



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 017 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 6 décembre 2011

—
Président

M. Ed Komarnicki

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

Le mardi 6 décembre 2011

•(1530)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): La séance est ouverte.

Je veux rappeler aux députés qu'au cours de la deuxième séance, nous aurons des travaux à faire. Ainsi, nous lèverons la séance assez tôt pour pouvoir discuter du budget lié à notre étude, et j'aurai quelques observations à faire à ce sujet.

Sans plus tarder, j'aimerais souhaiter la bienvenue à M. Gary Merasty.

Vous portez votre épinglette de député, car vous avez déjà été député, et nous avons eu le grand plaisir de vous connaître dans votre ancienne vie. Nous vous souhaitons tout spécialement la bienvenue à vous, à votre femme Brenda, et également à Mme Kim Radbourne.

La pratique veut que chacun de vous fassiez un exposé. Nous passerons à des interventions de cinq minutes par la suite; il y aura alternance entre les partis.

Est-ce vous qui allez commencer, monsieur Merasty? Allez-y.

M. Gary Merasty (vice-président, « Corporate Social Responsibility », Cameco Corporation): Je suis ravi de faire un exposé sur le sujet à l'étude devant les membres du comité.

Comme on vous l'a déjà dit, je m'appelle Gary Merasty, et je suis le vice-président de la responsabilité sociale d'entreprise chez Cameco Corporation, une mine d'uranium du Nord de la Saskatchewan. Nous sommes l'un des plus importants producteurs d'uranium au monde; notre production représente 16 p. 100 de l'offre mondiale. Le Nord de la Saskatchewan est le centre névralgique de Cameco, qui est niché au milieu des collectivités des Premières nations et des Métis.

Mon exposé sera assez bref, et je vous en tracerai les grandes lignes; nous passerons ensuite aux questions. Je vais vous donner quelques statistiques sur l'industrie minière en Saskatchewan et la situation de l'emploi pour les Premières nations et les Métis qui y vivent. Par la suite, je parlerai de l'expérience de Cameco.

En Saskatchewan, il faudra pouvoir environ 18 000 nouveaux emplois liés à l'industrie minière. D'ici à 2028, nous nous attendons à des investissements de 43 milliards de dollars; ce montant a été révisé à près de 50 milliards de dollars récemment. Il y a une forte demande dans un certain nombre d'emplois liés à l'industrie minière, dont la majeure partie sont des métiers. Bien entendu, il y en aura aussi pour les services administratifs et professionnels. Comme je l'ai dit, ce n'est qu'un bref aperçu de quelques-uns des éléments; je sais qu'en tant que membres du comité, vous êtes très bien informés à ce sujet.

En ce qui concerne les Premières nations et les Métis de la Saskatchewan, on prévoit que la proportion d'Autochtones dans la

vingtaine doublera. C'est ce qu'on a dit il y a quelques années — on dit maintenant qu'elle passera de 17 à environ 30 p. 100 d'ici à 2017. En examinant certains des indicateurs, nous pouvons constater que c'est en voie de se concrétiser — et même que la proportion fera plus que doubler — au cours des prochaines années.

Les provinces dont la proportion d'Autochtones est la plus forte, soit le Manitoba et la Saskatchewan, sont également celles dont le taux de chômage chez les Autochtones est le plus élevé: respectivement de 18 et de 22 p. 100 environ. Comme ces taux sont environ quatre fois plus élevés que le taux de chômage dans ces provinces, il y a d'énormes différences et de grands écarts entre les taux de chômage. Plus près de chez moi, dans le Nord de la Saskatchewan, le taux de chômage est encore plus élevé, car comme vous le savez, pour être chômeur, il faut s'inscrire. Selon le recensement de 2006, le Nord de la Saskatchewan compte environ 9 000 personnes employées et 2 300 chômeurs, mais 11 000 ne font pas partie de la population active — il s'agit de la population en âge de travailler et donc, le nombre de sans-emplois est beaucoup plus élevé.

Si l'on regarde la situation des gens au Nord, 86 p. 100 sont des membres des collectivités des Premières nations et des Métis, 53 p. 100 ont moins de 25 ans — mais je pense qu'en fait, 50 p. 100 ont moins de 18 ans —, et entre 50 et 60 p. 100 n'ont pas terminé leurs études secondaires. Plus la population est éloignée, moins il y a de diplômés du secondaire. Ce que je trouve intéressant, puisque j'ai déjà été enseignant, c'est le très grand nombre d'élèves qui se réinscrivent en 10^e année après avoir déjà échoué et qui reviennent pour secouer le système, mais qui finissent par échouer encore. C'est une occasion en or de lancer une initiative. Il manque des cours de math et de science au secondaire dans le Nord.

Ce que je tente de dire dans cette première partie de mon exposé, c'est que les ressources augmentent en Saskatchewan, et d'ailleurs dans les régions rurales et éloignées du Canada, les besoins sont criants dans les collectivités des Premières nations et des Métis, et de belles possibilités se présentent pour les gouvernements — provinciaux et fédéral — pour améliorer la situation socioéconomique. Pour des sociétés minières comme la nôtre, la population des Premières nations et des Métis constitue un avantage concurrentiel: une main-d'oeuvre fidèle qui reste sur place. Les trois parties ont de grands intérêts communs. L'amélioration des résultats scolaires est vraiment essentielle pour l'embauche dans nos entreprises. Bien sûr, en améliorant les résultats scolaires, on améliore le taux d'emploi. En améliorant le taux d'emploi, on aide les familles et les collectivités et on bâtit des économies locales, ce qui permet le développement des entreprises. Dans l'ensemble, la qualité de vie des collectivités s'améliore.

Je vais maintenant vous parler un peu de Cameco. Comme je l'ai dit, le centre névralgique de Cameco est le Nord de la Saskatchewan. Cette partie de la province est plus grande que l'Allemagne, mais elle ne compte que 40 000 habitants dans environ 40 collectivités.

• (1535)

Cameco est l'employeur industriel qui embauche le plus grand nombre d'Autochtones au Canada. En date du mois d'octobre 2011, 763 employés autochtones avaient un emploi chez nous directement, ce qui constitue près de 70 millions de dollars en salaires. Sur nos sites miniers, les Autochtones représentent 50 p. 100 de notre main-d'oeuvre. Depuis 2004, nous avons vu l'emploi autochtone augmenter de 65 p. 100, et de 2004 à 2011, et les salaires sont passés de 60 à 70 millions de dollars, comme je le disais il y a un moment. Environ 25 p. 100 de nos travailleurs de métier sont des Autochtones du Nord.

Un autre volet qui caractérise notre entreprise et nos relations avec les gens du Nord, c'est le northern preferred supplier program que nous avons créé pour le nord de la Saskatchewan. Nous nous attendons à ce que la plupart des fournisseurs de notre site minier soient des entreprises appartenant à des Autochtones à au moins 50 p. 100, et qu'il y ait des cadres supérieurs Autochtones. Ils suivent nos aspirations en matière d'emploi également.

En fait, 2011 sera une année record: nous aurons payé 320 millions de dollars pour les services d'entreprises appartenant à des Autochtones, et c'est jusqu'à la fin d'octobre. Depuis 2004, nous avons obtenu pour plus 1,6 milliard de dollars de services de la part de ces entreprises. De leur côté, elles emploient 850 personnes de plus. Donc, entre nous et nos fournisseurs de services, il y a environ 1 600 employés.

De quelle façon Cameco en est-elle arrivée là? Eh bien, notre entreprise est établie dans le nord de la Saskatchewan depuis plus de 20 ans. Nous avons mis en place un grand nombre de différents programmes que nous avons créés, pratiquement de A à Z, conjointement avec les collectivités du Nord. Nous collaborons avec les collectivités. Notre idée de départ, c'est que le verre est à moitié plein. Nous collaborons avec elles, misons sur leurs forces et cernons leurs buts, leurs rêves et leurs aspirations. Nous mettons en oeuvre beaucoup de projets, comme des visites dans des salons des carrières — le type d'initiatives courantes —, mais aussi une école secondaire virtuelle Credenda pour permettre aux élèves des collectivités éloignées d'apprendre les mathématiques et les sciences.

Nous avons un plan de formation faisant intervenir différents acteurs qui fonctionne très bien. Il s'agit d'un partenariat entre les gouvernements provinciaux, les établissements d'enseignement du

Nord, et l'industrie — nous, en particulier — dans le cadre duquel nous concevons des cours spécifiquement pour notre industrie. Nous menons bien d'autres projets. Le programme d'apprentissage tient une place plutôt importante dans notre entreprise.

Ce ne sont qu'une partie des projets, et par souci de concision, je ne veux pas en dire davantage à ce sujet. Ce qu'il faut retenir, c'est que nous avons élaboré des projets conjointement avec nos partenaires du Nord pour l'école secondaire, le collège technique et l'université. Nous avons pris des initiatives pour chaque niveau.

Je veux parler de notre Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones: le Northern Career Quest Partnership. Grâce à des contributions de 33 millions de dollars, il s'agit du programme le plus important au Canada. Il vise les programmes d'emploi et de formation pour les Premières nations et les Métis du nord de la Saskatchewan. Je préside cette organisation. Selon la proposition originale, nous devions évaluer les objectifs de carrière et les aspirations de 3 000 membres des Premières nations et de Métis, et nous devions offrir de la formation à 1 500 d'entre eux et garantir 750 emplois.

Notre programme se terminera en mars 2012, et aura duré quatre ans. Puisque nous aurons évalué près de 5 000 personnes et en aurons formé près de 1 700, nous dépasserons nos objectifs. Pour ce qui est de l'emploi, nous en sommes à 1 300, ce qui correspond à presque le double des objectifs que nous nous étions fixés en matière d'emploi.

Il s'agit d'un excellent partenariat entre les collectivités et nous. Les collectivités sont venues nous dire « collaborons ensemble là-dessus ». Je ne peux que saluer le programme en raison de tous les avantages qu'il apporte. Ce qui explique son succès en partie, c'est qu'il y a un lien entre la formation et l'embauche: on peut voir un lien direct entre la formation et l'emploi. Cela motive les gens à continuer de suivre leur formation et donc à décrocher un emploi.

Les ressources augmentent, et le nord de la Saskatchewan a peut-être une longueur d'avance en quelque sorte. Comme il y a de l'exploitation minière dans le nord de la Saskatchewan depuis 60 ans, certaines des collectivités qui y vivent ont acquis de l'expérience en milieu industriel.

Pour terminer, des leçons ont été tirées. Nous aimerions que le PCEA se poursuive d'une façon ou d'une autre. C'est absolument indispensable.

• (1540)

Notre grande difficulté présentement, puisque nous avons pourvu tous les postes de premier échelon en embauchant des membres des Premières nations et des Métis, c'est d'accroître le nombre de finissants au secondaire. Nous exhortons les gouvernements et les collectivités locales à régler la situation scolaire. Il faut le faire maintenant. Il y a eu beaucoup de bruit à ce sujet, et essentiellement, nous pouvons toujours dire que le temps n'est pas venu. Nous remettons cela sans cesse à plus tard, mais il est temps d'agir, puisque des éléments clés s'alignent parfaitement pour permettre aux Autochtones d'avancer. Le retour sur l'investissement est énorme. Nous arrivons à maintenir nos employés en poste, ce qui nous donne un avantage concurrentiel très important.

Merci.

Le président: Je vous remercie de cet exposé. Nous prendrons bonne note de vos remarques et de vos recommandations.

Nous cédon maintenant la parole à Mme Kim Radbourne.

Mme Kim Radbourne (membre du conseil d'administration, directrice générale, Moose Cree First Nation, SIBI Employment and Training): Merci beaucoup.

Bonjour.

Je travaille pour la bande de la Première nation Moose Cree en tant que coordonnatrice de l'emploi et de la formation pour le projet Lower Mattagami River. Le projet hydro redevelopment est un partenariat entre l'Ontario Power Generation et la bande de la Première nation Moose Cree. Je suis également ici grâce au succès de notre Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones.

Après seulement 16 mois, notre système de base de données compte présentement 441 employés. Je crois que nos réussites concordent vraiment avec un certain nombre de constatations justifiant l'investissement dans les collectivités éloignées du Canada, surtout le besoin de programmes de formation souples et diversifiés. Une bonne partie de nos réussites ont été possibles grâce aux leçons que nous avons tirées de pratiques exemplaires à l'échelle régionale et partout au pays, et la clé du succès de notre programme, c'est probablement la participation de la collectivité au projet.

SIBI Employment and Training a reçu des fonds du Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones en juin 2010; cela ne fait donc pas longtemps. C'est une partie importante du financement pour les compétences et l'emploi. Notre organisme a commencé à renforcer les capacités en 2007, lorsque la bande de la Première nation Moose Cree et Ontario Power Generation ont mis au point une enquête sur les ressources humaines pour notre collectivité, et nous avons cerné les compétences actuelles dans la collectivité.

La base de données continue de s'enrichir: elle compte plus de 1 000 clients. Elle nous a permis de cerner quatre groupes qui voulaient participer aux projets — il y a tout d'abord les gens qui ont de l'expérience et une reconnaissance professionnelle, les personnes qualifiées. Dans ces cas, c'est facile. Ce sont nos compagnons d'apprentissage, et nous en comptons très peu. Nous avons, disons, cinq charpentiers, un plombier et deux électriciens. Je peux les compter. Ils peuvent directement devenir membres du syndicat. En fait, dans le cadre de notre projet Lower Mattagami River, la bande de la Première nation Moose Cree a eu le premier compagnon charpentier sur place, ce qui a été très positif pour notre collectivité.

Le deuxième groupe, qui compte le plus grand nombre de travailleurs, est constitué de gens qui ont de l'expérience sans avoir de reconnaissance professionnelle. Ils n'ont pas de certificat, et il serait probablement trop long pour eux de l'obtenir maintenant. Ils auraient trop d'obstacles à franchir et n'y arriveraient pas. Ce que nous avons fait à cet égard pour notre projet, c'est de collaborer avec les syndicats pour faire des entrevues et faire passer des tests d'aptitude pour permettre à ces gens de se qualifier pour un emploi lié au projet, mais sans pouvoir être membres du syndicat à long terme, ni devenir compagnons d'apprentissage.

Il y avait également des gens qui avaient participé à des programmes de formation dans le passé et qui avaient été formés, mais avaient peu d'expérience. Nous avons créé des programmes de placement professionnel pour eux. De plus, il y avait un important groupe constitué de nouveaux travailleurs ou de gens qui faisaient un retour sur le marché du travail. Nous avons créé un cours de base de sept semaines sur la connaissance de soi et de la collectivité, que nous avons appelé « employabilité ». Le programme a débuté en novembre 2009, et a été offert à 180 personnes, dans 11 contingents depuis ce temps.

De plus, en répertoriant la formation qui avait été offerte dans la région dans le passé, nous avons constaté que dans le cadre d'un projet, 250 conducteurs d'équipement lourd étaient formés; toutefois, ils n'avaient pas trouvé d'emploi. Nous avons envoyé ces gens dans des écoles de formation reconnues par le syndicat pour qu'ils obtiennent une reconnaissance professionnelle. Ils ont tous participé au projet Lower Mattagami River à un moment donné, ou y participent présentement. Bon nombre d'entre eux sont maintenant passés à Detour.

Nous avons utilisé nos renseignements sur le marché du travail pour ce qui est de l'offre et la demande, et nous avons fait les liens.

Lorsque le projet a commencé, avec l'entrepreneur, nous avons élaboré un plan de formation menant à l'emploi, et nous avons réussi dans certains domaines, comme les essais sur le ciment pour l'assurance de la qualité, l'installation de barres d'armature, la charpenterie, le forage et le sautage, la conduite de camion bétonnier, l'entreposage, la santé et la sécurité, les services de sécurité, la cuisine et le grutage — des possibilités d'emploi très variées.

Ce qui explique notre réussite, c'est la collaboration sur les agents de mise en oeuvre, et le programme d'enseignement et les choix de formation entre les trois intervenants: la collectivité, l'industrie et les syndicats. Je pense que le gouvernement pourrait également y participer, bien qu'il ne l'a pas vraiment fait sauf pour le rôle qu'a joué RHDCC dans notre projet.

● (1545)

Une autre de nos pratiques exemplaires dont nous avons reconnu la valeur pendant la formation consiste à donner aux stagiaires l'occasion de visiter les sites de travail. Ainsi, ils peuvent déterminer si ce type de travail leur convient. En mêlant dès le début l'entrepreneur à la formation des stagiaires, on facilite les choses lorsque des retards se produisent dans le calendrier des travaux ou dans le programme de formation vers l'emploi, parce que les stagiaires se sentent alors concernés. Nous savons qu'il est difficile de tenter de travailler avec l'industrie, en particulier dans le cadre d'un projet de construction, de respecter le calendrier et les échéanciers et d'intégrer les stagiaires dans cette initiative. Mais, si l'entrepreneur — et dans mon cas, le syndicat — entretient des rapports directs avec les stagiaires, ceux-ci cessent d'être frustrés, car ils constatent que, tôt ou tard, ils obtiendront un emploi.

Pour obtenir une population active qui réussit à long terme, je pense qu'il est nécessaire de mettre en oeuvre un programme de formation à grande échelle qui ne met pas trop l'accent sur un domaine en particulier. C'est vraiment essentiel si l'on veut que le programme soit axé sur les besoins de la communauté.

Étant donné que les initiatives de formation antérieures étaient vraiment axées sur des modèles fondés sur le préapprentissage, SIBI accorde également la priorité aux inscriptions à des apprentissages et à leur réussite. Dans le cadre de ce projet, je me suis efforcée d'analyser les réalisations des anciens modèles, et j'ai constaté que les modèles fondés sur le préapprentissage engendraient très peu d'inscriptions à des apprentissages.

Grâce à des inscriptions auprès des syndicats ou directement auprès des employeurs, le projet hydroélectrique de la partie inférieure de la rivière Mattagami compte deux apprentis conducteurs de grue mobile, deux apprentis électriciens, un apprenti plombier et un apprenti mécanicien de matériel lourd, soit six apprentis inscrits. En ce moment, des gens s'inscrivent également à des apprentissages à notre site situé près de la partie inférieure de la rivière Mattagami.

Je lisais dans le rapport que l'une des difficultés rencontrées communément — et que j'ai moi-même vécue très fréquemment — consiste à traiter avec le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario et avec ses divers représentants à propos des apprentissages. Il est difficile et frustrant d'avoir à composer avec divers analystes provenant de divers bureaux et émettant diverses idées, même si l'on a affaire au même gouvernement. Notre principal objectif est de créer un groupe de jeunes travailleurs agréés qui ne quitteront pas la communauté et qui seront en mesure de léguer leurs connaissances aux générations futures.

Cette question est liée à l'éducation. Je ne vais pas passer en revue tous les obstacles à l'éducation que les peuples des Premières nations doivent surmonter. Je pense qu'au cours des deux ou trois derniers jours, nous avons vraiment été bombardés de renseignements qui, selon moi, sont vraiment des solutions de fortune — comme celles concernant Attawapiskat —, mais l'éducation met en lumière toutes ces questions, n'est-ce pas? L'une des lacunes qui a été signalée et dont Gary a déjà parlé est le manque d'orientation professionnelle et de connaissance des débouchés qui entraîne le problème que j'ai mentionné auparavant, à savoir que bon nombre de membres de la communauté souhaitent devenir des conducteurs de matériel lourd parce qu'ils ne connaissent rien d'autre, en raison de la dichotomie provinciale et fédérale.

Je crois que c'est vraiment par l'intermédiaire des entreprises locales... Notre budget de formation est également axé sur l'établissement de partenariats en matière de salaire, et cela vise vraiment à inciter nos entreprises locales à développer leur capacité. Nous avons également organisé un programme d'alphabétisation en milieu de travail, en collaboration avec les entreprises locales. Voilà, à mon avis, un autre domaine qui a besoin d'être développé et dont les travailleurs et les entreprises peuvent bénéficier. C'est grâce à la réussite des entreprises locales que notre communauté connaîtra une croissance économique à long terme. Pour que le projet réussisse, il est essentiel que la communauté y prenne part, et c'est ce qu'a accompli l'entente Amisk-oo-skow des Premières nations qui, comme j'ai entendu le chef Hardisty de la Première nation de Moose Creek le déclarer, est issue des traités. L'entente repose sur un partenariat, sur les excuses présentées concernant les griefs du passé et sur une relation respectueuse de longue durée qui englobe une sensibilisation aux différences interculturelles fondée sur la reconnaissance du savoir écologique traditionnel dans le cadre du projet, sur l'intégration d'un groupe de travail consultatif constitué d'ainés et sur des débouchés commerciaux, des perspectives d'emploi et des possibilités de formation pour la Première nation de Moose Creek.

● (1550)

L'intégration de notre bureau dans le processus d'embauche est liée aux résultats positifs obtenus en matière d'emploi.

Le président: Madame Radbourne, pouvez-vous conclure s'il vous plaît?

Mme Kim Radbourne: Je vais conclure immédiatement avec mon dernier paragraphe.

Le bureau de placement des Premières nations... Je crois que, pour garantir la réussite du projet, il est essentiel que des Autochtones y prennent part, notamment il est indispensable que notre bureau participe à la présentation de candidats à l'emploi et au processus d'embauche, en collaboration avec les syndicats. C'est ainsi que nous avons obtenu nos bons résultats en matière d'emploi.

À mon sens, en cette période politique de l'histoire du Canada, les Premières nations se dirigent vers l'autonomie gouvernementale. Voilà ce que je crois sincèrement. Les gouvernements autochtones

autonomes, les provinces, les territoires, l'industrie et le gouvernement fédéral doivent collaborer afin de faire en sorte que les Premières nations surmontent les obstacles socioéconomiques auxquels elles se heurtent. À cet effet, ils doivent mettre en oeuvre des programmes de formation ciblés et souples qui répondent aux besoins de la communauté et des entrepreneurs locaux, et qui engendrent une main-d'oeuvre qualifiée pour les grands projets d'extraction de ressources naturelles. Voilà ce qui doit se produire, si l'on veut que les Canadiens les plus proches de ces projets et les plus touchés par eux, c'est-à-dire les Autochtones, en bénéficient.

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant amorcer notre série de questions.

Madame Crowder.

Mme Jean Crowder (Nanaimo—Cowichan, NPD): Merci.

Je tiens à vous remercier tous les deux de votre présence.

Vous savez peut-être que cette étude découle en partie d'une étude menée par la Chambre de commerce. Dans sa liste de recommandations, la Chambre de commerce a avancé quelques arguments clés qui, à mon avis, sont liés aux renseignements que vous avez présentés tous les deux. L'un d'eux était qu'il fallait examiner de près le système d'enseignement primaire et secondaire parce que, sans un diplôme de 12^e année, les gens pouvaient se retrouver dans l'impossibilité d'obtenir un agrément ou de suivre un programme d'apprentissage des métiers. Le deuxième argument était qu'il fallait veiller à ce que les programmes de développement des compétences et de formation aient la souplesse requise pour tenir compte des réalités des collectivités.

Vous semblez faire valoir tous les deux des arguments qui sont liés aux réalisations du programme. L'un d'eux est qu'il est important d'établir des partenariats complets avec les entreprises, les syndicats et les collectivités des Premières nations. La deuxième mesure qui semble avoir réussi est le lien direct que les gens peuvent faire entre les programmes de formation et l'emploi.

Je demande si vous ne pourriez pas tous les deux aborder cette question. Les programmes offerts à l'heure actuelle sont-ils suffisamment longs? Sont-ils suffisamment financés? Les formalités administratives sont-elles trop lourdes?

Je vais commencer par M. Merasty.

● (1555)

M. Gary Merasty: Merci. Il sera toujours difficile de concilier la vitesse à laquelle le gouvernement fonctionne avec la vitesse à laquelle les affaires sont conclues. Plus on peut les faire coïncider... il est crucial de le faire. Voilà un des arguments que je souhaitais faire valoir. Deuxièmement, je pense qu'il faut examiner de plus près les initiatives afin de s'assurer qu'elles correspondent réellement à ce qui se passe là-bas.

Mme Jean Crowder: Pourriez-vous dire quelque chose de précis à cet égard? Y a-t-il une amélioration quelconque que vous pourriez recommander?

M. Gary Merasty: La situation est différente dans chaque région, mais il est certain qu'en ce moment, il y a de nombreuses perspectives d'avenir dans les régions éloignées du Canada, le nord du Canada, et je pense qu'il est absolument indispensable d'adopter une stratégie « faite dans le nord du Canada » qui peut régler certains des problèmes de l'enseignement primaire et secondaire et cerner assurément les programmes de développement des compétences et de formation offerts là-bas. Selon toute probabilité, jamais, du moins récemment, les circonstances n'ont été aussi propices pour régler en grande partie certains des problèmes socioéconomiques qui se posent là-bas.

Mme Jean Crowder: Madame Radbourne.

Mme Kim Radbourne: Oui, il y a assurément des lacunes dans l'enseignement primaire et secondaire, mais, encore une fois, ce qui est problématique, c'est la différence entre les programmes offerts aux adultes qui veulent reprendre leurs études dans les centres urbains et ceux offerts dans les réserves. Dans la province de l'Ontario, ces programmes sont financés par les commissions scolaires, les centres d'études indépendantes et les collèges — par les trois institutions. En revanche, dans nos réserves, seules nos écoles secondaires sont financées par le gouvernement fédéral.

Mme Jean Crowder: Donc, vous constatez que les adultes, qui ont quitté l'école, mais qui, à un moment ou à un autre, sont en mesure de réintégrer le marché du travail, ne sont pas appuyés. Vous remarquez qu'ils ne bénéficient d'aucun soutien.

Mme Kim Radbourne: Pas de façon continue. Ils sont soutenus lorsque le gouvernement dispose de fonds que nous sommes en mesure d'obtenir en présentant des demandes et que nous utilisons pour mettre en oeuvre des programmes, mais ce soutien n'est pas offert de manière continue, comme c'est le cas dans les centres urbains.

Mme Jean Crowder: Je ne veux pas vous prêter des paroles que vous n'avez pas prononcées, mais vos propos semblent indiquer la nécessité de planifier et de prendre des engagements à plus long terme à l'égard de ces genres de programmes qui, une fois de plus, sont axés sur les collectivités. Je pense que M. Merasty a soulevé un point valable lorsqu'il a parlé d'une stratégie « faite dans le nord du Canada ».

Je tiens à aborder de nouveau cette question. Il me semble que ce problème est particulier au nord du Canada. Souvent, les gens ne sont pas encouragés à terminer leurs études secondaires, par exemple. Ils n'ont pas accès à ces services.

Monsieur Merasty, vous avez effleuré le sujet de l'école secondaire virtuelle, mais il me semble que vous avez parfois du mal à convaincre les étudiants de demeurer dans leur collectivité afin de suivre ce genre de cours. Pourriez-vous parler un peu plus longuement de cette question, monsieur Merasty?

M. Gary Merasty: Bien sûr. Comme j'ai enseigné dans le Nord pendant de nombreuses années, je peux vous dire que le taux de décrochage scolaire est très élevé durant les années qui précèdent la 10^e année. Puis, ces jeunes mûrissent un peu et souhaitent retourner à l'école. Ils réintègrent habituellement le programme d'enseignement secondaire au niveau de la 10^e année. J'ai enseigné dans des classes où 70 jeunes suivaient mes cours debout, le dos appuyé contre le mur. Habituellement, nous perdions ces recrues vers la fin du mois de septembre ou peu de temps après.

Ils représentent une occasion en or. Si l'on examine certains des modèles de formation européens, on constate que tous les jeunes ne sont pas destinés à faire des études universitaires. Il est possible d'orienter ces jeunes vers les collèges ou la formation technique. Ce

groupe de jeunes non formés représente une énorme perte pour la collectivité. Par conséquent, il est indispensable d'offrir un programme, quel qu'il soit, qui permet de former ces étudiants adultes classés au niveau de la 10^e année.

Mme Jean Crowder: Est-ce qu'il me reste encore du temps?

Le président: Non, votre temps est écoulé.

Monsieur Daniel.

M. Joe Daniel (Don Valley-Est, PCC): Merci, monsieur le président.

Chers témoins, je vous remercie de votre présence. Le travail que vous accomplissez pour convertir des programmes de formation en emplois est vraiment digne d'éloges.

Si vous deviez passer à la prochaine étape, quels seraient les principaux obstacles au développement des compétences? Serait-ce le manque d'installations techniques, comme l'accès à Internet haute vitesse et à des programmes d'apprentissage en ligne? Serait-ce l'absence de programmes de formation officiels? Serait-ce l'accès limité au développement des compétences de base et à l'éducation? Est-ce que l'un d'entre vous souhaiterait formuler des observations à ce sujet?

M. Gary Merasty: La connectivité est un gros problème dans les écoles du Nord. Plus elles sont éloignées, plus ces collectivités ont du mal à recruter des professeurs qualifiés. Il est utile d'avoir accès à Internet et de pouvoir utiliser cette technologie pour donner des cours spécialisés comme les mathématiques et les sciences, deux matières qui sont rarement enseignées dans le Nord. Pour être admis dans les programmes d'apprentissage et dans pratiquement tout autre programme, il faut connaître les mathématiques et les sciences. Le taux de décrochage scolaire et le manque d'espace dans les écoles représentent d'énormes obstacles.

• (1600)

M. Joe Daniel: Madame Radbourne.

Mme Kim Radbourne: Vous demandez quels sont les obstacles que les gens doivent surmonter pour reprendre leurs études? Les gens font face à de nombreux problèmes sociaux, comme les logements surpeuplés — il est difficile de faire ses devoirs quand on partage son foyer avec neuf autres personnes.

Une fois, j'ai enseigné à Port Alberni dans un bâtiment qui abritait autrefois le pensionnat indien. Je donnais des cours de niveau collégial; je travaillais donc avec des adultes. Bon nombre de ces personnes avaient vécu des moments difficiles dans ce bâtiment. Je me demandais comment on pouvait s'attendre à ce que ces adultes apprennent dans un lieu où des événements malheureux s'étaient produits. Mes cours leur rappelaient souvent les expériences qu'ils avaient vécues dans ces classes. Ces gens sont toujours hantés par bon nombre de ces problèmes de colonisation. Certains d'entre eux les affrontent quotidiennement.

M. Joe Daniel: Une fois que vous avez formé ces gens, quittent-ils la région ou restent-ils habituellement dans leur collectivité?

Mme Kim Radbourne: J'observe les deux comportements. L'entreprise De Beers est établie dans notre région. Bon nombre des gens qui ont obtenu des emplois dans le cadre du projet mis en oeuvre par De Beers ont quitté notre collectivité. Il leur était aussi facile de vivre dans un centre urbain et de prendre l'avion pour se rendre au travail que de voyager à partir de notre collectivité. Certaines personnes sont parties avec toute leur famille. Mais je pense que les gens reviennent. Cela s'est passé aux alentours de 2005, et certaines des familles qui étaient parties à l'époque sont maintenant de retour. Les gens peuvent partir pendant un certain temps, puis revenir. Toutefois, je ne crois pas que ce projet créera des exodes et des villes fantômes. Les gens sont très attachés à leurs terres.

M. Joe Daniel: Avez-vous des observations à formuler?

M. Gary Merasty: Je suis d'accord avec ce qu'elle a dit. Parmi les 1 600 employés que nous avons embauchés dans le nord de la Saskatchewan, une poignée seulement sont partis. Ils préfèrent demeurer dans leur collectivité natale.

M. Joe Daniel: Compte tenu des contraintes budgétaires que nous subissons en raison de l'économie et de la situation mondiale, si vous deviez classer par ordre de priorité une série de changements non monétaires à apporter pour encourager le secteur privé à participer au développement des collectivités éloignées, quels seraient ces changements? Quels seraient les trois premiers changements inscrits sur votre liste?

M. Gary Merasty: Voilà une question à laquelle il est difficile de répondre et qui a suscité une certaine controverse au cours des débats politiques tenus récemment partout au pays. En tant que société, nous devons faire face aux défis que les écoles doivent relever en matière de financement.

L'un des principaux problèmes est probablement le fait que leur financement n'est nullement comparable à celui des autres écoles. Outre la relation que nous entretenons avec eux, ces collectivités ont des succès à leur actif, notamment certains de leurs programmes d'enseignement postsecondaire et de leurs programmes de formation technique. Nous faisons équipe avec eux et nous tirons parti de leur coopération et des efforts qu'ils déploient pour assurer la réussite de ces programmes, et les programmes comme le PCEA ont fonctionné de manière exceptionnelle.

Toutefois, c'est une question à laquelle il est difficile de répondre parce que, dans ces collectivités, le manque de financement comparable pour le système d'enseignement primaire et secondaire est flagrant.

Le président: Votre temps est écoulé.

Madame Radbourne, souhaitez-vous formuler des observations à cet égard? Dans l'affirmative, pourriez-vous être brève?

Mme Kim Radbourne: J'avais un commentaire à faire, mais il m'est sorti de l'esprit. Il ne devait donc pas être exceptionnel.

Le président: Fort bien.

Nous allons maintenant passer à Mme Perreault

[Français]

Mme Manon Perreault (Montcalm, NPD): Bonjour. Je tiens à vous remercier d'être parmi nous cet après-midi.

Très peu de femmes occupent des emplois non traditionnels, toutefois je crois que cela mérite quand même qu'on s'y attarde un peu.

Quel est l'obstacle le plus important qu'affrontent les femmes qui veulent obtenir un emploi dans votre milieu?

• (1605)

[Traduction]

Mme Kim Radbourne: Pour les femmes, le principal obstacle est la vie dans les camps et le fait d'être éloignées de leur famille et de leurs enfants. Dans le cadre de notre projet, les gens travaillent au camp pendant trois semaines, puis bénéficient d'une semaine de congé. Étant donné que les jeunes femmes commencent souvent à avoir des enfants à l'âge de 18 ans, cela rend les choses très difficiles pour elles. Il est difficile de leur demander de s'absenter aussi longtemps.

[Français]

Mme Manon Perreault: Je vous remercie.

Croyez-vous qu'un service de garde à l'enfance pourrait avoir une influence sur la présence des femmes dans ces activités de formation?

[Traduction]

Mme Kim Radbourne: Je pense qu'on pourrait toujours améliorer le service de garde. En réalité, le projet a lieu à un endroit éloigné. Donc, la question du service de garde ne serait pas vraiment pertinente. Les gens vont s'absenter pendant 21 jours consécutifs; il serait donc difficile de trouver un pourvoyeur de services de garderie où ils pourraient laisser leur enfant pendant 21 jours. Actuellement, ce que font les gens, c'est de les laisser chez d'autres membres de la famille. Lorsqu'ils travaillent, les gens confient leurs enfants à des membres de la famille.

[Français]

Mme Manon Perreault: Je reviens sur les programmes dont vous avez parlé plus tôt, en ce qui concerne la préparation au travail. Vous avez parlé d'un programme. Je me demandais si le gouvernement pouvait jouer un rôle pour inciter les gens à poursuivre davantage leur formation.

[Traduction]

Mme Kim Radbourne: Oh, sans aucun doute. À mon avis, il incombe à tous les membres de la collectivité, et au gouvernement aussi, d'inciter les gens, dès le début, à terminer leur 12^e année. Ainsi, il leur sera plus facile de suivre une formation à l'avenir. Les plans individuels de formation donnent de meilleurs résultats lorsque les gens ont une idée de l'emploi qu'ils pourront obtenir par la suite. C'est à ce moment-là qu'ils s'engagent à réussir. Lorsqu'ils voient d'autres personnes obtenir un emploi chez l'employeur, cela les motive à respecter le plan.

[Français]

Mme Manon Perreault: Des femmes suivent-elles ces formations? Y en a-t-il?

[Traduction]

Mme Kim Radbourne: Oui; deux femmes sont devenues charpentières, aucune n'est devenue ferrailleuse et quelques-unes travaillent au service d'assurance de la qualité. Il y a quelques femmes; ce n'est pas un grand nombre. J'aimerais qu'il y en ait plus.

M. Gary Merasty: J'aimerais simplement faire un commentaire. Il y a tout de même quelques femmes dans nos programmes de formation en exploitation souterraine: des conductrices d'équipement lourd, des camionneuses. En se tournant vers des métiers traditionnellement masculins, elles font figure de pionnières.

Pour ce qui est des services de garde, cela peut être extrêmement important, parce qu'on observe un manque de places en garderie dans les collectivités de même que sur le terrain. Lorsqu'il s'agit d'un site industriel, c'est un peu plus difficile.

Si vous le permettez, je terminerais en disant ceci à propos des services de garde. Lorsqu'une femme donne naissance à un enfant dans un hôpital d'un centre urbain et qu'elle retourne ensuite dans une réserve ou une collectivité éloignée, ce qui se produit habituellement, c'est qu'aucun professionnel de la santé ne voit l'enfant avant que celui-ci n'entre à l'école. Donc, en réalité, tout retard du développement s'accroît pendant un certain nombre d'années parce que dans pratiquement toutes les collectivités des Premières nations dans le Nord, il n'y a pas de programme d'intervention précoce en matière de développement de l'enfant.

[Français]

Mme Manon Perreault: On a parlé des gens qui décrochaient des programmes de formation. En ce moment, y a-t-il des mesures incitatives visant à encourager les professeurs à chercher des solutions pour que les gens finissent leur programme, leurs études?

[Traduction]

M. Gary Merasty: Certaines écoles font preuve d'innovation. J'ai entendu dire qu'on songeait à instaurer un système à trois semestres. Donc, on aurait un semestre de septembre à janvier, un autre de janvier à avril ou mai et enfin, un semestre d'été. En raison des vacances d'été, il y a une perte de temps qui peut accentuer les problèmes liés à l'apprentissage d'une deuxième langue et au taux de maintien des acquis.

Afin de réduire le surpeuplement des classes de jour, beaucoup de cours sont offerts de soir. Cependant, cela entraîne un taux élevé d'épuisement professionnel chez les enseignants et dans l'ensemble du système scolaire. L'établissement subit une plus grande détérioration.

Toutefois, beaucoup de collectivités font preuve de créativité et d'innovation pour régler certains de ces problèmes.

• (1610)

Le président: Très bien.

Nous passons à M. McColeman.

M. Phil McColeman (Brant, PCC): Merci d'être ici.

Monsieur Merasty, je veux simplement avoir des précisions par rapport à certains chiffres. Dans votre exposé, vous avez dit que la population du Nord de la Saskatchewan est d'environ 40 000 personnes. Est-ce exact? Vous avez mentionné que les Premières nations et les Métis forment 86 p. 100 de cette population. De ce nombre, 30 p. 100 occupent un emploi. Quand on fait le calcul, vous dites qu'il y a actuellement 18 000 emplois à combler. Est-ce exact?

M. Gary Merasty: Oui. Ce chiffre est pour l'ensemble de la Saskatchewan et non seulement pour le Nord.

M. Phil McColeman: Ce n'est pas seulement un nom. D'accord. C'est ce que je voulais préciser.

Vous avez mentionné les chiffres pour les personnes de moins de 25 ans; je ne les ai pas pris en note. C'est la ventilation que vous nous avez donnée. Considérez-vous que le nombre de personnes qui habitent dans le Nord est suffisant pour combler les besoins en main-d'œuvre dans cette région? On parle d'un monde idéal où tout le monde aurait un niveau d'instruction adéquat, une 12^e année, une formation professionnelle. La population est-elle suffisante, ou croyez-vous qu'il serait nécessaire de faire venir des travailleurs pour satisfaire aux besoins?

M. Gary Merasty: Permettez-moi de l'expliquer ainsi. Dans le Nord, il y a 40 000 personnes, dont environ 50 p. 100 ont moins de 18 ans. Il reste donc 20 000 personnes, dont la moitié n'a pas une 12^e année. Il en reste donc 10 000. De ce nombre, 9 000 occupent actuellement un emploi. Donc, nous devons recruter parmi les 1 000 personnes restantes qui ont une 12^e année, et nous sommes en concurrence avec d'autres industries, les bureaux des conseils de bande, les fournisseurs de service public, les services de soins de santé, etc.

Le chiffre qu'il faut retenir, c'est le 50 p. 100 qui n'a pas une 12^e année. D'importants investissements dans des programmes axés sur l'emploi pourraient nous permettre de combler la majeure partie des besoins liés à la croissance de l'emploi que nous observons dans le nord. L'an prochain, nous allons engager environ 400 personnes. Cependant, je crois qu'il y a seulement 125 diplômés, et cela découle de ce que nous avons demandé. Seulement 125 élèves de 12^e année ont reçu leur diplôme d'études secondaires. On observe donc un écart.

Cependant, le potentiel réel réside chez les personnes qui ont décroché, qui n'ont pas une 12^e année. Ils sont prêts à travailler, mais ils ont de la difficulté à se trouver un emploi.

M. Phil McColeman: Je tiens à vous féliciter des résultats que vous avez obtenus grâce au financement que vous avez utilisé à bon escient, parce que c'est très impressionnant. On n'entend pas souvent parler de ce genre de résultat, qui est deux fois plus élevé que l'objectif que vous vous étiez fixé.

Madame Radbourne, je voudrais seulement m'assurer d'avoir bien compris ce que vous avez dit dans votre exposé. Si je ne me trompe pas, vous avez dit que pour ce qui est de l'inscription des gens à des programmes d'apprentissage, vous deviez composer avec des obstacles liés à ce que j'appellerais la bureaucratie — donc, les gouvernements —, et je ne dis pas qu'il s'agissait du gouvernement fédéral, du gouvernement provincial ou de l'administration municipale. Je ne le sais pas.

Vous avez mentionné que tandis que vous tentiez d'inscrire des gens, une de vos frustrations était le fait que... Je pense que vous avez parlé des gens dont le rôle était modifié, du nouveau personnel et de l'interprétation différente qu'on avait de certaines choses. Pourriez-vous nous en parler davantage?

Mme Kim Radbourne: Puisque nous sommes en milieu rural, nous devons traiter avec plus d'un bureau; donc, souvent... Dans le cas présent, cela concerne les syndicats et l'inscription aux programmes d'apprentissage. Étant donné que nous avons affaire aux bureaux de placement syndical de différentes régions, nous devons aussi nous adresser aux fonctionnaires provinciaux et à ceux des différents centres urbains. Et, oui, il existe des différences. Même s'il n'y a qu'un gouvernement et qu'on s'attendrait à ce qu'il n'y ait qu'une politique sur la façon dont les choses devraient fonctionner, il y a des différences, ce qui est très frustrant.

• (1615)

M. Phil McColeman: J'ai exploité ma propre entreprise dans le domaine de la construction pendant 25 ans. Cela me rappelle beaucoup les frustrations qu'on a lorsqu'on est le chef d'une petite entreprise et certains obstacles qu'il fallait franchir pour pouvoir faire une chose très simple, comme le fait d'être obligé d'avoir un ridicule petit permis de construction pour installer un pavillon dans la cour de quelqu'un, et diverses choses de ce genre. Je ne veux pas dire que... Cependant, il me semble parfois que les choses deviennent si compliquées au gouvernement.

Voici la question que je veux vous poser. Croyez-vous qu'une rationalisation est nécessaire, qu'il faut éliminer les procédures, les politiques ou les règlements inutiles — peu importe lesquels — tout simplement pour que ce soit le moins complexe possible, comme le dicterait le bon sens? Êtes-vous du même avis?

Mme Kim Radbourne: Il faudrait à la fois rationaliser le système et permettre à tous au sein d'un même ministère d'y avoir accès; oui, ce serait...

M. Phil McColeman: Oui. Le rationaliser, le rendre convivial, en faire un guichet unique, le rendre plus rapide. Il faut prendre le système et faire les choses nécessaires. Parce que si vous voulez mon avis, je pense que certaines personnes ont abandonné par frustration, parce qu'elles avaient le sentiment qu'elles ne sauraient faire preuve de la persévérance nécessaire, je suppose, pour demeurer dans le programme, particulièrement les programmes d'apprentissage — que je connais très bien, d'ailleurs — en raison de tous les obstacles qu'elles auraient à franchir. Mon commentaire est-il juste?

Mme Kim Radbourne: Oui.

M. Gary Merasty: Oui.

Le président: Monsieur McColeman, vous avez largement dépassé le temps qui vous était accordé, mais c'est un bon point.

J'en déduis que vous êtes d'accord sur ce point. Voulez-vous ajouter quelque chose, ou en rester là?

M. Gary Merasty: Le point soulevé par rapport aux programmes d'apprentissage est pertinent. À cet égard, Northern Alberta avait un bon projet pilote qui consistait à jumeler trois apprentis avec un seul compagnon d'apprentissage. Dans beaucoup d'endroits, on a un système de jumelage individuel, ce qui peut causer l'engorgement du système.

Le président: Donc, il existe des problèmes de ce genre.

Monsieur Cuzner.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Merci beaucoup.

Je vous suis reconnaissant d'être ici aujourd'hui. C'est formidable de voir Gary, mon vieil ami et collègue. Il a été un excellent député et il a sans doute apporté une bonne contribution pendant le temps qu'il a passé ici, sur la Colline.

C'est formidable de voir que vous poursuivez votre bon travail pour les gens que vous représentez et que vous parvenez à obtenir certains de ces résultats.

Revenons quelque peu en arrière, Gary, si vous le permettez. Je voudrais vous parler de deux ou trois points; ensuite, si possible, je poserai des questions à Kim.

Vous avez parlé des décrocheurs. Ils reviennent pour faire leur 10^e année. Dites-vous qu'il n'existe pas vraiment de programmes d'éducation aux adultes adaptés aux apprenants adultes, ceux qui sont au début de la vingtaine?

M. Gary Merasty: Oui. Dans le cadre du programme postsecondaire, on ne nous permet pas vraiment d'investir dans la mise à niveau. Cela se fait dans les programmes techniques. Cependant, les élèves arrivent par vagues et ce n'est pas constant. Par conséquent, pour ce qui est d'avoir l'élan nécessaire pour régler les problèmes liés à l'éducation des adultes, les écarts qu'on observe dans les collectivités du Nord subsistent.

Des programmes comme le PCEA nous ont permis d'être souples et de cibler certains problèmes. Comme Kim l'a indiqué, beaucoup

de nos programmes comportaient le volet de mise à niveau, de formation en milieu de travail.

M. Rodger Cuzner: Dans les collèges communautaires de Nouvelle-Écosse, notre volet d'éducation des adultes a donné de bons résultats. Un enseignant peut avoir 15 élèves, mais ceux-ci avancent tous à leur propre rythme. On ne parle pas d'un enseignant qui est devant la classe et qui donne un cours. Il s'agit d'un programme qui est un peu plus difficile à mettre en oeuvre, mais il a remporté un vif succès parce qu'il est mieux adapté aux besoins des adultes.

Dites-moi, dans ces collectivités nordiques, existe-t-il un réseau quelconque dans les secteurs minier et pétrolier? Parce que certaines entreprises font vraiment de bonnes choses. Je sais que Syncor et Syncrude ne prennent pas la question de la responsabilité sociale des entreprises à la légère. Échangez-vous des idées sur les pratiques exemplaires? Y a-t-il un réseau, Gary?

M. Gary Merasty: Oui, il y a divers réseaux, parmi lesquels on compte Le Conference Board du Canada, le Conseil canadien pour le commerce autochtone, ce genre de choses. Nous échangeons des idées sur les pratiques exemplaires, et nous restons en contact. Nous tenons les autres au courant de ce que nous faisons et nous apprenons aussi des autres.

• (1620)

M. Rodger Cuzner: Je sais que dans la région de Fort McMurray, l'esprit d'entreprise prend vraiment de l'ampleur parce que les entreprises en ont fait une priorité et qu'elles ont attiré l'attention là-dessus. Avez-vous commencé à en voir des exemples, ou est-ce principalement qu'il y a de plus en plus d'occasions dans les métiers?

M. Gary Merasty: En effet, c'est dans les métiers; on observe que le revenu des gens de métier dépasse de beaucoup celui des personnes qui ont une formation professionnelle parce qu'ils commencent à gagner de l'argent plus tôt. Leur formation se fait en cours d'emploi; donc, ils reçoivent parfois un salaire pendant cette période. Il y a beaucoup d'occasions dans ce secteur, particulièrement en ce moment.

M. Rodger Cuzner: Kim, vous avez parlé du programme préalable à l'apprentissage. S'agit-il d'un programme de formation pour lequel il n'y a pas vraiment d'heures, ou est-ce un rattrapage scolaire jusqu'à la 12^e année? Est-ce un programme d'équivalence? Est-ce de cela que vous parliez?

Mme Kim Radbourne: Oui. Dans le premier échelon de la formation dans les métiers, on ajoute un volet de rattrapage scolaire. Il y a une introduction, et on obtient aussi le premier échelon. Cependant, contrairement à l'apprentissage courant, le programme préalable à l'apprentissage a une durée limitée. Donc, le premier échelon n'est valide que pour une période donnée — un an — et si vous ne réussissez pas à devenir apprenti inscrit, vous le perdez.

M. Rodger Cuzner: Vous avez mentionné que beaucoup de collectivités et beaucoup de personnes n'avaient tout simplement pas conscience des occasions qui étaient offertes en raison de la dichotomie qui existe entre les compétences du fédéral et des provinces. Pourriez-vous nous en parler un peu plus? Si cela relève de tout le monde, en réalité, cela ne relève de personne. Est-ce bien cela?

Mme Kim Radbourne: Encore une fois, je suppose que ce serait semblable au financement pour la formation de la maternelle à la 12^e année, n'est-ce pas? Tous les petits garçons — et maintenant toutes les petites filles aussi, espérons-le — veulent devenir camionneurs ou conducteurs d'équipement lourd, mais ils ne sont pas au courant de toutes les diverses possibilités qui s'offrent à eux. Par exemple, dans le cadre de notre programme, nous offrons une formation d'électricien. Je suis allée les voir et j'ai fait un exposé où je leur ai dit de penser à toutes les occasions qui s'offraient aux électriciens. Une formation de technicien en électricité ou d'électrotechnicien d'instruments peut mener à tant de domaines. Pour ce qui est des électrotechniciens d'instruments, la demande est énorme. Il y a des programmes d'apprenti monteur de lignes. Les occasions sont si nombreuses.

Ce genre d'éducation au choix de carrière n'existe pas dans nos collectivités des Premières nations.

Le président: Monsieur Cuzner, votre temps est écoulé. Nous allons donc passer à la prochaine série de questions.

Madame Leitch.

Mme Kellie Leitch (Simcoe—Grey, PCC): Merci beaucoup.

Merci beaucoup d'avoir pris le temps de vous joindre à nous aujourd'hui. Nous sommes reconnaissants de vos commentaires.

Habituellement, puisque je suis la dernière à poser des questions, je me fais des rencontres. Je vais vous poser de questions, et si vous ne pouvez pas y répondre, vous pourriez nous faire parvenir une réponse. Je vous en serais très reconnaissante.

J'ai grandi dans une collectivité nordique, à Fort McMurray, pour être précise. Je suis parfaitement au courant des occasions qui existent, en particulier par rapport à l'intégration des collectivités des Premières nations dans les grandes opérations minières industrielles.

Premièrement, à votre avis, dans quelles pratiques exemplaires précises ou dans quels programmes de formation votre entreprise peut-elle investir ou investit-elle déjà? Connaissez-vous d'autres entreprises dont nous pourrions examiner les pratiques exemplaires? C'est une question à titre informatif.

Deuxièmement, par rapport à la formation et au développement dans les collectivités rurales éloignées, pouvez-vous nous parler des succès remportés par le secteur privé? Que font ces entreprises pour attirer des gens d'autres parties de la province ou du pays? Je pense que nous savons tous que 1 000 personnes, ce ne sera probablement pas suffisant pour combler tous les emplois en Saskatchewan. Ce ne l'est même pas pour combler les besoins du nord de la Saskatchewan. Il nous faudra trouver ces gens ailleurs, et c'est à souhaiter que ce soit dans notre propre pays. Que font vos entreprises — et les autres entreprises qui ont des pratiques exemplaires — pour attirer des gens d'autres régions du pays afin de retenir les services du plus grand nombre de Canadiens possible et s'assurer que tous les Canadiens ont un emploi?

M. Gary Merasty: Selon l'une des pratiques exemplaires adoptées dans le cadre des programmes de formation en enseignement, nous examinons certains des besoins du système d'enseignement secondaire et essayons d'y répondre. Certains de ces besoins sont traditionnels, comme les salons de l'emploi et les séances d'information. Nous y allons et les initiions aux métiers, entre autres.

Nous avons investi deux millions de dollars dans l'école secondaire virtuelle Credenda afin de renforcer la formation en mathématiques et en sciences, surtout dans les écoles isolées. Nous nous intéressons aussi aux universités et collèges, grâce à des bourses, selon l'approche traditionnelle. Nous leur offrons aussi une

formation interne de façon à faire des économies d'échelle. Nous cherchons enfin à tirer le meilleur parti possible du financement externe et interne, et entreprenons certaines de ses activités.

Nous avons eu des diplômés en commerce. Une fois qu'on les embauche, nous leur payons leurs études d'ingénieur. Nous avons par exemple un Métis qui vient juste d'obtenir son diplôme en ingénierie. Lorsqu'il a commencé avec nous, il n'avait qu'une 12^e année. C'est aujourd'hui un ingénieur. Nous l'appelons Big John. Cet engagement au sommet est absolument essentiel. Après cela, il s'agit plutôt de prendre sa place dans la collectivité et d'apprendre à connaître ce qu'ils veulent y faire.

On a posé une question à propos d'innovation. Malheureusement, beaucoup de gens vivent du bien-être social. Et la possibilité qu'ils puissent continuer de s'en prévaloir tout en suivant une formation ou une autre pour renforcer leurs compétences — ou les compléter peut-être — pourrait donner de bons résultats à l'avenir, surtout auprès de tous ceux qui ont quitté l'école prématurément.

Voilà certaines des pratiques exemplaires dont nous avons entendu parler.

• (1625)

Mme Kellie Leitch: À part la vôtre, recommanderiez-vous d'autres firmes utilisant ces pratiques exemplaires?

M. Gary Merasty: Certainement, il y a notre partenaire, AREVA Canada. Dans le secteur pétrolier, il y a Suncor et Shell. Shell a d'ailleurs été un de nos partenaires dans le cadre du programme PCEA, qui est un Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones. De son côté, De Beers a fait de bonnes choses à la mine Xstrata Raglan, dans le nord du Québec, et a fait preuve de beaucoup d'innovation.

Mme Kellie Leitch: Merci.

Mme Kim Radbourne: L'une des pratiques exemplaires que j'ai pu voir concernait le projet de la rivière Lower Mattagami où l'on a fait appel à l'entrepreneur Kiewit-Alarie pour engager des diplômés de nos universités ou collèges, grâce aux bourses d'encouragement offertes aux ingénieurs. C'est vraiment excellent d'offrir ce genre de débouchés à nos diplômés de nos écoles techniques.

C'est le principal élément que je peux voir, car je travaille avec les services de formation et non avec l'entreprise. Les gens de l'entreprise sont obligés de négocier avec nous et d'élaborer ces plans pour avoir le poste. Mais je pense qu'ils voient que c'est mutuellement bénéfique puisque cela permet d'assumer les obligations de l'entente et de donner du travail aux gens qui vivent à proximité du projet.

Le président: Merci beaucoup.

Madame Leitch, il faut remarquer que vous avez eu vos cinq minutes complètes.

Sur ce, je tiens à remercier tous les témoins de leur exposé intéressant et des types d'approches plutôt inhabituelles qu'ils souhaiteraient voir adopter par les gouvernements. Nous leur en savons gré ainsi que de leurs recommandations. Merci encore d'être venus témoigner.

Nous allons nous interrompre quelque minutes.

• (1625)

(Pause)

• (1635)

Le président: Nous reprenons.

J'avise le comité qu'on a distribué le budget correspondant à cette étude. Vous voudrez peut-être y jeter un coup d'oeil. Nous y reviendrons environ 10 minutes avant la levée de la séance et nous nous pencherons en même temps sur toute autre question que vous pourriez avoir.

Nous passons maintenant à notre deuxième table ronde. Je crois que nous avons deux témoins représentant l'un ABC Life Literacy Canada et l'autre l'Association des collèges communautaires du Canada. Chacun de vous aura sept minutes pour l'exposé, qui sera suivi d'une période de questions de cinq minutes.

Je ne sais plus qui commence; est-ce vous, madame Eaton?

D'accord, allez y, madame.

• (1640)

Mme Margaret Eaton (président, ABC Life Literacy Canada): Merci beaucoup.

Je suis ravie d'être ici.

Je m'appelle Margaret Eaton et préside l'organisation ABC Life Literacy Canada.

Nous sommes une organisation nationale vouée à l'alphabétisation et dans notre vision, chaque Canadien a les capacités de lecture et d'écriture nécessaires pour mener pleinement sa vie chez lui, au travail et dans sa collectivité. Nous sommes ravis de parler de ce sujet aujourd'hui.

Comme vous le savez, selon le rapport de la Chambre de commerce du Canada intitulé *Argumentation économique en faveur de l'investissement dans les collectivités éloignées du Canada*, l'amélioration des compétences et la formation des Canadiens sont absolument essentielles. Nous ne pouvons qu'être d'accord.

Les faibles niveaux d'alphabétisation et en compétences essentielles sont une réalité dans tout le Canada. Selon des évaluations internationales, 42 p. 100 des Canadiens ont un faible niveau d'alphabétisation; autrement dit, leurs compétences sont inférieures à celles que l'on demande en 12^e année.

Nous constatons par ailleurs des changements spectaculaires sur le marché du travail, les compétences réelles ne correspondant plus aux compétences nécessaires à la réussite. Dans son rapport intitulé *Menial No More*, qui veut dire « Finies les tâches insignifiantes », la Coalition de l'alphabétisation de l'Ontario explique que les compétences exigées au niveau d'entrée ou pour des emplois peu spécialisés ont augmenté. Ce changement s'explique essentiellement par la technologie, par les pressions de la productivité et par les changements législatifs apportés aux normes de santé et de sécurité. Pour presque tous les emplois, il faut davantage de compétences techniques et en technologie numérique.

On a tous vu les employés de salle d'hôpital portant désormais sur eux des assistants numériques. Et c'est aussi vrai des préposés au nettoyage dans les chaînes d'hôtel. Même l'employé de Starbucks qui prépare le café doit maintenant pouvoir réparer le système Wi-Fi lorsqu'il tombe en panne.

Nous entrons par ailleurs dans une période de pénurie de main-d'oeuvre. On estime, par exemple, que le projet exploité dans le Cercle de feu des basses terres de la baie James, dans le nord de l'Ontario, exigera 90 000 nouveaux travailleurs, desquels on exigera des niveaux de compétence supérieurs à ceux de bien des Canadiens. Selon RHDCC, d'ici 2031, 77 p. 100 de tous les emplois exigeront des études ou une formation postsecondaire.

Comment donc satisfaire ces nouveaux besoins, surtout dans les collectivités éloignées? La Chambre de commerce propose d'aligner

plus étroitement les besoins de formation aux besoins particuliers des collectivités. Cette adaptation de la formation aux débouchés économiques et commerciaux fait intervenir l'entreprise. La meilleure solution au problème est d'établir des partenariats entre le gouvernement, l'entreprise et les syndicats pour l'alphabétisation en milieu de travail et la formation en compétences essentielles. On nous a d'ailleurs déjà fait part aujourd'hui des succès de ce modèle.

Cela se fait dans les mines de diamant des Territoires du Nord-Ouest. Les deux mines de Diavik et Ekati ont mis sur pied de fructueux programmes d'alphabétisation et d'acquisition de compétences essentielles en milieu de travail, qui s'adressent essentiellement à leur main-d'oeuvre autochtone. Les employés peuvent aussi obtenir un diplôme de formation générale et suivre une formation spécialisée sur l'équipement et les systèmes qu'ils utilisent au travail. Le programme est désormais un modèle du genre. En fait, le directeur des ressources humaines à la mine de Diavik m'a dit que des recruteurs venaient de Fort MacMurray jusqu'à Yellowknife pour leur marauder leurs employés. C'est vous dire si le programme est fructueux.

Le programme est financé en partie par le gouvernement territorial et en partie par l'employeur, mais de leur côté, les employés y consacrent du temps personnel. Nous pensons que ce type de partenariat qui fait appel à la contribution de chacun permet de mettre sur pied un modèle réussi et durable pour des programmes de formation à long terme. L'employé acquiert les compétences particulières dont il a besoin pour l'emploi qu'il occupe, mais il reçoit aussi des fondements en alphabétisation et en compétences essentielles qui lui serviront dans n'importe quel emploi.

Ces programmes sont par ailleurs tout bénéfique pour l'employeur. Selon notre recherche en effet, les employeurs qui investissent dans l'alphabétisation et l'acquisition des compétences essentielles en milieu de travail en retirent de nombreux avantages, notamment moins d'absentéisme, un taux de conservation des effectifs plus élevé, de meilleures communications entre employés, une plus grande productivité, de moindres coûts, des taux d'erreurs moins élevés et de meilleures normes de santé et de sécurité.

Dans les collectivités éloignées, surtout celles qui dépendent d'un seul grand employeur, ce dernier peut vraiment offrir une excellente formation en compétences. Le milieu de travail est un endroit idéal pour la formation, puisque les gens s'y trouvent déjà. On évite ainsi de nombreux obstacles: on n'a pas à rentrer chez soi, à se faire à manger et à trouver une gardienne pour pouvoir repartir à la formation. Ce qu'on apprend est immédiatement applicable aux tâches que l'on exécute, ce qui bonifie l'expérience d'apprentissage.

• (1645)

Même pour les petites et moyennes entreprises, nous avons vu des modèles dans le cadre desquels les compagnies se regroupent pour offrir de la formation à leurs employés et en partagent les coûts. Étant donné les pénuries de main-d'oeuvre, surtout dans les collectivités éloignées et du Nord, les employeurs auront de plus en plus à s'occuper de la formation des effectifs dont ils disposent. Ils vont devoir travailler avec les gens qui sont là, comme nous l'avons vu dans le nord de la Saskatchewan.

Dans une étude menée en 2009 par Ipsos Reid, ABC Life Literacy Canada a posé la question suivante: « Qui est responsable de l'alphabétisation et de l'amélioration des compétences essentielles des Canadiens? » En réponse à cette question, la plupart des Canadiens pensent qu'il incombe à chacun d'améliorer ses compétences, mais il semble qu'ils ne s'attendent pas à ce qu'on le fasse de sa propre initiative. Quatre Canadiens sur dix estiment en effet que le lieu de travail a un rôle à jouer en la matière; et sept sur dix sont d'avis que le gouvernement doit contribuer à l'alphabétisation des adultes.

Quel rôle le gouvernement fédéral peut-il donc jouer? Nous pensons qu'il peut jouer un très grand rôle de leader en encourageant les employeurs à investir dans l'alphabétisation et les compétences essentielles en milieu de travail. Nous savons que les employeurs canadiens n'ont pas un bilan très reluisant en la matière. Au titre des investissements dans la formation, l'OCDE classe le Canada au 13^e rang parmi les nations occidentales, loin derrière les États-Unis et le Royaume-Uni. Et nous savons que les investissements qui sont faits concernent davantage la direction que les travailleurs de première ligne. Dans les régions où le gouvernement offre des programmes d'encouragement, les employeurs seront beaucoup plus susceptibles de donner une formation aux travailleurs de première ligne. En témoignent les programmes extrêmement fructueux appliqués au Manitoba, en Nouvelle-Écosse et au Québec.

Dans le cadre d'une tribune regroupant les ministres du Travail du gouvernement fédéral, des provinces et des territoires, les gouvernements peuvent encourager les employeurs à s'associer à la solution. Ces encouragements pourraient prendre la forme d'un crédit d'impôt à la formation, ou de mesures par lesquelles les provinces engageraient employeurs et entreprises à adopter leurs modèles de formation en compétences essentielles. Dans certaines provinces, les ententes sur le marché du travail servent à aider les employeurs à offrir une formation en alphabétisation et en compétences essentielles.

Des partenariats novateurs associant gouvernement, employeurs et employés peuvent équiper les Canadiens des compétences nécessaires à l'emploi qu'ils occupent ou qu'ils pourraient occuper. Par son leadership, le gouvernement fédéral peut faire en sorte que notre main-d'oeuvre ait les compétences qui permettront à nos entreprises d'exceller dans l'économie mondiale. À cet égard, le renforcement des compétences a des retombées économiques de très grande portée pour toutes les collectivités du pays et pour l'ensemble de la nation.

Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup de votre exposé.

Est-ce Mme Clark qui va témoigner? D'accord, allez-y.

Mme Michèle Clarke (directrice, Politiques publiques et relations fédérales, Association des collèges communautaires du Canada): Merci beaucoup.

[Français]

Merci, monsieur le président et membres du comité.

[Traduction]

Je m'appelle Michèle Clarke et dirige le service des Relations gouvernementales et des Recherches stratégiques à l'Association des collèges communautaires du Canada. Nous vous savons gré de l'occasion que vous nous donnez de contribuer à l'étude du comité sur le développement des compétences dans les collectivités rurales éloignées. Je suis accompagnée aujourd'hui de ma collègue Suzanne Taschereau, qui est responsable des initiatives relatives aux compétences essentielles.

L'Association est la voix nationale et internationale de 150 collèges, instituts, collèges universitaires, écoles polytechniques et cégeps du Canada. Avec ses 1 000 campus répartis dans des collectivités urbaines, rurales et éloignées, ces établissements attirent des étudiants de toutes les couches socio-économiques de la population.

Notre exposé d'aujourd'hui porte sur les rôles que jouent les collèges pour améliorer le développement des compétences dans les collectivités rurales éloignées. Nous recenserons certains des obstacles à ce développement et vous communiquerons les approches et pratiques novatrices qu'adoptent les collèges en étroite collaboration avec les entreprises, l'industrie et les employeurs pour répondre à leurs besoins d'éducation et de formation dans le but de favoriser l'innovation commerciale et de renforcer l'accès à la formation et aux études postsecondaires.

Les collèges et instituts ont de larges ramifications dans les collectivités rurales éloignées. Ils sont souvent le seul établissement d'enseignement postsecondaire de la région et s'avèrent être une ressource précieuse pour permettre à ces populations d'accéder aux études postsecondaires et à la formation en compétences. Nos trois collèges implantés dans les territoires ont des campus principaux et de larges réseaux de centres d'apprentissage desservant les petites collectivités. Ces collèges servent de pivot de l'activité communautaire et du bien-être socio-économique local. Ils offrent des programmes et des modes de prestation de services novateurs pour faciliter l'accès à l'éducation postsecondaire, pour appuyer l'innovation et pour améliorer la productivité des petites et moyennes entreprises qui y sont implantées.

Comme le fait remarquer la Chambre de commerce du Canada dans son rapport intitulé *Argumentation économique en faveur de l'investissement dans les collectivités éloignées du Canada*, les modèles de financement actuels de l'enseignement désavantagent les collectivités rurales. La complexité et la multiplicité des mécanismes d'aide financière pour l'éducation postsecondaire découragent les candidatures. Les collèges doivent souvent regrouper des sources de financement liées à des critères d'admissibilité différents selon les candidats. Dans bien des cas, le financement ne permet pas de surmonter d'autres problèmes, tels que les besoins de transport dus à l'éloignement, l'accès aux garderies et les services d'appui à l'apprentissage. Il est donc critique d'offrir une vaste gamme de services d'appui complets pour que les apprenants puissent réussir la transition vers le marché du travail. Toutefois, la prestation de services efficaces d'appui aux étudiants dans les régions rurales est plus complexe et coûteuse.

Dans les collectivités rurales et éloignées, une proportion importante de la population adulte n'a pas eu la préparation scolaire nécessaire pour participer à des programmes d'études postsecondaires et de formation en compétences. Dans les petites villes et les régions rurales, les taux de décrochage dans les écoles secondaires sont deux fois plus élevés que dans les régions métropolitaines. De plus, la tendance marquée vers une économie fondée sur le savoir exigera des compétences poussées et essentielles relatives à l'employabilité, dont la compréhension de documents, la pensée critique et la résolution de problèmes. C'est pourquoi nous saluons l'initiative annoncée dans le Budget de 2011 d'élargir les programmes collégiaux de littératie et de numératie dans les territoires. L'expérience des collèges dans les programmes de mise à niveau pour adultes et le développement des compétences essentielles est un élément clé de la solution pour offrir des compétences transférables aux gens des collectivités rurales éloignées.

L'association oeuvre de concert avec RHDCC afin d'améliorer l'employabilité des peuples autochtones, des nouveaux arrivants, des travailleurs non qualifiés et des chômeurs actuellement exclus du marché du travail. On créera un cadre national pour appuyer le développement de leurs compétences essentielles, y compris un processus intégré pour ce développement et un répertoire national des ressources en la matière.

Des investissements relativement modestes dans la mise à niveau des compétences essentielles, comme ceux que nous venons de mentionner, peuvent susciter d'importants gains de productivité. Il est également essentiel d'offrir de l'information actuelle et pertinente sur le développement professionnel et les débouchés connexes en perfectionnement des compétences. En partenariat avec Affaires indiennes et du Nord Canada, des unités mobiles de l'Institut indien de technologie de la Saskatchewan offrent des conseils de carrière aux premières nations de la province. Deux véhicules récréatifs ont été rénovés et équipés de l'Internet, d'ordinateurs portatifs et de bureaux pour permettre au personnel et aux participants de dialoguer confortablement sur les possibilités de carrière.

L'éducation à distance est particulièrement efficace dans les régions rurales éloignées. Le Collège de l'Arctique du Nunavut s'est prévalu du financement offert dans le cadre du programme d'infrastructure du savoir pour mettre au point un système cybernétique qui permettra d'élargir les programmes offerts à distance et en ligne, et notamment d'offrir des programmes provenant d'établissements postsecondaires du Sud.

• (1650)

Alberta-North possède 87 points d'accès communautaires offrant des programmes d'éducation à distance provenant de cinq collèges du nord de l'Alberta, et Contact North est un réseau de 94 centres d'accès dans le nord de l'Ontario, reliant les étudiants aux collèges et aux universités au moyen de la visualisation par ordinateur et permettant l'interaction entre les membres du corps professoral et les étudiants. Ces services sont coûteux.

L'éducation et la formation dans les réserves des Premières nations sont également déterminantes. Plus de 80 collèges offrent des programmes dans les collectivités autochtones en partenariat avec les bandes des Premières nations ou avec des instituts dirigés par les Autochtones. Le Northern Alberta Institute of Technology, le Red River College du Manitoba, le Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology et le Saskatchewan Indian Institute of Technologies offrent des laboratoires mobiles pour des programmes de formation de techniciens à l'entretien et à la réparation d'automobiles, de charpentiers, d'électriciens, de plombiers et de soudeurs, pour n'en nommer que quelques-uns.

L'ACCC travaille en partenariat avec Noront Mines, le Conseil des ressources humaines autochtones et un consortium de collèges pour explorer un modèle potentiel pour le développement des entreprises et de l'emploi autochtones dans le cercle de feu. Le modèle se caractérisera par des programmes axés sur le rendement en deux volets, un pour l'emploi dans les métiers de la construction et des mines et l'autre, pour le développement des entreprises.

Non seulement les collèges adaptent-ils leurs programmes d'éducation et de formation aux besoins des employeurs par l'intermédiaire de comités consultatifs des programmes, mais ils leur fournissent également du soutien en R. et D. appliquée.

La recherche appliquée collégiale est axée sur la solution de problèmes pour les entreprises locales et les aide à survivre et à prospérer par l'adoption de nouvelles technologies et par le lancement de produits et de procédés nouveaux et améliorés. Les

instituts de recherches collégiaux, comme le Yukon Research Centre et le Aurora Research Institute, travaillent sur des outils commercialisables adaptés au grand froid, sur la technologie de production des hydrates de gaz et sur la connectivité Internet dans l'Arctique. Les activités de recherche appliquée collégiale forment des diplômés hautement qualifiés capables de relever des défis dans le monde réel, ayant une formation appliquée sur des technologies de pointe, ayant des contacts avec l'industrie et ayant une formation axée sur des compétences avancées dans tous les secteurs de l'économie.

Le rapport de la Chambre de commerce du Canada a souligné la nécessité d'une stratégie fédérale fondée sur une recherche approfondie portant sur le potentiel économique qui existe dans les collectivités éloignées du Canada.

Un projet de recherche de l'ACCC sur les grappes du savoir reliées aux communautés rurales, financé par le Secrétaire rural et le Secrétariat aux coopératives, a confirmé que les collèges sont des acteurs clés des équipements des systèmes ruraux ainsi que des facilitateurs pour les industries de l'innovation et de la créativité. L'ACCC continue d'explorer les occasions avec le Secrétaire rural et le Secrétariat aux coopératives pour entreprendre des projets de recherche destinés à examiner le rôle des collèges et des instituts comme catalyseurs d'une économie rurale créative.

Nous invitons le comité à prendre note de notre mémoire, qui sera présenté le 13 décembre. Nous remercions le comité de nous avoir donné cette occasion; ma collègue, Suzanne, et moi serons heureuses de répondre à vos questions.

• (1655)

Le président: Merci beaucoup de cet exposé.

Nous allons commencer par M. Patry.

[Français]

M. Claude Patry (Jonquière—Alma, NPD): Merci, monsieur le président.

Bienvenue, mesdames.

Vous dites que 42 p. 100 des Canadiens ont de la difficulté à lire et à écrire et qu'ils n'ont pas reçu de formation. Pour ma part, j'étais travailleur dans une usine. En 1990, on a mis sur pied une nouvelle technologie. Des professeurs de cégep sont venus montrer à des gars qui avaient terminé une 11^e année d'études ou un secondaire V comment utiliser cette nouvelle technologie. Les travailleurs ont été retirés de l'usine pendant six mois, avec des professeurs. On a alors fait du doublage. J'habite à 200 km au nord de la ville de Québec. C'est moins compliqué que si c'était à 200 km au nord du vrai Nord du Québec.

Je suis intervenu auprès des employeurs, des bureaux de chômage et de la communauté. Comme vous le savez, des cours étaient offerts à certains endroits aux gens qui étaient au chômage pour qu'ils apprennent à lire et à écrire et qu'ils suivent de la formation. Je ne sais pas si c'est encore le cas.

Est-ce que ça se fait encore, chez vous? Les compagnies sont-elles prêtes à collaborer avec la communauté et le gouvernement pour aider les gens qui sont sans travail?

Mme Michèle Clarke: Est-ce que votre question s'adresse à moi?

M. Claude Patry: Elle s'adresse à vous trois.

Mme Michèle Clarke: Oui, les collèges travaillent très étroitement avec l'industrie pour aider les travailleurs déplacés. Il est certain que beaucoup de formation est offerte par nos membres partout au Canada pour aider ces gens à acquérir de nouvelles capacités, de nouvelles habiletés, en vue de retourner sur le marché du travail.

Dans un premier temps, le partenariat s'établit entre l'industrie qui a été touchée dans la communauté et le collège. Comme je l'ai dit dans ma présentation, l'institution est souvent la plus grande industrie de la communauté. Dans les petits centres, des partenariats se développent, et ce sont ces institutions qui offrent une formation aux gens qui sont déplacés. Oui, ce processus est en cours dans les communautés où les collèges sont établis.

M. Claude Patry: Merci.

Vous avez parlé de 10 000 nouveaux travailleurs. La formation est maintenant plus exigeante, entre autres au cégep, qui est fréquenté par beaucoup de jeunes. Quand ils terminent le secondaire, ils vont étudier une technique au cégep ou à l'université. Ils sont peu nombreux à s'intéresser au travail manuel de base.

Par exemple, la dame parlait de camionneurs. On voit de moins en moins de mécaniciens de chantier, de soudeurs ou de plombiers pour le gaz. Ce sont aussi des emplois intéressants, mais les jeunes semblent ne pas s'y intéresser particulièrement.

Avez-vous prévu de la formation pour ces gens, de façon à les intéresser ou les convaincre de faire carrière dans ces domaines?

Mme Michèle Clarke: Sauf erreur, vous parlez en particulier de pouvoir encourager les jeunes à poursuivre des études, par exemple dans les métiers.

En effet, c'est sûr et certain qu'il y a des défis à relever dans toutes les provinces au Canada pour encourager les gens à poursuivre des études relatives aux métiers.

Il y a des lacunes dans tous les secteurs des métiers et beaucoup de demandes partout au Canada, plus dans certains métiers que dans d'autres. Ça dépend du métier. En Colombie-Britannique, les métallurgistes sont beaucoup en demande. En Ontario, c'est autre chose. Dans le domaine de la construction, de gros défis devront être relevés dans les années à venir: à peu près 300 000 personnes chercheront à occuper les postes des gens qui se seront retirés du marché du travail. Ce sont donc de gros défis que ces secteurs devront relever.

Pour ce qui est des collèges, c'est sûr qu'ils font la promotion de tous les programmes qu'ils offrent et qu'ils travaillent de très près avec le Forum canadien sur l'apprentissage, par exemple, qui fait une grande promotion des programmes offerts dans le domaine des métiers.

Cependant, il y a une perception au Canada, comme vous le dites, qui est très vraie et selon laquelle les métiers, ce n'est peut-être pas ce que veulent exercer les jeunes. Souvent aussi, ils ont vu leurs parents occuper ces emplois et ils ne veulent pas suivre les mêmes carrières. Par contre, les salaires sont très élevés dans certains domaines.

C'est pourquoi nous, les collèges, travaillons de très près avec le Forum canadien sur l'apprentissage pour essayer de faire cette promotion. De plus, je sais que le forum lui-même travaille de très près avec les employeurs pour encourager l'apprentissage. Les jeunes peuvent entreprendre un métier sans vraiment être des apprentis. Toutefois, s'ils entreprennent la formation d'apprentis, ils auront des avantages plus tard parce qu'ils pourront atteindre d'autres niveaux de compétence. Leur formation sera reconnue au Canada grâce à la

certification Sceau rouge et, ainsi, ils seront encore mieux payés que s'ils ne détenaient pas cette certification.

● (1700)

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Patry. Votre temps est écoulé.

C'est maintenant au tour de M. Shory. Maintenant vous êtes sur une lancée.

M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leur présence ici cet après-midi et de nous avoir donné un bref exposé sur leur expertise, ce qui aidera le comité à terminer son étude et à présenter des recommandations positives dans ce domaine.

Comme vous le savez, le gouvernement fédéral s'est engagé à travailler en partenariat avec tous les paliers — les provinces, les territoires, les municipalités et d'autres — pour se concentrer sur un plan d'infrastructure à long terme pour les régions rurales et éloignées. En fait, la semaine dernière, le ministre Lebel a lancé un processus en ce sens, ce qui aidera.

La semaine dernière, je lisais dans le rapport de la Chambre de commerce du Canada intitulé *Argumentation économique en faveur de l'investissement dans les collectivités éloignées du Canada*, que vous avez mentionné au début de votre exposé, et j'ai été frappé par cette observation que l'on pouvait lire dans le résumé:

Malgré les nombreuses sources de soutien gouvernemental et les dépenses fédérales considérables affectées aux régions rurales et éloignées du Canada, il n'est pas facile de réaliser des progrès constants dans la mise en place de collectivités vigoureuses et autosuffisantes au sein de nos régions éloignées.

Ensuite, plus loin, j'ai noté qu'il y avait un accent en partie sur le fait d'attirer des investissements du secteur privé dans ces régions.

Alors, j'aimerais savoir et, en fait, le comité aimerait savoir comment vous pensez que notre gouvernement pourrait améliorer les efforts de développement dans les collectivités rurales et éloignées. Et, plus précisément, si vous aviez à établir des priorités, disons, un ensemble de changements non monétaires — évidemment, nous comprenons tous que nous sommes en période de compressions budgétaires — pour encourager la participation de nombreux secteurs dans le développement des collectivités rurales et éloignées, quelles seraient-elles?

Mme Margaret Eaton: Merci beaucoup de cette question.

Le rapport de la Chambre de commerce était très intéressant et très éclairant. Une des choses que j'ai vraiment retenues de ce rapport est ce rôle du secteur privé, surtout dans ces collectivités. Nous avons entendu parler de cela dans l'histoire sur Cameco, la capacité de l'employeur de grande taille de créer une collectivité. Si l'employeur réussit bien, alors, la collectivité réussit bien également. Par la suite, ces collectivités prospèrent parce que les salaires sont plus élevés et qu'il y a d'autres investissements dans les petites entreprises, et cela mène à un environnement plus sain et plus durable.

Ce que nous aimerions voir, c'est que lorsque l'on négocie les conventions collectives, ce qui arrivera d'ici deux ans, on mette un certain accent sur le fait de découper une partie de cet investissement à l'intention des employeurs afin de créer cet incitatif pour faire de la formation. Cela profite à l'employé et cela profite à l'employeur, et cela mènera à une collectivité en meilleure santé. Nous considérons vraiment que les conventions collectives sont un outil puissant pour apporter un changement que le gouvernement fédéral pourrait adopter.

• (1705)

Mme Suzanne Taschereau (directrice, Compétences essentielles, Partenariats canadiens, Association des collèges communautaires du Canada): J'aimerais ajouter quelque chose.

Dans le modèle que nous utilisons avec Noront Mines, l'entreprise est un partenaire qui fait preuve de beaucoup d'intérêt et de volonté et elle peut jouer un rôle intéressant pour ce qui est d'offrir des incitatifs à certains de ses fournisseurs. Ce que Noront Mines se propose de faire, c'est d'obliger tous les fournisseurs dont elle retient les services à embaucher des personnes autochtones et de la collectivité pour assurer une certaine amélioration de leur compétence. Cela se fera à la condition qu'ils libèrent ces gens pour qu'ils suivent une certaine formation. Cette entreprise prévoit dans ses ententes contractuelles avec ses fournisseurs des conditions pour embaucher des gens sur place, développant ainsi une économie locale.

Pour cela — et vous dites non monétaire —, ils doivent réduire leurs risques à court terme. Ils considèrent l'investissement financier comme un investissement, et non comme un coût, mais comme un investissement à court terme qui réduira le coût et qui, à long terme, fournira des emplois durables en fournissant des incitatifs aux fournisseurs.

J'ignore si cela répond à votre question, mais c'en est une partie. Nous examinons des partenariats. Cela nécessite un certain financement dans le Nord. C'est difficile. Grâce à des partenariats, vous pouvez partager le fardeau des coûts et vous concentrer réellement sur l'élément incitatif.

Le président: Monsieur Shory, votre temps est écoulé.

Madame Crowder.

Mme Jean Crowder: Merci, monsieur le président.

Une des choses dont nous avons entendu parler par des témoins antérieurs concernait le rythme de l'entreprise par opposition au rythme du gouvernement pour répondre. En fait, j'ai un article tiré de mon journal local. La manchette se lit comme suit: « Emplois bien rémunérés sans réponse pour les travailleurs prêts à se rendre dans le Nord ». En fait, l'Université de l'Île de Vancouver refusait des candidats pour son cours de conducteur d'équipement lourd et on indiquait le nombre d'emplois disponibles dans le Nord en ce moment.

Avez-vous vu des pratiques exemplaires pour ce que j'appellerais la formation juste à temps? Il s'agit d'une question importante dans le Nord.

Mme Suzanne Taschereau: Ce que nous avons vu et qui fonctionne, surtout lorsqu'on regarde les compétences fondamentales, c'est de les intégrer dans un très petit investissement — entre 20 et 60 heures centrées sur ce qui est nécessaire pour l'emploi en ce moment, plutôt que sur les mathématiques et l'alphabétisation à long terme de la maternelle à la 12^e année.

Nous constatons, premièrement, que les apprenants qui ont décroché au niveau du secondaire ne sont pas vraiment intéressés. Il est très difficile de les convaincre, à l'âge adulte, de retourner faire leurs 10^e, 11^e et 12^e années. Mais vous pouvez travailler avec les entreprises, les collèges et les fournisseurs de services communautaires locaux, pour fournir cette formation juste à temps, « de quoi avez-vous besoin pour pouvoir faire le travail », qui est très très ciblée.

Nos collègues ont mis au point certains outils pour déterminer les compétences essentielles en milieu de travail qui sont fondés sur les échelles internationales d'alphabétisation des adultes. Ils faut une ou

deux heures, trois au maximum, selon les besoins d'apprentissage, pour évaluer quels sont les besoins, pour travailler avec l'entreprise afin de connaître quelles compétences techniques sont nécessaires et ensuite, vous combinez ces éléments dans des interventions très ciblées. Ce type d'approche a tendance à mieux fonctionner

Si le financement le permet, il s'agit d'une approche beaucoup plus ciblée sur les besoins immédiats, dont les personnes peuvent voir le côté pratique et l'entreprise, voir l'avantage immédiat en termes d'acquisition de compétences et de productivité sur le lieu de travail. Vous avez alors le début d'une formule gagnante. Ensuite, vous pouvez utiliser ces petits succès comme levier et ensuite, la personne en redemande.

Mme Jean Crowder: Vous parlez essentiellement des unités de construction de base. D'après votre expérience, y a-t-il suffisamment de souplesse et de fonds disponibles pour appliquer ce genre de processus?

Mme Suzanne Taschereau: Je ne peux parler que pour volet des compétences essentielles, mais ma collègue pourrait peut-être le faire pour ce qui est de la formation technique.

Lorsque nous faisons des essais avec des projets pilotes, parfois nous avons ce genre de souplesse, mais alors, ils ne sont pas mis à l'échelle pour le long terme. Alors, nous allons de projets pilotes en projets pilotes. Si nous pouvions nous inspirer des pratiques exemplaires et de tout ce que nous avons appris à partir des innovations dans les projets pilotes, et ensuite, si nous pouvions mettre cela à l'échelle pour un financement à beaucoup plus long terme, alors, tout irait bien.

Mme Jean Crowder: Madame Clarke.

Mme Michèle Clarke: J'allais ajouter que la réaction des collègues... Nous décrivons souvent nos membres comme étant capables de s'adapter en un rien de temps. Ils le font régulièrement, et avec facilité et flexibilité. Évidemment, il y a des répercussions financières, mais leur mandat est de répondre aux besoins de la collectivité et aux besoins de l'industrie, de sorte que si vous avez une industrie, une PME, une entreprise qui est locale, ou non, qui fait une demande particulière auprès d'un établissement membre ou d'un collège au Canada, il est rare qu'ils n'arrivent pas à prendre le virage.

Ils peuvent certainement répondre aux besoins de cet employeur. Qu'il s'agisse de former un petit nombre de travailleurs ou un grand nombre de travailleurs, ils adaptent leur programme d'enseignement en conséquence. Les établissements possèdent différents départements qui travaillent avec l'industrie. Il s'agit d'un secteur différent de l'organisme.

• (1710)

Mme Jean Crowder: Madame Clarke, pouvons-nous recommander quelque chose en particulier qui continuerait d'appuyer ce genre d'activité?

Mme Michèle Clarke: Dans l'approche holistique que les collègues offrent aux apprenants, il y a des approches que les collègues mettent en place pour pouvoir répondre aux nombreux besoins des apprenants dans les régions rurales et éloignées. Il y a également le développement de partenariats. On en a parlé plus tôt du point de vue des incitatifs pour les employeurs. Nous avons des collègues qui travaillent en partenariat avec des employeurs pour pouvoir répondre à deux besoins.

Prenons l'exemple d'un centre de santé, comme ce fut le cas dans la région de Red Deer, où on n'arrivait pas à attirer des travailleurs pour venir travailler dans ce centre particulier, et le collège avait besoin d'offrir à ses étudiants certaines occasions — il ne s'agit pas nécessairement d'un centre rural, mais c'est un exemple — d'acquérir de l'expérience de travail; alors, les deux besoins ont été comblés. Les étudiants ont pu aller travailler dans cet établissement, sous supervision, pour offrir certains des services qui étaient nécessaires et les étudiants du collège, les apprenants, ont pu acquérir une certaine expérience dans l'industrie. En fin de compte, certains d'entre eux ont été embauchés par cet établissement particulier; alors, il y avait également un élément d'apprentissage en cours d'emploi.

Offrir certains incitatifs aux employeurs, qu'il s'agisse de crédits d'impôt ou qu'on les appuie plus tard pour les choses qu'ils font, je pense que ce serait très très important.

Le président: Merci, madame Clarke.

Le temps est écoulé, mais je pense, madame Eaton, que vous vouliez dire quelque chose.

Mme Margaret Eaton: Oui, merci.

Certains des modèles qui connaissent le plus de succès sont ceux où l'employeur n'est pas financé directement. Comme nous le disions, les employeurs ne sont pas intéressés à suivre ce très long processus. Dans les provinces où les choses fonctionnent très bien, comme le Manitoba, cela se fait par l'intermédiaire d'un service du marché du travail qui envoie des évaluateurs et des formateurs dans votre lieu de travail, qui déterminent quels sont les compétences essentielles et les défis en matière d'alphabétisation et ensuite, qui conçoivent un programme juste à temps pour les travailleurs.

De la même manière, en Ontario, nous avons établi un partenariat avec la Coalition de l'alphabétisation de l'Ontario pour un projet d'alphabétisation en milieu de travail qui a été appliqué dans 14 lieux de travail différents dans la province. Le financement a été accordé à la Coalition de l'alphabétisation de l'Ontario qui a, par la suite, adjudgé des contrats aux fournisseurs locaux pour s'assurer que l'on répond aux besoins de formation des lieux de travail particuliers.

Je pense qu'il s'agit d'un excellent modèle, où l'employeur n'a pas à faire de demande de financement. Parfois, cela peut être un embêtement. S'il peut y avoir un intermédiaire, une sorte de tierce partie intelligente, cela les aide vraiment. Une autre chose que les employeurs nous disent, c'est qu'ils ont bien besoin qu'on les tiennent par la main. Ils ont besoin d'aide avec l'évaluation, avec la formation. En fait, beaucoup de PME n'ont pas des spécialistes des RH qui sont des maîtres en matière de formation; alors, ils sont vraiment à la recherche d'un autre expert, un collègue, un conseil scolaire, un organisme d'alphabétisation, qui pourrait faire ce travail à leur place.

Le président: Merci, madame Eaton, de cette intervention.

Monsieur Butt, allez-y.

M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie, mesdames, de votre présence ici cet après-midi. Nous apprenons d'excellentes choses au sujet de ce que vous faites et je pense qu'il est bon que les membres du comité le sachent.

Une des choses dont a parlé Mme Taschereau, c'était le problème d'aller d'un projet pilote à un autre. Le but de la présente étude est d'examiner le développement des compétences dans les collectivités éloignées et rurales dans une période de compressions budgétaires. Nous savons que l'argent se fait rare.

Pouvez-vous me donner un exemple de projet pilote qui a reçu du financement, mais qui a pris fin parce qu'il n'a pas donné de bons résultats? Peut-être que le gouvernement pourrait réaffecter les ressources provenant de ce domaine pour l'investir dans un domaine qui serait plus durable. Avez-vous des exemples d'occasions de réaffecter les fonds existants dans des domaines où nous en aurions davantage pour notre argent?

• (1715)

Mme Suzanne Taschereau: L'approche axée sur le projet pilote demande environ un an. Ensuite, vous allez d'une année à l'autre. Vous êtes toujours en train de mettre à l'essai une nouvelle approche quelconque, plutôt que de bâtir sur les approches qui se sont révélées prometteuses.

Je n'ai pas été financée par le gouvernement depuis très longtemps; alors, je ne peux vous donner d'exemple de projet pilote qui n'aurait pas dû aller de l'avant, de projet pilote dont vous auriez pu réaffecter les fonds. Le point principal que je veux faire valoir, c'est que la raison de procéder à un projet pilote est de déterminer si cela fonctionne ou non. S'il n'a pas fonctionné, alors, vous y mettez fin. S'il a fonctionné, alors, j'ose espérer que nous pourrions mettre ces choses à l'échelle. Je n'ai pas eu de projet pilote qui a échoué lamentablement, où l'argent aurait pu être réaffecté ailleurs. Habituellement, il ne s'agit pas d'une grosse somme d'argent. On parle habituellement de 5 000 \$ pour un collège par-ci et de 5 000 \$ pour un collège par-là. Certains collèges réussissent bien, d'autres ne réussissent pas aussi bien. Vous en tirez les leçons. Vous allez de l'avant et vous mettez à l'échelle les pratiques exemplaires.

J'ignore si mes collègues ont des idées quelconques sur des projets pilotes qui ont dérapé, des projets pilotes mettant en jeu des millions de dollars qui pourraient être affectés ailleurs. Je n'ai pas d'exemple de cela, mais peut-être que, vous, vous en avez.

Mme Michèle Clarke: J'ai effectivement un programme, mais peut-être qu'il ne s'agit pas d'un projet pilote. Le PCEA prendra fin en 2012 et les collèges ont travaillé avec ce programme. Ils ont recommandé certaines économies pour ce programme, ainsi que pour la SFCEA.

J'ajouterais une observation sur les différents types de financement disponibles pour les apprenants. Dans le cas du PCEA et de la SFCEA, les apprenants ont de la difficulté à savoir à qui s'adresser pour obtenir du financement. Une partie vient d'ici et une partie vient de là. Que ce soit au provincial ou au fédéral, il y a des fonds disponibles. Il s'agit de financer celui qui répond aux critères. Un programme financera quelque chose, mais pas l'autre. Nous recommanderions qu'il y ait une centralisation des fonds pour les programmes accessibles aux apprenants dans les régions rurales et éloignées, de sorte qu'il n'y ait qu'un seul endroit où s'adresser.

M. Brad Butt: Permettez-moi d'aller du côté de l'alphabétisation avec Mme Eaton. Dans le bulletin de nouvelles d'hier, Margaret Atwood disait que les Canadiens augmentaient leur degré d'alphabétisation en utilisant Twitter, ce que j'ai trouvé plutôt étrange. J'ai mentionné cela pour soulever la question de la technologie de l'information et de l'accès Internet à large bande. Je suppose que c'est la meilleure façon de desservir les collectivités éloignées. Il est difficile de faire venir des êtres en chair et en os là-bas, mais grâce à l'apprentissage en ligne, la Webdiffusion et ce genre de choses, nous pourrions faire des progrès substantiels. Je suppose que c'est la direction que nous devrions prendre. C'est probablement la manière la plus rentable de desservir les collectivités mal desservies dans ces régions éloignées. Est-il juste de dire que nous devrions aller dans cette direction?

Mme Margaret Eaton: Je pense que l'accès est une question d'une très grande importance. Je sais que le gouvernement fédéral est en train d'examiner une stratégie sur l'économie numérique et je pense qu'il s'agit d'une des préoccupations sur lesquelles il va se pencher dans le cadre de cette stratégie. Il est certain qu'il y a des innovations extraordinaires dans les domaines de l'apprentissage en ligne et de la Webdiffusion. Je sais que les collèges ont participé à cela également. Je pense que c'est d'une très grande valeur. Mais je sais qu'il y a encore des collectivités éloignées pour qui c'est impossible à l'heure actuelle. Jusqu'à ce qu'elles aient un accès, il sera très difficile pour beaucoup de collectivités éloignées de même pouvoir participer. Voilà un élément.

Je suppose que le deuxième élément, c'est que c'est très bon pour certains types d'apprentissage, mais peut-être pas pour l'apprentissage qui est lié particulièrement au travail et à l'emploi. Souvent, cela doit concerner une pièce d'équipement particulière, un outil particulier, un lieu de travail particulier — des choses qui sont intimement liées à l'emplacement et à l'espace physique. Et nous en entendons beaucoup parler, surtout avec la nouvelle technologie. Dès qu'une nouvelle pièce d'équipement arrive dans l'atelier, les gens sont sidérés et ils n'ont pas certaines des compétences de base pour

travailler effectivement avec cet équipement. Vous m'avez raconté une histoire à propos de cela, Brad, à partir de votre expérience. Ensuite, vous avez besoin de ce genre de formation donnée en personne sur les lieux de travail même.

Je pense qu'il y a certaines limites, mais je pense certainement qu'il y a vraiment un meilleur des mondes en matière d'apprentissage en ligne.

• (1720)

Le président: Merci beaucoup.

Notre temps est écoulé et nous devons nous occuper de certains travaux du comité.

Nous vous sommes reconnaissants de vos exposés et de vos mémoires, et nous allons certainement en tenir compte.

Sur ce, je vais suspendre les travaux quelques instants pour vous permettre de quitter et ensuite, nous allons discuter des travaux du comité.

Merci beaucoup.

[La séance se poursuit à huis clos.]

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à :*
Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

If undelivered, return COVER ONLY to:
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5

Publié en conformité de l'autorité
du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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.

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à : Les
Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à
l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

Published under the authority of the Speaker of
the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Additional copies may be obtained from: Publishing and
Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the
following address: <http://www.parl.gc.ca>