplois subventionnés par le programme EEC⁵⁴. À l'heure actuelle, les demandeurs du programme EEC peuvent solliciter des fonds pour un poste d'une durée de 6 à 16 semaines. Dans son site Web, EDSC indique que, pour l'édition 2024, « [a]fin de financer des emplois de qualité, Service Canada prévoit une durée moyenne de l'emploi

-
- 49 HUMA, *Mémoire*, Fondation Rick Hansen; HUMA, *Mémoire*, Orchestres Canada; HUMA, *Mémoire*, YMCA Canada; HUMA, *Mémoire*, Imagine Canada; HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1225 (Quinn); HUMA, *Mémoire*, Alliance nationale pour l'enfance et la jeunesse; HUMA, *Témoignages*, 18 octobre 2023, 1755 (Rempel); HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1155 (Spafford); HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1155 (Beaubier); HUMA, *Témoignages*, 25 octobre 2023, 1705 (Jones); HUMA, *Témoignages*, 25 octobre 2023, 1805 (Ferris); HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1215 (Gillespie).
- 50 HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1225 (Quinn); HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1225 (Cougler).
- 51 HUMA, *Témoignages*, 18 octobre 2023, 1825 (Rempel).
- 52 HUMA, *Témoignages*, 18 octobre 2023, 1825 (Rempel).
- 53 HUMA, *Mémoire*, Orchestres Canada.
- 54 HUMA, *Mémoire*, Imagine Canada; HUMA, *Mémoire*, BGC Canada; HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1155 (Creamer); HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1125 (Larocque); HUMA, *Mémoire*, Pillar Nonprofit Network *et al.*; HUMA, *Mémoire*, Tottering Biped Theatre; HUMA, *Mémoire*, Joanne Neilson; HUMA, *Mémoire*, Alliance nationale pour l'enfance et la jeunesse; HUMA, *Témoignages*, 25 octobre 2023, 1705 (Jones); HUMA, *Témoignages*, 25 octobre 2023, 1700 (Shepherd).



financé de 8 semaines⁵⁵ ». Jenny Tremblay, directrice générale, Développement de la main-d'œuvre et jeunesse, Opérations de programmes, EDSC, a expliqué au Comité que les stages de huit semaines aident à faire participer le plus grand nombre possible de jeunes au programme EEC⁵⁶.

Les témoins qui préconisaient de plus longs stages ont expliqué que le fait de proposer aux jeunes seulement des stages de huit semaines ne leur permettait pas de recruter des candidats de qualité⁵⁷, ou d'offrir un emploi stable pour la durée de l'été⁵⁸. Par exemple, dans son mémoire, la First Alliance Church a fait remarquer qu'avec des stages de courte durée, les « étudiants se retrouvent alors dans la situation difficile de devoir chercher un autre poste à très court terme ailleurs pour compléter leur emploi d'été [...] alors que d'autres postes ont probablement déjà été pourvus⁵⁹ ».

La formation est un autre facteur d'importance dont ont parlé les témoins qui réclamaient la prolongation des stages⁶⁰. Dans son mémoire, A Greener Future, organisme environnemental sans but lucratif, a fait valoir que la durée de huit semaines « est souvent insuffisante pour permettre aux employés de passer par un processus complet d'intégration, recevoir une formation adéquate et prendre l'assurance requise pour exceller dans leurs fonctions⁶¹ ». La British Columbia Humanist Association a d'ailleurs noté que la durée de ses contrats avec le programme EEC avait « fortement limité » sa capacité à former ses nouveaux employés⁶². Certains témoins

« [La durée de huit semaines] est souvent insuffisante pour permettre aux employés de passer par un processus complet d'intégration, recevoir une formation adéquate et prendre l'assurance requise pour exceller dans leurs fonctions. »

55 ESDC, « [Aperçu](#) », *Guide du demandeur d'Emplois d'été Canada*.

56 HUMA, [Témoignages](#), 16 octobre 2023, 1240 (Jenny Tremblay, directrice générale, Développement de la main-d'œuvre et jeunesse, Opérations de programmes, ministère de l'Emploi et du Développement social).

57 HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1135 (Larocque).

58 HUMA, [Mémoire](#), A Greener Future; HUMA, [Témoignages](#), 25 octobre 2023, 1750 (Shepherd);

59 HUMA, [Mémoire](#), First Alliance Church of the Christian & Missionary Alliance.

60 HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1110 (Larocque).

61 HUMA, [Mémoire](#), A Greener Future.

62 HUMA, [Mémoire](#), British Columbia Humanist Association.

ont révélé que cette situation les forçait à former leurs jeunes employés avant le début du stage subventionné par le programme EEC et à financer eux-mêmes cette portion de l'emploi des jeunes⁶³.

Les résultats d'un sondage fournis au Comité par le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres indiquaient que 28 % des jeunes auraient préféré travailler plus longtemps que ce que prévoyait leur stage subventionné par le programme EEC, et que 16 % des jeunes auraient préféré travailler plus d'heures chaque semaine⁶⁴.

Les témoins ont proposé un éventail d'options, allant de 9 ou 10 semaines⁶⁵ à 18 semaines⁶⁶, la plupart suggérant des stages de 12 à 16 semaines⁶⁷.

Davantage de choix pour les organisations

Selon certains témoins et auteurs de mémoires, il serait indiqué de laisser les organisations décider de l'utilisation des fonds du programme EEC qui répondrait le mieux à leurs besoins et déterminer en conséquence les paramètres des postes financés. Lorsque le Comité les a interrogés à ce sujet, plusieurs témoins ont donné leur avis sur un processus simplifié par lequel des organisations seraient approuvées pour une certaine quantité d'argent ou d'heures et qu'elles disposeraient donc de la latitude nécessaire pour décider du nombre et de la durée des postes à financer ainsi de leur classification d'heures de travail (temps plein ou partiel). Les témoins de Kerry's Place ont exprimé leur intérêt à cette idée, mais ils ont noté qu'elle entraînerait une réforme du processus de demande⁶⁸. Paul Creamer a fait remarquer que cette plus grande latitude avantagerait particulièrement les grands organismes⁶⁹, tandis que Karen Beaubier a indiqué que même à titre d'organisation de moindre taille, la Uptown Rutland Business Association en tirerait également avantage⁷⁰. Pour finir, le Canadian Centre for Christian Charities a proposé une mesure comparable dans son mémoire,

63 HUMA, *Témoignages*, 18 octobre 2023, 1930 (Thomas).

64 Ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, *Suivi auprès du comité HUMA*, document soumis au Comité, 8 décembre 2023.

65 HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1240 (Quinn).

66 HUMA, *Mémoire*, A Greener Future.

67 HUMA, *Mémoire*, First Alliance Church of the Christian & Missionary Alliance. Voir aussi HUMA, *Mémoire*, Fondation Rick Hansen; HUMA, *Mémoire*, YWCA Cambridge.

68 HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1130 (Larocque); HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1155 (Spafford).

69 HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1155 (Creamer).

70 HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1155 (Beaubier).



dans lequel il réclame davantage de latitude pour établir la durée des stages en fonction de la subvention obtenue, par exemple la latitude pour financer deux stages de 8 semaines ou un stage de 16 semaines⁷¹.

Autres considérations

Les témoins et les organisations qui ont envoyé des mémoires au Comité ont recensé d'autres domaines où, à leur avis, une souplesse accrue serait utile, par exemple en ce qui concerne l'admissibilité du travail à temps partiel, la possibilité de transférer une subvention d'EEC d'un emploi à un autre ou d'un lieu de travail à un autre, et l'admissibilité des étudiants étrangers et des personnes âgées de plus de 30 ans.

De multiples organisations ont recommandé que le programme EEC autorise les emplois à temps partiel⁷². Ainsi, Ben Quinn a fait remarquer que de nombreux camps proposent des emplois à temps partiel aux jeunes, en plus de leur offrir des emplois à plein temps l'été⁷³. Dans son mémoire, la Fondation Rick Hansen a indiqué que les heures de travail à temps partiel peuvent convenir mieux à certains employés qui ont déclaré une incapacité. De plus, la Fondation a réclamé que les organisations puissent choisir entre un emploi à temps partiel et un emploi à plein temps, au lieu de devoir demander une approbation spéciale pour offrir le travail à temps partiel en tant que mesure d'adaptation⁷⁴.

Certaines organisations ont réclamé plus de latitude pour transférer la subvention d'EEC d'un emploi à un autre — par exemple, après qu'un employé a démissionné ou qu'il a été congédié pour un motif valable⁷⁵. Abordant les difficultés de recrutement dans les petites municipalités, Paul Creamer a donné à entendre que, lorsqu'un employeur ne réussit pas à pourvoir un poste, une plus grande latitude lui « permettrait de passer à un autre poste plus facilement⁷⁶ ». Sean Ferris, directeur général d'Habitat pour l'humanité Hamilton, a indiqué qu'il serait avantageux pour son organisation de pouvoir déplacer

71 HUMA, [Mémoire](#), Canadian Centre for Christian Charities.

72 HUMA, [Mémoire](#), YMCA Canada; HUMA, [Mémoire](#), Sportball Calgary; HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1230 (Quinn); HUMA, [Mémoire](#), BGC Canada; HUMA, [Mémoire](#), Alliance nationale pour l'enfance et la jeunesse; HUMA, [Mémoire](#), Fondation Rick Hansen; HUMA, [Témoignages](#), 25 octobre 2023, 1700 (Shepherd); HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1215 (Gillespie).

73 HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1240 (Quinn).

74 HUMA, [Mémoire](#), Fondation Rick Hansen.

75 HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1210 (Cougler); HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1230 (Quinn).

76 HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1155 (Creamer). Voir aussi HUMA, [Mémoire](#), Imagine Canada.

les jeunes vers des chantiers de construction différents au cours de l'été, voire dans une circonscription différente⁷⁷.

Dans son mémoire, YMCA Canada a recommandé que le programme permette une « fenêtre » de date de début, au lieu d'une date de début précise⁷⁸.

Plusieurs témoins et mémoires ont suggéré d'élargir les critères d'admissibilité afin d'inclure les étudiants étrangers ou les personnes titulaires d'un visa de travail au Canada⁷⁹. Pour le moment, seuls les citoyens canadiens, les résidents permanents et les personnes qui ont obtenu le statut de réfugié au Canada peuvent occuper les emplois subventionnés par le programme EEC⁸⁰. Kevin Cougler a souligné la difficulté de trouver des étudiants canadiens pour pourvoir des postes dans des camps d'été, et Krista Gillespie a parlé des occasions limitées pour les jeunes immigrés de s'intégrer à leur collectivité au moyen d'un emploi⁸¹. Dans son site Web, EDSC explique que, « [c]omme le programme EEC a pour objectif d'encourager les jeunes à intégrer le marché du travail canadien, la nature temporaire du séjour d'un étudiant international au Canada ne permet pas un lien à long terme avec le marché du travail⁸² ».

Dans les mémoires qu'ils ont soumis au Comité, A Greener Future et l'Alliance canadienne des associations étudiantes (ACAE) ont tous les deux recommandé d'élargir l'admissibilité aux participants de plus de 30 ans — dans le cas de l'ACAE, aux participants inscrits à un programme d'études postsecondaires —, reconnaissant que les personnes obtiennent des diplômes et peuvent se lancer dans de nouvelles carrières à n'importe quelle étape de leur vie⁸³.

Enfin, le Comité a été mis au courant des difficultés d'accorder des congés pendant la durée prescrite des offres du programme EEC évoquées dans le mémoire de la Fondation Rick Hansen. Celle-ci recommande d'ailleurs de prolonger cette durée afin que les jeunes effectuent le nombre d'heures de travail prescrit et que les employeurs

77 HUMA, *Témoignages*, 25 octobre 2023, 1835 (Ferris).

78 HUMA, *Mémoire*, YMCA Canada.

79 HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1210 (Cougler); HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1215 (Gillespie); HUMA, *Mémoire*, Le français pour l'avenir; HUMA, *Mémoire*, YMCA Canada; HUMA, *Témoignages*, 25 octobre 2023, 1715 (Randall).

80 EDSC, « *Évaluation de l'admissibilité* », *Guide du demandeur d'Emplois d'été Canada*.

81 HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1210 (Cougler); HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1255 (Gillespie).

82 EDSC, « *Évaluation de l'admissibilité* », *Guide du demandeur d'Emplois d'été Canada*.

83 HUMA, *Mémoire*, A Greener Future; HUMA, *Mémoire*, Alliance canadienne des associations étudiantes.



leur accordent des jours de vacances et de congés : « Actuellement, nous devons demander une permission spéciale lorsqu'un employé a des vacances prévues, ce qui ralentit le processus d'embauche⁸⁴. » Dans le même ordre d'idées, Krista Gillespie a recommandé d'« éliminer l'exigence de produire un rapport détaillé sur les absences de courte durée⁸⁵ ».

S'appuyant sur les témoignages reçus au sujet de l'importance de faire preuve d'une souplesse accrue et de mieux servir la jeunesse, les employeurs et les collectivités, le Comité recommande :

Recommandation 2

Qu'Emploi et Développement social Canada :

- **explore des façons de donner plus de souplesse aux demandeurs du programme Emplois d'été Canada, notamment en évaluant les répercussions financières et administratives de la mise en œuvre du programme Emplois d'été Canada tout au long de l'année, d'une augmentation du nombre moyen de semaines de travail subventionnées par emploi, et de la possibilité pour les demandeurs de déterminer le nombre de semaines et d'emplois en fonction du financement qu'ils obtiennent; et**
- **présente ses conclusions au Comité avant le lancement de l'édition 2025 du programme Emplois d'été Canada et rende ses conclusions publiques.**

Priorisation des demandes

Le Comité a entendu des témoins s'exprimer au sujet de la façon dont les demandes soumises au programme EEC sont priorisées. Des témoins ont parlé de la proportion de points accordés pour les priorités nationales et locales, des critères d'admissibilité et de la transparence du processus de sélection.

Au sujet des priorités locales et nationales, des témoins ont indiqué que le nombre de points accordés aux priorités locales devrait être revu à la hausse. Karen Beaubier et d'autres témoins ont déclaré que, puisque les députés « comprennent les besoins et les

84 HUMA, *Mémoire*, Fondation Rick Hansen.

85 HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1215 (Gillespie).

défis qui [...] sont souvent propres [à leur communauté] », accorder seulement 10 points sur 100 aux priorités locales ne sert pas les collectivités⁸⁶. La Downtown Kelowna Association a fait remarquer que si les priorités locales avaient droit à plus de points, le programme pourrait « répondre aux priorités que notre députée a établies pour notre communauté⁸⁷ ».

À la lumière des témoignages ci-dessus, le Comité recommande :

Recommandation 3

Qu'Emploi et Développement social Canada modifie le système de points du programme Emplois d'été Canada afin d'accorder plus de points aux priorités locales établies par les députés.

Les organisations ont aussi recensé des facteurs additionnels qui, à leur avis, devraient être pris en considération au moment de vérifier l'admissibilité des demandes et de les prioriser. Dans trois mémoires, il est recommandé que le gouvernement maintienne ou renforce les exigences interdisant aux groupes qui « porte[nt] atteinte aux droits de la personne » ou qui « ont comme mission principale de s'opposer aux droits de la personne » de recevoir des subventions⁸⁸. Par exemple, un mémoire a affirmé que le programme EEC « devrait exclure les organisations qui pratiquent la discrimination dans leurs programmes ou leurs pratiques d'embauche sur la base de l'un des motifs interdits par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, tels que la race, l'origine nationale ou ethnique, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille ou le handicap⁸⁹ ». Actuellement, les demandeurs doivent certifier qu'aucune des activités de l'emploi « ne porte atteinte, mine, affaiblit ou restreint l'exercice de droits légalement protégés au Canada⁹⁰ ».

Le Comité a reçu des mémoires, particulièrement d'organisations confessionnelles, dans lesquels on exprimait des préoccupations au sujet de la transparence des critères du processus de vérification de l'admissibilité. Le Canadian Centre for Christian Charities a

86 HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1125 (Beaubier); HUMA, *Témoignages*, 25 octobre 2023, 1715 (Randall). HUMA, *Témoignages*, 25 octobre 2023, 1715 (Shepherd); HUMA, *Témoignages*, 25 octobre 2023, 1825 (Shawna Akerman, directrice générale et psychothérapeute agréée, Karma Country Camp).

87 HUMA, *Mémoire*, Downtown Kelowna Association.

88 HUMA, *Mémoire*, Coalition pour le droit à l'avortement au Canada; HUMA, *Mémoire*, British Columbia Humanist Association; HUMA, *Mémoire*, Joanne Neilson.

89 HUMA, *Mémoire*, British Columbia Humanist Association.

90 EDSC, *Emplois d'été Canada 2024 : Offrir aux jeunes une expérience de travail de qualité — Guide du demandeur*, p. 44.



suggéré que soient rendus publics certains renseignements, comme les circonstances dans lesquelles le gouvernement demande à une organisation de fournir des renseignements supplémentaires concernant l'admissibilité, ainsi que les critères employés pour évaluer ces renseignements, et les cas où un agent de programme cherche des renseignements du domaine public sur un demandeur⁹¹. De cette façon, ont-ils indiqué, on pourrait « clarifier le processus pour *tous* les demandeurs » et « garantir la cohérence de l'évaluation des demandes⁹² ».

Les auteurs de certains mémoires ont également indiqué qu'il faudrait plus de transparence concernant les critères sur lesquels s'appuie la priorisation des demandes. Par exemple, YMCA Canada a mentionné qu'il est important que les demandeurs comprennent bien les critères qui favorisent un processus d'évaluation équitable⁹³. Cette opinion était partagée par d'autres intervenants, qui ont laissé entendre que certaines organisations ou certains emplois recevaient une subvention, tandis que d'autres n'obtenaient rien « même si leur description de travail est à peu près pareille⁹⁴ ».

ADMINISTRATION

Accroître l'efficacité administrative

Lors de son témoignage devant le Comité, Frances McRae a indiqué que, chaque année, le programme EEC fait l'objet d'un examen dans le but de déterminer les gains d'efficacité possibles. Elle a précisé qu'EDSC gère plus de 40 programmes et 70 volets de programmes différents et que les gains d'efficacité doivent être évalués pour l'ensemble des programmes⁹⁵.

Les témoins et les mémoires ont fourni un éventail de recommandations concernant l'efficacité des processus du programme ou de ses exigences. Ils ont entre autres recommandé les mesures suivantes :

91 HUMA, [Mémoire](#), Canadian Centre for Christian Charities. Voir aussi HUMA, [Mémoire](#), Alliance évangélique du Canada.

92 HUMA, [Mémoire](#), Canadian Centre for Christian Charities.

93 HUMA, [Mémoire](#), YMCA Canada.

94 HUMA, [Mémoire](#), Rideau Environmental Action League. Voir aussi HUMA, [Mémoire](#), First Alliance Church of the Christian & Missionary Alliance, et HUMA, [Mémoire](#), Luseland Bible Camp.

95 HUMA, [Témoignages](#), 16 octobre 2023, 1230 (McRae).

- élaborer un mécanisme d'« employeurs de confiance » afin d'offrir aux employeurs qualifiés un financement pluriannuel⁹⁶;
- permettre que les formulaires de déclaration soient soumis avant la date de début de l'emploi afin de réduire au minimum le délai entre le début de l'emploi et la réception des fonds. De plus, il devrait être possible de soumettre électroniquement les formulaires de déclaration⁹⁷;
- supprimer l'exigence d'un rapport détaillé sur les absences de courte durée, telles que les congés de maladie, ou autoriser les organisations qui ont une longue expérience du programme à ne déclarer que les absences prolongées⁹⁸;
- simplifier les exigences relatives au rapport final et le processus pour le soumettre, notamment en prévoyant des options pour consolider les rapports lors de l'embauche de plusieurs personnes⁹⁹; et
- fournir une liste de vérification détaillée avant la demande ou une liste de questions afin que les organisations puissent se préparer au processus de demande¹⁰⁰.

Améliorer le service à la clientèle

Plusieurs témoins ont commenté positivement le service à la clientèle et le soutien qu'ils avaient obtenus de la part du personnel du programme, précisant que les réponses qu'ils obtenaient à leurs questions étaient claires et leur parvenaient en temps

96 HUMA, *Mémoire*, YMCA Canada.

97 HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1210 (Cougler).

98 HUMA, *Mémoire*, YMCA Canada; HUMA, *Mémoire*, BGC Canada.

99 HUMA, *Mémoire*, YMCA Canada; HUMA, *Mémoire*, Tottering Biped Theatre.

100 HUMA, *Témoignages*, 25 octobre 2023, 1820 (Gord Pederson, directeur exécutif, Société Place Maillardville Society).



opportun¹⁰¹. Ils ont néanmoins formulé des recommandations pour améliorer le service à la clientèle et l'expérience des clients :

- désigner un agent de programme pour chaque région ou zone du pays¹⁰²;
- veiller à ce que les agents de programme soient disponibles pour répondre aux questions, fournir de l'aide pendant le processus de demande et expliquer les lignes directrices du programme¹⁰³;
- établir un mécanisme de rétroaction qui permet aux organisations de formuler des suggestions, de signaler des problèmes ou de faire état de leurs expériences avec le processus de demande¹⁰⁴;
- créer des ressources en ligne complètes, notamment des instructions étape par étape, adaptées aux besoins des petites et moyennes entreprises¹⁰⁵;
- améliorer les communications proactives avec les organismes concernant l'information sur le programme, les dates limites de demande, les changements ou mises à jour du programme transmises aux organisations, ou les motifs expliquant pourquoi une demande n'a pas reçu de points¹⁰⁶; et
- assurer l'accès en personne à des agents de programme¹⁰⁷.

101 Voir, par exemple, HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1150 (Creamer); HUMA, [Mémoire](#), Etzikom Museum and Historic Windmill Center; HUMA, [Témoignages](#), 25 octobre 2023, 1715 (Randall); HUMA, [Témoignages](#), 25 octobre 2023, 1825 (Ferris); HUMA, [Témoignages](#), 25 octobre 2023, 1825 (Akerman); HUMA, [Témoignages](#), 25 octobre 2023, 1825 (Pederson).

102 HUMA, [Témoignages](#), 18 octobre 2023, 1845 (Cantin).

103 HUMA, [Mémoire](#), Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.

104 *Ibid.*

105 *Ibid.*

106 HUMA, [Mémoire](#), Fédération canadienne de l'entreprise indépendante; HUMA, [Mémoire](#), YWCA Cambridge; HUMA, [Mémoire](#), Pillar Nonprofit Network *et al.*; et HUMA, [Mémoire](#), Association des résidents de Cranston.

107 HUMA, [Témoignages](#), 18 octobre 2023, 1845 (Cantin).

Créer un formulaire de demande plus convivial

Si de nombreux témoins ont mentionné que des améliorations considérables avaient été apportées ces dernières années aux processus administratifs¹⁰⁸, certains ont néanmoins signalé qu'il faudrait améliorer le formulaire de demande; dans un mémoire, le formulaire a d'ailleurs été décrit comme étant « fastidieux, long et répétitif¹⁰⁹ ». Bien que Kim Thomas ait donné à entendre que le processus de demande pourrait être plus intuitif, elle a admis qu'elle n'avait pas eu de difficulté à remplir une demande¹¹⁰. Paul Creamer estimait lui aussi que le processus de demande peut être « un peu fastidieux » étant donné que, lorsque le délai de connexion expire, le demandeur perd tout ce qu'il avait fait¹¹¹. Shawna Akerman, directrice générale et psychothérapeute agréée au Karma Country Camp, a quant à elle expliqué que la nécessité de remplir un formulaire distinct pour chaque emploi constitue un défi et un obstacle à l'accessibilité¹¹². La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a également insisté sur le fait que le contenu du site Web doit être présenté en langage clair et simple¹¹³.

D'autres témoins ont suggéré de raccourcir ou simplifier le processus de demande, ou encore de permettre aux organisations de réutiliser leur formulaire des années précédentes lorsque cela est possible¹¹⁴. Michel Cantin, président du Club de Tennis Saint-Jérôme, a fait la déclaration suivante à propos du site d'inscription en ligne : « Pourquoi [simplifier les choses] alors qu'on peut les rendre compliquées? C'est souvent le message qu'on semble envoyer. C'est difficile de simplifier les choses, d'après ce que je peux voir. Pourtant, cela devrait être simple. Il y a des pages qu'on pourrait sauter¹¹⁵. » Des organisations ont également souligné le fardeau en temps et en ressources que constitue la présentation d'une nouvelle demande avec la même information année après année¹¹⁶. Sean Ferris a qualifié le processus de « répétitif », puis il a expliqué que le personnel et les bénévoles d'Habitat pour l'humanité Hamilton aident à remplir les demandes pour le programme EEC et reprennent les demandes de

108 Voir, par exemple, HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1250 (Cougler); HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1250 (Gillespie).

109 HUMA, *Mémoire*, Downtown Kelowna Association.

110 HUMA, *Témoignages*, 18 octobre 2023, 1915 (Thomas).

111 HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1105 (Creamer).

112 HUMA, *Témoignages*, 25 octobre 2023, 1810 (Akerman).

113 HUMA, *Mémoire*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.

114 HUMA, *Mémoire*, Downtown Kelowna Association.

115 HUMA, *Témoignages*, 18 octobre 2023, 1915 (Cantin).

116 HUMA, *Mémoire*, Joanne Neilson.



l'année précédente¹¹⁷. Shawna Akerman a déclaré au Comité qu'elle présentait des demandes visant jusqu'à 90 postes pour le programme ECC dans une année donnée et qu'elle avait consacré 65 heures à remplir les demandes et à accomplir les formalités pour la subvention d'ECC lors du dernier processus de demandes¹¹⁸. Pour finir, Joanne Neilson a souligné dans son mémoire que « [p]our l'entreprise qui embauche un seul étudiant, la présentation d'une demande, l'administration et les formalités administratives représentent beaucoup de temps¹¹⁹ ».

Compte tenu des témoignages reçus sur la façon d'améliorer le processus administratif et le service à la clientèle et de créer un formulaire plus convivial, le Comité recommande :

Recommandation 4

Qu'Emploi et Développement social Canada procède à un examen complet du processus de demande du programme Emplois d'été Canada afin d'améliorer son efficacité; qu'il procède à une évaluation de l'expérience des utilisateurs, en vue d'améliorer le service à la clientèle et de s'assurer que la documentation et le formulaire en ligne sont accessibles et faciles à utiliser.

Données

EDSC mène chaque année un sondage auprès des employeurs et des participants du programme EEC dans le but d'obtenir de l'information sur la satisfaction envers le programme et sur le développement et l'amélioration de compétences par les jeunes grâce au programme, et de découvrir si les participants sont restés en poste après que la subvention d'EEC a pris fin¹²⁰. Frances McRae a fait remarquer que l'information sur les employeurs qui ont obtenu des subventions d'EEC est disponible sur le site Web Gouvernement ouvert et qu'il est également possible d'obtenir les données sur le nombre d'emplois créés¹²¹. Toutefois, la valeur de la collecte de données

117 HUMA, [Témoignages](#), 25 octobre 2023, 1820 (Ferris).

118 HUMA, [Témoignages](#), 25 octobre 2023, 1820, 1845 (Akerman).

119 HUMA, [Mémoire](#), Joanne Neilson.

120 Ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, *Suivi auprès du comité HUMA*, document soumis au Comité, 8 décembre 2023.

121 HUMA, [Témoignages](#), 16 octobre 2023, 1250 (McRae). Voir, par exemple, Gouvernement du Canada, « [Emplois d'été Canada 2020 : Organisations qui ont reçu du financement et le nombre d'emplois créés](#) », *Gouvernement ouvert*.

supplémentaires a également été abordée. Ainsi, Devon Jones a insisté sur l'importance d'évaluer le succès du programme à des fins de reddition de comptes¹²².

Dans son mémoire, l'ACAE a indiqué qu'il faudrait mieux comprendre les répercussions du programme sur les jeunes participants. L'organisation a proposé la tenue d'un sondage pour déterminer si le programme réussit à préparer les participants à leur carrière éventuelle. Elle a suggéré que l'on procède à un suivi auprès des anciens participants pour évaluer leurs résultats économiques et déterminer s'il y a un lien entre leur domaine de travail actuel et le domaine de leur emploi subventionné par le programme EEC. Les données recueillies pourraient servir à déterminer où le programme « exclut certains types de travail et, par conséquent, exclut les participants potentiels¹²³ ».

Le Comité convient qu'il est important de posséder des données exhaustives pour s'assurer que le programme EEC atteint ses objectifs et répond aux besoins des jeunes et des employeurs qui y participent. Par conséquent, il recommande :

Recommandation 5

Qu'Emploi et Développement social Canada améliore la disponibilité des données sur les retombées du programme Emplois d'été Canada sur les jeunes et les employeurs, et qu'il s'assure que les données les plus récentes sur le programme sont accessibles au public.

SOUTIEN ACCRU POUR LES JEUNES

Rémunération et avantages sociaux pour les jeunes

Le Comité a reçu des suggestions concernant la rémunération et les avantages sociaux pour les jeunes. À l'heure actuelle, le programme EEC finance jusqu'à 100 % du salaire horaire minimum adulte en vigueur dans la province ou le territoire dans le cas des organismes sans but lucratif, et jusqu'à 50 % dans le cas des employeurs des secteurs public et privé¹²⁴.

Le Comité a appris que les organisations, surtout les organismes sans but lucratif, peuvent ne pas avoir les fonds nécessaires pour verser aux jeunes une rémunération

122 HUMA, *Témoignages*, 25 octobre 2023, 1740 (Jones).

123 HUMA, *Mémoire*, Alliance canadienne des associations étudiantes.

124 EDSC, « *Évaluation de l'admissibilité* », *Guide du demandeur d'Emplois d'été Canada*.



supérieure au salaire minimum; ils peuvent donc avoir des difficultés à les recruter¹²⁵. Kerry's Place, Downtown Kelowna Association et les 32 organismes qui ont soumis un mémoire conjoint par l'entremise du Pillar Nonprofit Network ont recommandé que le programme EEC subventionne des paiements complémentaires au salaire minimum ou un salaire de subsistance¹²⁶. Certains témoins ont souligné l'importance de verser une rémunération plus élevée lorsque des étudiants plus âgés ou des personnes plus scolarisées sont recrutés¹²⁷.

Le Comité a aussi reçu des suggestions visant à permettre aux participants au programme EEC de prendre des congés de maladie, que ce soit en finançant des congés de maladie ou de santé mentale payés au moyen de la subvention d'EEC¹²⁸ ou en modifiant les paramètres du programme. Par exemple, dans son mémoire soumis au Comité, BGC Canada a mentionné le fardeau administratif lié aux rapports sur les congés de maladie et les absences¹²⁹, tandis que la Fondation Rick Hansen a fait remarquer que si la période prévue pour accomplir les heures de travail subventionnées était plus longue, il serait possible de répondre aux demandes de vacances et de congés de maladie des participants¹³⁰.

Information sur le travail et les prestations fédérales

Certains témoins entendus par le Comité ont préconisé une meilleure utilisation du programme EEC pour fournir de l'information supplémentaire sur le travail et les prestations fédérales, notamment sur la façon de préparer une déclaration de revenus et les prestations fédérales auxquelles les travailleurs pourraient avoir droit¹³¹.

125 HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1115 (Spafford); HUMA, [Mémoire](#), Downtown Kelowna Association; HUMA, [Mémoire](#), Imagine Canada.

126 HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1115 (Spafford); HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1145 (Larocque); HUMA, [Témoignages](#), 25 octobre 2023, 1805 (Ferris); HUMA, [Mémoire](#), Downtown Kelowna Association; HUMA, [Mémoire](#), Pillar Nonprofit Network *et al.*

127 HUMA, [Témoignages](#), 25 octobre 2023, 1755 (Jones); HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1125 (Larocque).

128 HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1215 (Gillespie); HUMA, [Mémoire](#), YMCA Canada; HUMA, [Mémoire](#), BGC Canada; HUMA, [Mémoire](#), Alliance nationale pour l'enfance et la jeunesse.

129 HUMA, [Mémoire](#), BGC Canada.

130 HUMA, [Mémoire](#), Fondation Rick Hansen.

131 HUMA, [Témoignages](#), 18 octobre 2023, 1910 (Thomas); HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1140 (Spafford) et HUMA, [Témoignages](#), 25 octobre 2023, 1735 (Christopher Emmanuel, représentant de la jeunesse, Youth Association for Academics, Athletics and Character Education).

Kim Thomas a parlé du soutien actuellement offert aux jeunes employés par son organisation, Neptune Natation Artistique, par exemple concernant la façon d'obtenir leur relevé de paie et de préparer leur déclaration de revenus. Elle a ajouté que de l'information concernant l'impôt sur le revenu et les prestations pourrait « être une très bonne chose à ajouter au programme¹³² ». Kevin Spafford, vice-président de Kerry's Place, convenait que, bien que son organisation fournisse de l'information de base à ses employés concernant la préparation des déclarations de revenus, il serait favorable à ce qu'on fournisse aux employés plus d'informations sur les prestations ou droits auxquels ils ont accès. À son avis, il s'agirait « d'une valeur ajoutée pour les employés¹³³ ».

À la lumière des témoignages reçus, le Comité recommande :

Recommandation 6

Qu'Emploi et Développement social Canada mette en place un mécanisme pour s'assurer que l'information essentielle sur le travail et les prestations, particulièrement l'information sur la préparation des déclarations de revenus et les prestations auxquelles les travailleurs pourraient être admissibles, soit mise à la disposition des jeunes dans le cadre de tous les placements du programme Emplois d'été Canada.

132 HUMA, [Témoignages](#), 18 octobre 2023, 1910 (Thomas).

133 HUMA, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1140 (Spafford).



Jeunes issus de la diversité

En 2023, trois des cinq priorités nationales du programme visaient à aider « les jeunes en situation de handicap », « les jeunes de la communauté noire et les autres jeunes racialisés » et « les jeunes autochtones » à accéder au marché du travail¹³⁴. En 2024, deux des priorités nationales portent sur les occasions d'emploi pour les jeunes en situation de handicap, ou pour « les jeunes sous-représentés sur le marché du travail », notamment les jeunes de la communauté noire et les autres jeunes racialisés, les jeunes autochtones et les jeunes de la communauté 2ELGBTQI+¹³⁵. La ministre des Femmes et de l'Égalité des genres et de la Jeunesse a indiqué au Comité que, parmi les participants de 2023, 9 % étaient des jeunes en situation de handicap, 21 % étaient des jeunes de la communauté noire ou d'autres jeunes racialisés, et 4 % étaient de jeunes autochtones¹³⁶. Elle a fait part de son intention d'accroître à l'avenir la proportion de ces groupes parmi les participants au programme, de même que celle des femmes¹³⁷.

Vincent Dale, directeur général, Marché du travail, Éducation et Bien-être socioéconomique à Statistique Canada, a mentionné que les jeunes issus de la diversité étaient une source encore inexplorée de travailleurs dans le contexte des pénuries de main-d'œuvre : « [D]urant l'été 2023, parmi les étudiants retournant aux études¹³⁸, ceux

« [D]urant l'été 2023, parmi les étudiants retournant aux études, ceux faisant partie d'un groupe racisé étaient généralement moins susceptibles d'occuper un emploi. Les taux d'emploi chez les étudiants noirs [46,9 %], les étudiants d'origine sud-asiatique [43,9 %] et les étudiants d'origine chinoise [38 %] étaient tous plus bas que le taux pour l'ensemble des étudiants retournant

134 EDSC, *Emplois d'été Canada 2023 : Offrir aux jeunes une expérience de travail de qualité — Guide du demandeur*, p. 22.

135 EDSC, *Emplois d'été Canada 2024 : Offrir aux jeunes une expérience de travail de qualité — Guide du demandeur*, p. 22 et 23.

136 HUMA, *Témoignages*, 16 octobre 2023, 1130 (Ien).

137 *Ibid.*

138 Désigne les personnes âgées de 15 à 24 ans qui ont déclaré qu'elles étaient inscrites à plein temps à un établissement d'enseignement au semestre du printemps et qu'elles avaient l'intention d'y retourner à l'automne. HUMA, *Témoignages*, 18 octobre 2023, 1740 (Vincent Dale, directeur général, Marché du travail, Éducation et Bien-être socioéconomique, Statistique Canada).

faisant partie d'un groupe racisé étaient généralement moins susceptibles d'occuper un emploi. Les taux d'emploi chez les étudiants noirs [46,9 %], les étudiants d'origine sud-asiatique [43,9 %] et les étudiants d'origine chinoise [38 %] étaient tous plus bas que le taux pour l'ensemble des étudiants retournant aux études [53 %]¹³⁹. »

Plusieurs témoins ont exprimé le souhait d'embaucher plus de jeunes issus de la diversité, mais certains ont déclaré qu'ils avaient des difficultés à le faire. Par exemple, Krista Gillespie a mentionné que le court délai qui s'écoule entre le moment où les organisations apprennent qu'elles recevront une subvention et celui où les employés doivent entrer en poste restreint leurs efforts à embaucher des employés issus de la diversité. Elle a dit qu'au YMCA, « [n]ous établissons des relations avec les groupes méritant l'équité [...] pour que le processus de recrutement soit juste et équitable partout. [...] si nous recevions la confirmation du financement plus tôt, nous aurions plus de temps pour communiquer avec les communautés¹⁴⁰ ». Son sentiment était partagé par Kevin Cougler, qui a expliqué que, bien que STEM Camp fasse appel aux centres d'amitié et à d'autres organismes autochtones pendant son processus de recrutement, « cela ne se fait pas en quelques semaines¹⁴¹. » Pour sa part, Sean Ferris a décrit les efforts déployés par Habitat pour l'humanité en vue de recruter des personnes issues de la diversité. Son organisation fait appel aux organismes qui soutiennent la communauté 2ELGBTQI+, mais elle aurait quand même besoin d'aide et de conseils sur la façon d'accroître la diversité au sein de son personnel¹⁴².

Selon Paul Creamer, de la Corporation of the Township of Douro-Dummer, un autre obstacle à l'embauche de jeunes issus de la diversité pourrait être leur disponibilité dans certaines régions rurales. Il a laissé entendre plus précisément que certaines collectivités rurales pourraient être désavantagées lorsqu'elles comptent moins de jeunes issus de la diversité¹⁴³.

Enfin, parlant de l'augmentation de la proportion de jeunes en situation de handicap, y compris les jeunes neuroatypiques et les jeunes autistes, Shawna Akerman a insisté sur l'importance d'établir des liens avec les écoles secondaires et les conseils scolaires, les universités et les organismes qui offrent un soutien aux personnes neuroatypiques et

139 HUMA, *Témoignages*, 18 octobre 2023, 1740 (Dale); Statistique Canada, *Réponses aux questions des députés concernant l'étude du programme Emploi d'été Canada*, document soumis au Comité, 24 octobre 2023.

140 HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1230 (Gillespie).

141 HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1235 (Cougler).

142 HUMA, *Témoignages*, 25 octobre 2023, 1830 (Ferris).

143 HUMA, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1105 (Creamer).



autistes. Elle a aussi souligné la nécessité de proposer davantage d'occasions de formation et de mentorat à ces jeunes¹⁴⁴.

Le Comité note l'importance de s'assurer que tous les jeunes, peu importe leurs antécédents et leur origine, peuvent profiter du programme EEC. Il souligne les efforts que les employeurs déploient pour garantir un processus de recrutement équitable. Compte tenu des témoignages qu'il a entendus, le Comité recommande :

Recommandation 7

Qu'Emploi et Développement social Canada évalue les obstacles auxquels se heurtent les employeurs du programme Emplois d'été Canada lorsqu'ils tentent de recruter des jeunes issus de la diversité, et qu'il informe les demandeurs des pratiques exemplaires pour garantir un processus de recrutement équitable.

CONCLUSION

Au cours de son étude, le Comité a reçu une foule de renseignements de la part des témoins au sujet de leurs expériences et de leurs interactions avec le programme EEC. Outre l'expérience de travail inestimable qu'il procure aux jeunes, le programme aide les employeurs à trouver les talents dont ils ont besoin et a des répercussions sociales positives sur les collectivités locales. Le Comité a néanmoins pris connaissance d'améliorations qui pourraient être apportées au programme pour qu'il soit mieux adapté aux jeunes et aux employeurs qui y participent. Il espère que ses conclusions contribueront à améliorer les retombées des futures éditions du programme Emplois d'été Canada.

144 HUMA, *Témoignages*, 25 octobre 2023, 1840 (Akerman).

ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS

Le tableau ci-dessous présente les témoins qui ont comparu devant le Comité lors des réunions se rapportant au présent rapport. Les transcriptions de toutes les séances publiques reliées à ce rapport sont affichées sur la [page Web du Comité sur cette étude](#).

Organismes et individus	Date	Réunion
L'hon. Marci Ien, C.P., députée, ministre des Femmes et de l'Égalité des genres et de la Jeunesse	2023/10/16	81
Ministère des Femmes et de l'Égalité des genres	2023/10/16	81
Frances McRae, sous-ministre		
Ministère de l'Emploi et du Développement social	2023/10/16	81
Catherine Demers, sous-ministre adjointe associée, Direction générale des compétences et de l'emploi		
Rhonda Fernandes, directrice générale, Direction de la jeunesse et de l'innovation en matière de compétences		
Jenny Tremblay, directrice générale, Développement de la main-d'œuvre et jeunesse, Opérations de programmes		
Damon Rourke, directeur, Développement de la main- d'œuvre et jeunesse, Opérations de programmes		
Club de Tennis Saint-Jérôme	2023/10/18	82
Michel Cantin, président		
Enseignement coopératif et apprentissage en milieu de travail Canada	2023/10/18	82
Matthew Rempel, président		
Lullaboo Nursery and Childcare Center	2023/10/18	82
Connie Leung, contrôleur		
Neptune Natation Artistique	2023/10/18	82
Kim Thomas, présidente		

Organismes et individus	Date	Réunion
Statistique Canada Vincent Dale, directeur général, Marché du travail, Éducation et Bien-être socioéconomique André Bernard, directeur adjoint, Centre de l'information sur le marché du travail	2023/10/18	82
Corporation of the Township of Douro-Dummer Paul Creamer, trésorier par intérim	2023/10/23	83
Kerry's Place Kevin Spafford, vice-président, Initiatives stratégiques Nicole Larocque, gestionnaire, Opérations des ressources humaines et rémunération globale	2023/10/23	83
Sasamat Outdoor Centre Ben Quinn, directeur des opérations	2023/10/23	83
STEM Camp Kevin Cougler, fondateur et directeur exécutif Andrew Downing, directeur des opérations	2023/10/23	83
Uptown Rutland Business Association Karen Beaubier, directrice générale	2023/10/23	83
YMCA du Sud-Ouest de l'Ontario Krista Gillespie, vice-présidente, Engagement et emploi des jeunes	2023/10/23	83
Big Brothers Big Sisters of Peterborough Brent Shepherd, directeur exécutif	2023/10/25	84
Habitat pour l'humanité Hamilton Sean Ferris, directeur général	2023/10/25	84
Karma Country Camp Shawna Akerman, directrice générale, psychothérapeute agrée	2023/10/25	84
Société Place Maillardville Society Gord Pederson, directeur exécutif	2023/10/25	84
Peterborough Musicfest Tracey Randall, directrice générale	2023/10/25	84

Organismes et individus	Date	Réunion
Youth Association for Academics, Athletics, and Character Education Christopher Emmanuel, représentant de la jeunesse Devon Jones, directeur fondateur	2023/10/25	84

ANNEXE B : LISTE DES MÉMOIRES

Ce qui suit est une liste alphabétique des organisations et des personnes qui ont présenté au Comité des mémoires reliés au présent rapport. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la [page Web du Comité sur cette étude](#).

A Greener Future

Alliance canadienne des associations étudiantes

Alliance évangélique du Canada

Alliance nationale pour l'enfance et la jeunesse

Association des résidents de Cranston

BGC Canada

British Columbia Humanist Association

Canadian Centre for Christian Charities

Childreach

Climate Action London

Coalition pour le droit à l'avortement au Canada

Community Living Tillsonburg

Culturx London

Downtown Kelowna

Etzikom Museum and Historic Windmill Center

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

First Alliance Church of the Christian and Missionary Alliance

Forest City Gallery

Fondation Rick Hansen

Glen Cairn Community Resource Centre

Growing Chefs! Ontario

Hamilton Festival Theatre Company

Humanity8

Hutton House Association for Adults with Disabilities
Ingersoll Support Services
Intégration communautaire London
Imagine Canada
Joanne Neilson
Junior Achievement South Western Ontario
Komoka Railway Museum
Langenburg Remax Arena
Langenburg Richardson Swimming Pool
Langenburg Summer Dayz Program
Le français pour l'avenir
LEADS Employment Services
Literacy Link South Central
London Cycle Link
London Downtown Business Association
London Environmental Network
London Food Bank
Luseland Bible Camp
MainStreet London
Middlesex Community Living
Orchestres Canada
Pearce Williams Summer Camp & Retreat Facility
Pillar Nonprofit Network
ReForest London
Resonant Solutions
Rideau Environmental Action League
SARI Therapeutic Riding
Sportball Calgary
TechAlliance du Sud-Ouest de l'Ontario
Thames Talbot Land Trust

Tottering Bidep Theatre

Urban Roots London

Ville de Lagenburg

YMCA Canada

YWCA Cambridge

YMCA du Sud-Ouest de l'Ontario

DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des *procès-verbaux* pertinents ([réunions n^{os} 81 à 84, 103 et 104](#)) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,
Robert Morrissey

Rapport dissident du

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

Rapport sur le programme Emplois d'été Canada

Parti conservateur du Canada

2 avril 2024

Introduction

Le programme Emplois d'été Canada continue de bien servir les employeurs et les jeunes Canadiens en créant une expérience d'entrée sur le marché du travail, en donnant l'occasion d'acquérir des compétences professionnelles et en favorisant les liens avec les groupes et les organismes communautaires.

Cependant, tout au long de l'étude, le Comité a entendu des témoignages concernant des obstacles et des lacunes dans la conception du programme que le rapport final de ce comité n'a pas pris en compte. Si le programme Emplois d'été Canada veut s'améliorer, il doit tenir compte de la conception du processus de demande et des normes auxquelles les responsables doivent se conformer pour assurer l'excellence de la prestation des services à la clientèle. En outre, le rapport manque de précision en ce qui concerne les plaintes spécifiques déposées par les organisations confessionnelles.

Obstacles au service à la clientèle

Tout au long de l'étude du Comité sur le programme Emplois d'été Canada, les témoins ont souligné plusieurs inefficacités qui continuent de freiner le programme et l'empêchent de servir au mieux les organisations locales.

Dès le début, l'accessibilité du programme pour les employeurs qui doivent naviguer à travers un processus de demande compliqué a été mentionnée à plusieurs reprises comme un défi annuel auquel ils sont confrontés. Un long processus de demande qui manque de service à la clientèle en personne laisse de nombreux employeurs non avancés sur le plan technologique perplexes quant aux étapes qu'ils doivent franchir pour demander un financement dans le cadre du programme.

Le Comité a entendu Michel Cantin, président du Club de tennis Saint-Jérôme, le 18 octobre 2023, qui a indiqué que son âge et son manque d'expérience en matière de technologie rendaient le processus de demande difficile pour lui. Il a donné au Comité un exemple de problème qu'il a rencontré :

« Si vous prenez trop de temps, vous perdez la page et vous devez recommencer le processus. Parfois, j'ai dû réécrire des descriptions de poste entières et toutes sortes d'autres informations que la bureaucratie exige d'inclure ».

En raison de la complexité du processus, M. Cantin a du mal à soumettre ses candidatures et n'est pas aidé par les longs délais d'attente qu'il rencontre lorsqu'il appelle le service d'assistance téléphonique.

Les employeurs de tout le pays ont tout à gagner à simplifier le processus de candidature et à le rendre plus accessible.

La recommandation du rapport ne mentionne toutefois pas spécifiquement les défis technologiques auxquels un candidat d'un âge avancé ou handicapé peut être confronté. Tout examen de l'expérience de l'utilisateur dans le cadre de la procédure de candidature devrait comporter des recommandations spécifiques concernant l'accessibilité ou les défis liés à l'âge. Les besoins spécifiques de certains groupes de candidats ne doivent pas être perdus dans un examen général de l'expérience utilisateur.

Des normes de service claires

Une autre question qui a été soulignée à plusieurs reprises dans le cadre du programme Emplois d'été Canada est l'absence de normes de service claires pour répondre aux questions des demandeurs confus ou pour transmettre des informations actualisées sur le programme en temps opportun.

Le 16 octobre 2023, le Comité a appris que si Emploi et Développement social Canada s'efforce de répondre aux demandes de renseignements le plus rapidement possible, il n'existe pas de normes claires en matière de temps de réponse ou de délais pour informer les demandeurs.

L'absence de ces normes de réponse peut conduire à des problèmes qui restent longtemps sans réponse et qui ne sont pas résolus en temps utile. Les demandes peuvent être repoussées ou mal résolues parce que les fonctionnaires ne sont pas tenus de respecter des normes de performance claires.

Le ministère ne parvient pas non plus à communiquer efficacement avec les candidats sur les changements de financement, le début de la procédure de demande et un certain nombre d'autres éléments clés sur lesquels les employeurs comptent. Le 18 octobre 2023, le Comité a entendu Kim Thomas, présidente de Neptune Natation Artistique, qui a fait part de ses problèmes de communication :

« Comme le programme n'est jamais lancé à une date précise, il est très difficile de savoir à quoi s'attendre. Début janvier, nous sommes toujours dans l'expectative, nous demandant si le lancement aura lieu le 15 ou le 30 janvier, par exemple, car nous disposons d'environ un mois pour soumettre toutes nos demandes après le lancement du programme. Ensuite, la période d'attente d'une réponse n'est jamais la même. Nous ne pouvons pas être sûrs d'obtenir une

réponse le 15 avril, par exemple. Parfois, elle arrive début avril, d'autres fois fin avril, et cela influe sur la façon dont nous réservons les installations ».

Le 25 octobre 2023, Brent Shepherd, directeur général des Grands frères Grandes sœurs de Peterborough, a déclaré qu'en raison de ce manque de communication :

« Nous avons mis un astérisque sur notre offre d'emploi qui dit "si le financement est disponible". C'est assez difficile. Nous n'aimons pas les mettre dans cette position, et nous n'aimons pas non plus être dans cette position. »

Une fois les demandes soumises, les délais d'approbation et de réponse entre le programme et les employeurs peuvent également être difficiles. Par exemple, Karen Beaubier, directrice générale de la Uptown Rutland Business Association, a déclaré au comité, le 23 octobre 2023, qu'une erreur de classification de la part de Service Canada avait entraîné un changement dans le financement de l'association. Cette erreur a semé la confusion et l'inquiétude au sein de l'association, qui craignait que les règles ne soient modifiées en cours de route.

Le rapport ne recommande pas à EDSC de mettre en œuvre des normes de service dans ses processus d'examen ou ses délais de réponse. Les clients du programme Emplois d'été Canada seront mieux servis par un ensemble clair de normes de service pour les fonctionnaires d'EDSC en termes de temps de réponse attendus, de disponibilité des demandes et de temps d'examen. En outre, une norme claire de mise à jour des demandeurs devrait exister lorsque des changements ou des erreurs dans d'autres secteurs du gouvernement ayant un impact sur les demandeurs du programme Emplois d'été Canada sont identifiés par l'EDSC.

Soumissions d'organisations confessionnelles.

Le paragraphe 52 mentionne des mémoires soutenant l'attestation actuelle et la recommandation de la « renforcer ». Cependant, au moins trois mémoires reçus par le comité (le Canadian Centre for Christian Charities, l'Evangelical Fellowship of Canada et le Luseland Bible Camp) ont tous présenté un point de vue opposé et ont soulevé de sérieuses préoccupations concernant les libertés religieuses et l'équité dans l'exécution du programme.

Bien que le paragraphe 53 mentionne en passant les observations de ces organisations, il ne présente pas clairement leurs préoccupations concernant l'équité du processus de vérification de l'admissibilité. Ces organisations affirment que même si l'attestation incluse dans la demande de 2018 a été supprimée, les demandeurs d'organisations confessionnelles continuent de faire l'objet d'un examen plus approfondi de la part de Service Canada. Ils s'inquiètent des atteintes potentielles aux libertés religieuses protégées par la Charte et remettent en question les compétences du ministère en matière d'évaluation des exigences professionnelles justifiées et d'arbitrage en matière de droits de la personne.

L'absence de leurs points de vue dans le rapport ne rend pas pleinement compte du contraste d'opinions que le comité a reçu dans les mémoires présentés.

Conclusion

Bien que de nombreuses recommandations formulées dans ce rapport soient utiles, les responsables du programme Emplois d'été Canada doivent également tenir compte des obstacles spécifiques que trop de demandeurs rencontrent dans les processus de demande et d'examen en raison d'une mauvaise conception du programme ou d'un manque de normes de service claires. Ils doivent également prendre en considération les commentaires spécifiques des organisations confessionnelles, qui jouent un rôle si important dans la mise en œuvre du programme à travers le Canada.

Si le programme Emplois d'été Canada veut continuer à jouer son rôle important, il doit adopter une approche plus centrée sur le client, qui est en fin de compte le partenaire du programme dans la réalisation de ses objectifs essentiels.

Opinion complémentaire du Bloc Québécois

Le 20 avril 2023, Le Bloc Québécois a déposé une motion visant à améliorer le financement et la flexibilité du programme d'Emploi d'Été Canada, elle enjoignait le comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées à entreprendre une étude sur le programme.

Nous remercions les membres du Comité et les nombreux témoins qui sont venus partager leurs expériences. Ce fut une étude fort intéressante et enrichissante. Au cours de l'étude, nous avons pu constater à quel point ce programme est important pour de nombreuses organisations qui soutiennent nos collectivités.

Dans l'ensemble, nous partageons la vaste majorité des constats et des recommandations formulés dans le rapport qui découle de l'étude. Nous accueillons favorablement tous les éléments du rapport qui encourage l'allègement administratif du programme et une plus grande flexibilité de celui-ci.

Aussi, nous accueillons favorablement les recommandations qui permettront aux utilisateurs de partager leur expérience, dans l'optique d'en faire une analyse en continu et d'améliorer l'efficacité du programme.

Cependant, dans le cadre de cette étude, un nombre important de témoins ont recommandé d'augmenter le financement du programme, car la baisse, constatée après la pandémie, pour l'année 2023, les avait empêchés de mener à bien leurs projets.

Or, force est de constater qu'aucune des recommandations du rapport ne fait mention de l'importance d'augmenter le budget alloué à ce programme. En conséquence, nous tenons à réaffirmer qu'il est essentiel à notre avis que le programme d'Emploi d'Été Canada voie son financement substantiellement augmenté et à l'avenir indexé, tel que nous l'avons soutenu.

Pour conclure, nous sommes d'avis que le rapport propose au gouvernement des recommandations judicieuses, pour améliorer le programme d'Emploi d'Été Canada. Cependant, ce programme n'aura les effets escomptés que s'il est correctement financé.

