



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 018 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 8 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 jeudi 8 décembre 2011

• (1535)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): Je déclare la séance ouverte.

Nous allons recueillir des témoignages par vidéoconférence des représentantes de Suncor Énergie Inc., c'est-à-dire Arlene Strom, vice-présidente, Communications et relations avec les intervenants; et Cathy Glover, directrice, Relations avec les intervenants et investissements dans la collectivité.

Nous accueillons également des représentantes du Conference Board du Canada, soit Anja Jeffrey, directrice, Centre pour le Nord; et Heidi Martin, analyste, Recherche en leadership et ressources humaines.

Tout d'abord, les témoins feront un exposé de cinq à sept minutes, après quoi nous passerons aux séries de questions de chacun des partis. Je vais d'abord céder la parole aux représentantes de Suncor, qui seront suivies des représentantes du Conference Board du Canada, si tout va bien.

Allez-y, madame Strom ou madame Glover.

Mme Arlene Strom (vice-présidente, Communications et relations avec les intervenants, Suncor Energy inc.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Tout d'abord, je tiens à vous remercier de nous donner cette occasion de témoigner devant vous aujourd'hui. On nous a demandé de parler du travail qui se fait au sein de notre Fondation Suncor Énergie, particulièrement sur le plan du renforcement des compétences dans les collectivités rurales. En ce qui nous concerne, notre travail s'effectue en grande partie dans la municipalité régionale de Wood Buffalo, plus précisément à Fort McMurray.

Nous espérons pouvoir amorcer un dialogue avec vous aujourd'hui. Nous n'avons pas pu réfléchir profondément aux politiques, compte tenu du court préavis que nous avons eu, mais nous sommes très heureux de pouvoir échanger avec vous aujourd'hui. Nous croyons fermement aux principes que nous allons vous exposer.

Premièrement, il est important de faire collaborer les multiples intervenants, soit les gouvernements fédéral et provinciaux, les partenaires des Premières nations, les collectivités et les gens de l'industrie, en vue de trouver des solutions efficaces. Nous estimons que ces discussions et ces investissements dans les solutions visant à renforcer les capacités au sein de la collectivité auront d'importantes retombées économiques et sociales à long terme.

Je vais maintenant céder la parole à ma collègue, Cathy Glover, qui vous parlera du travail que nous faisons à la fondation, après quoi nous répondrons avec plaisir à vos questions.

Mme Cathy Glover (directrice, Relations avec les intervenants et investissements dans la collectivité, Suncor Energy inc.): Merci, Arlene.

Monsieur le président, c'est un plaisir que d'être ici aujourd'hui. Comme Arlene l'a indiqué, nous allons principalement nous attarder sur la municipalité régionale de Wood Buffalo.

Comme vous le savez sans doute, son territoire couvre 68 000 kilomètres carrés, ce qui en fait la plus grande municipalité au pays. Elle englobe la ville de Fort McMurray, qui compte près de 77 000 habitants. Il y a cinq Premières nations et plusieurs associations locales de Métis qui se sont établies au sein de la municipalité régionale.

Cette région est importante pour Suncor, étant donné qu'elle abrite ses principales activités; c'est le noyau de l'industrie des sables bitumineux. C'est là où travaillent et habitent la plupart de nos employés. Malgré sa grande taille, il s'agit d'une collectivité éloignée. Dans cette région, on retrouve des collectivités encore plus isolées, comme Fort Chipewyan, qui est accessible uniquement par voie aérienne et qui dépend d'une route de glace durant l'hiver.

C'est vraiment ce qui est à la base de ce que nous faisons. Toutes nos initiatives sont axées sur la municipalité et ont une portée nationale, dans un contexte plus large.

La Fondation Suncor Énergie, sur laquelle vous nous avez demandé de l'information, est une organisation caritative privée sans but lucratif mise sur pied pour recueillir les contributions de Suncor et venir en aide à des organismes de bienfaisance enregistrés au Canada. La fondation est intégralement financée par Suncor et est dirigée par un conseil d'administration composé de gens de l'entreprise, au niveau de la vice-présidence ou à un niveau supérieur.

Comme Arlene l'a déjà mentionné, la fondation s'emploie à saisir les occasions de bâtir des collectivités durables grâce à des collaborations efficaces et d'améliorer la qualité de vie des collectivités importantes où Suncor est implantée.

La fondation a cinq priorités de financement: la formation des dirigeants communautaires, le renforcement des compétences et des connaissances, la stimulation de l'innovation, la mobilisation des citoyens et la contribution à un avenir énergétique commun.

Depuis sa création, en 1998, la fondation a investi plus de 74 millions de dollars dans les collectivités canadiennes. Nos investissements sont stratégiques, en ce sens qu'ils appuient les intérêts commerciaux de Suncor et, de façon plus générale, permettent de trouver des solutions aux problèmes rencontrés à l'échelle régionale et nationale.

Comme je l'ai déjà dit, les exemples que nous allons vous donner aujourd'hui concernent Wood Buffalo, mais nous travaillons aussi dans une perspective nationale, sur les plans des métiers techniques, du perfectionnement de la main-d'oeuvre et des possibilités pour les Autochtones.

Certains programmes que nous appuyons ont une portée nationale, par exemple, le Programme national de rayonnement autochtone d'Actua, qui met sur pied des programmes de science et de technologie dans les collectivités éloignées de partout au pays. Nous prenons part au dialogue du Forum des politiques publiques sur la participation des jeunes Autochtones et les programmes d'enseignement afin de trouver une nouvelle façon de collaborer en vue d'améliorer les résultats scolaires des jeunes dans tout le Canada.

L'entreprise s'attaque également aux problèmes liés à ses activités, que ce soit l'embauche, le renforcement des compétences, la collaboration avec les employés, la création d'incubateurs d'entreprise au sein des collectivités des Premières nations voisines et les programmes d'approvisionnement, et ce, en vue de renforcer le programme.

Notre portefeuille de renforcement des compétences et des connaissances vise assurément à créer une main-d'oeuvre qualifiée et dévouée. Pour ne pas compromettre la croissance de l'entreprise, nous devons nous assurer d'avoir en place une solide main-d'oeuvre et miser sur les facultés et les métiers dont nous avons besoin au sein de notre entreprise.

Nous devons encourager la prochaine génération à considérer une carrière dans le secteur de l'énergie et cultiver un état d'esprit de durabilité. Comment pouvons-nous amener les gens à penser autrement et à trouver des solutions différentes? C'est ce que nous appelons ici la « pensée originale ».

Nous avons travaillé avec plusieurs organisations et entités à ce chapitre. De concert avec le Northern Alberta Institute of Technology, nous nous sommes non seulement penchés sur des programmes précis d'acquisition des compétences, mais aussi sur des programmes de transition à l'intention des Autochtones. Comment peut-on assurer dès le départ la réussite scolaire de ces enfants? Je pense que la plupart des études ont révélé que si nous réussissons à bien les encadrer au cours de leur première année, à mesure qu'ils progresseront, ces étudiants n'auront pas des résultats différents des autres.

● (1540)

La Fondation Suncor Énergie finance également le programme Women Building Futures, établi à Edmonton. Il s'agit d'une initiative unique et solide visant à donner une formation aux femmes afin qu'elles puissent exercer des métiers traditionnellement réservés aux hommes, notamment dans les secteurs gazier et pétrolier, minier et de la construction.

Plus de la moitié des étudiantes sont autochtones. Bon nombre d'entre elles sont des mères seules. Le programme est destiné à leur venir en aide. Nous leur donnons accès à des appartements et à des services de garde pour leurs enfants. Nous avons conçu le programme de façon à ce que ces femmes obtiennent du succès dans leurs études.

Dans les deux cas, nous voyons ce que nous devons faire pour aider ces personnes à réussir.

Nous soutenons un autre programme, Careers: The Next Generation, qui est offert à un différent niveau. Ce programme vise les élèves de niveau secondaire. Il a été lancé à Fort McMurray. Il s'agit d'un partenariat public-privé dirigé par l'industrie. Les

étudiants du secondaire qui suivent ce programme peuvent donc développer des compétences et obtenir un diplôme. Dans cette petite collectivité où nous avons entrepris cette initiative — il s'agit maintenant d'un programme provincial —, nous veillons à ce que les étudiants, au sein de notre collectivité éloignée, n'abandonnent pas leurs études au milieu de leur 10^e ou 11^e année. Nous voulons qu'ils obtiennent leur diplôme d'études secondaires afin de pouvoir décrocher un emploi bien rémunéré au sein de l'industrie.

De toute évidence, nous collaborons étroitement avec le collège communautaire et technique, à Fort McMurray, afin d'élaborer des programmes à l'appui de notre entreprise, comme des programmes de conduite de machinerie lourde et de techniques de tuyauterie. Cependant, nous nous concentrons également sur les professions en demande au sein de la collectivité, que ce soit l'éducation de la petite enfance, les soins infirmiers ou les arts. Nous voulons nous assurer d'avoir un collègue communautaire fort et dynamique.

Nous avons aussi travaillé avec la Fondation nationale des réalisations autochtones. J'ai également parlé du travail que nous accomplissons, en collaboration avec le Forum des politiques publiques. Ces deux différentes organisations tentent de trouver de nouvelles façons de régler le problème de l'éducation des Autochtones en tenant compte des particularités culturelles et en amenant les Premières nations — les Autochtones, les Métis et les Inuits — à participer à l'élaboration des solutions.

Nous accordons d'autre part une grande importance à la formation des dirigeants communautaires. Non seulement nous avons besoin d'une expertise technique à Fort McMurray, au sein de notre entreprise, mais nous avons également besoin de leaders dans notre secteur à but non lucratif et notre milieu communautaire. Nous avons donc beaucoup investi dans ces programmes destinés à renforcer les compétences et les capacités dans le secteur à but non lucratif. Nous avons appuyé, entre autres, le Banff Centre et le nouveau programme « Social Prosperity Wood Buffalo » en vue d'aider les collectivités des Premières nations à développer leurs capacités.

Notre entreprise joue un rôle de soutien très actif. Les programmes que nous offrons directement sont surtout destinés aux Premières nations. Ce sont notamment des programmes pour des jeunes mères ou des incubateurs d'entreprise. Nos employés sont très actifs et engagés au sein de la collectivité.

Nous sommes conscients que la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée peut compromettre notre entreprise. Le rôle premier de notre entreprise est non seulement de recruter et d'employer des travailleurs, mais aussi de développer et de renforcer leurs compétences et leurs connaissances. Nous reconnaissons que l'écart se creuse entre les postes à doter au sein de l'entreprise et le bassin de travailleurs qualifiés. Nous savons qu'il est difficile d'encourager les jeunes âgés de 12 à 17 ans à se diriger vers les métiers spécialisés et de...

Le président: Puis-je vous interrompre un instant? Je vous serais reconnaissant de bien vouloir conclure votre exposé. Votre temps de parole est largement écoulé.

Mme Cathy Glover: Bien sûr. J'ai presque terminé.

Enfin, pour reprendre les propos d'Arlene, nous croyons aux solutions axées sur la collaboration, qui regroupent de multiples intervenants, et qui sont susceptibles d'avoir des retombées économiques et sociales à long terme. Nous nous employons également à éliminer les obstacles auxquels les jeunes autochtones sont confrontés, de façon à ce qu'ils puissent recevoir une éducation et acquérir des compétences en vue de participer à la population active.

Merci, monsieur.

• (1545)

Le président: Merci beaucoup pour cet exposé. Je suis certain qu'il inspirera plusieurs questions.

Je vais maintenant céder la parole à la représentante du Conference Board du Canada.

Allez-y, je vous prie.

Mme Anja Jeffrey (directrice, Centre pour le Nord, Conference Board du Canada): Merci, monsieur le président.

Je m'appelle Anja Jeffrey et je suis la directrice du Centre pour le Nord, une initiative lancée par le Conference Board du Canada. Je suis accompagnée de Heidi Martin, auteure principale d'un nouveau rapport, paru en novembre 2011, qui s'intitule *Building Labour Force Capacity in Canada's North*. D'ailleurs, je crois que c'est la raison pour laquelle nous sommes ici aujourd'hui.

Le Centre pour le Nord a été établi en 2009 et son mandat se termine en 2014. Il reçoit l'appui de l'industrie et du gouvernement, par l'intermédiaire de groupes autochtones et du milieu universitaire. J'estime que c'est la seule structure de dialogue équilibrée sur les difficultés auxquelles doit faire face le Nord du Canada.

Près de 50 investisseurs prennent part à cette initiative. Nos trois principaux dossiers de recherche sont: la souveraineté et la sécurité, les collectivités prospères et le développement économique. Nous analysons d'autre part les pratiques exemplaires à l'échelle internationale afin de déterminer comment les politiques et les recommandations canadiennes se comparent à celles des autres pays.

Lorsque cette initiative prendra fin, nous aurons abordé une série de questions qui touchent le Nord du Canada. Nous aurons examiné les analyses d'impact et les recommandations connexes, et nous aurons consulté des intervenants de partout dans le Nord pour nous assurer qu'on respecte les priorités.

Autrement dit, si vous avez des priorités d'intérêt public concurrentes ainsi que des ressources humaines et financières limitées, comme c'est souvent le cas dans le Nord, comment vous y prenez-vous pour obtenir les meilleurs résultats possible? Que faites-vous pour avoir le maximum d'impact sur les populations autochtones et non autochtones du Nord, favoriser un développement économique durable et veiller à ce que le Canada conserve son influence sur la scène internationale lorsqu'il s'agit du développement de ses régions arctiques et subarctiques?

Cette initiative ne vise pas uniquement les trois territoires; elle vise aussi les régions au nord des sept provinces.

Notre rapport sur le renforcement des capacités de la main-d'oeuvre dans le Nord du Canada s'inscrit dans la foulée des rapports que nous avons publiés et que nous publierons au cours des prochaines années. Vous trouverez sur notre site Web nos énoncés de mission et de vision, de même que notre brochure et tous les rapports que nous avons produits. Étant donné que nous recevons un financement initial, tout peut être téléchargé.

Notre dernier rapport a été très bien accueilli. Je ne peux qu'abonder dans le même sens que nos collègues de Suncor: tout est une question d'éducation, de compétences améliorant l'employabilité et de compétences professionnelles particulières.

Le Nord se trouve devant un paradoxe intéressant. Les perspectives d'emploi sont bonnes, mais les travailleurs qualifiés ne sont pas assez nombreux. C'est un problème auquel se heurtent l'industrie, les gouvernements et les organisations qui s'occupent du perfectionnement de la main-d'oeuvre. Que pouvons-nous y faire?

On nous parle sans cesse de la nécessité d'un financement stable et soutenu pour assurer l'éducation des jeunes et la disponibilité des programmes de développement des compétences. C'est très important. Il sera essentiel d'établir des partenariats publics-privés à ce chapitre.

Les compagnies minières doivent aussi faire leur part. Elles disposent de programmes destinés à générer des retombées économiques, et des ERA sont négociées dans le Nord afin d'accroître la formation et l'éducation. C'est comme construire une école. Toutefois, comment fait-on pour attirer des enseignants lorsqu'on peut seulement garantir leur emploi pour un an?

Il y a beaucoup de priorités concurrentes lorsqu'il s'agit de promouvoir le développement économique durable dans le Nord du Canada. N'empêche que si on n'intervient pas tôt, on ne sera pas en mesure d'exploiter le plein potentiel de cette région.

Je vais conclure en disant que notre rapport donne plusieurs exemples. Il est empirique. Le Conference Board du Canada mène des recherches fondées sur des données probantes. Nous serons ravies de vous parler des dispositions que nous avons prises auprès des organisations dans les provinces et territoires.

Merci.

• (1550)

Le président: Merci pour cette déclaration préliminaire.

Passons maintenant à Mme Crowder.

Mme Jean Crowder (Nanaimo—Cowichan, NPD): Merci beaucoup aux témoins ici présents et à ceux qui participent à la séance par vidéoconférence pour ces déclarations préliminaires.

Comme vous le savez, presque tous les témoins que nous avons entendus nous ont parlé de l'éducation et de la formation.

J'ai devant moi un article intitulé « The skills for our success » qui s'appuie sur ce qui a été fait en Australie. Il porte principalement sur la formation en apprentissage, mais parle aussi de deux ou trois mesures prises. Les dirigeants australiens ont investi dans des programmes préparatoires à l'apprentissage. Dans le cadre de ces programmes, on encourageait les travailleurs potentiels à intégrer le marché de la main-d'oeuvre qualifiée plus tard dans leur carrière. C'est une situation courante chez les Autochtones. Le gouvernement a créé et administré un système national et reconnu de centres de formation professionnelle. L'article précise ensuite que le gouvernement a augmenté de 43 p. 100 son investissement dans la science et la recherche en innovation, et que cela a eu des conséquences pour les travailleurs qualifiés qui ont pu tirer avantage de leurs nouvelles idées.

L'article cite également la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. Selon cette dernière, 34 p. 100 des sociétés disent manquer de main-d'oeuvre qualifiée, et 38 p. 100 ajoutent que cela leur a fait perdre des occasions d'affaires. L'article reprend également les propos du Conference Board du Canada qui salue la société Dofasco pour sa capacité à faciliter l'intégration des travailleurs dans les métiers spécialisés.

Ma question s'adresse au Conference Board du Canada. Qu'est-ce qui nous empêche, ici, d'investir à long terme dans l'éducation et la formation — y compris l'éducation de la maternelle à la douzième année —, car, comme d'autres l'ont souligné, si les étudiants ne terminent pas leur secondaire, ils ne peuvent pas suivre de cours de métier, participer à d'autres programmes et obtenir un certificat.

Qu'est-ce qui nous empêche de faire cet investissement?

Mme Heidi Martin (analyste, Recherche en leadership et ressources humaines, Conference Board du Canada): Je crois qu'une des principales priorités des participants à notre étude est de s'assurer que les enfants intègrent le système d'éducation et qu'ils y restent.

Deux des problèmes soulevés par bon nombre des participants sont le manque d'infrastructure dans le Nord du pays, notamment dans les écoles, et la piètre qualité de l'éducation offerte, plus particulièrement dans les écoles des réserves. Selon eux, certains diplômés du secondaire n'ont pas un niveau d'éducation équivalent à une douzième année. Il est donc impossible pour eux de suivre un cours de métier sans recevoir au préalable beaucoup de rattrapage, ce qui prend énormément de temps.

Les participants à notre étude nous ont dit que les étudiants éprouvaient déjà des problèmes d'employabilité avant même d'avoir terminé leurs études secondaires. Certains ont investi afin de résoudre le problème d'infrastructure. Par exemple, Cameco Corporation, dans le Nord de la Saskatchewan, a beaucoup investi dans une école secondaire virtuelle...

Mme Jean Crowder: L'entreprise est venue témoigner déjà.

J'aimerais vous interrompre un instant afin de parler de l'accès en ligne. Dans le cadre d'une des études du comité, et je ne la retrouve pas, des représentants du ministère de l'Industrie nous ont appris que, dans bien des régions — ils ont parlé plus précisément du Nord, mais la situation ne se limite pas à cette région —, Internet à haute vitesse n'est pas disponible. Je sais qu'une des solutions — et Cameco en a parlé —, c'est la prestation de services d'éducation en ligne.

Avez-vous de nouvelles informations à nous communiquer au sujet de la couverture Internet à large bande?

Mme Heidi Martin: Notre analyse documentaire a révélé que la couverture à large bande n'est qu'un problème d'infrastructure parmi tant d'autres dont on ne tient pas compte. Lorsqu'il est question d'infrastructure, nous avons tendance à penser aux hôpitaux, aux routes et aux aéroports. Toutefois, la couverture à large bande doit faire partie des travaux d'infrastructure dans le Nord.

Donc oui, nous avons remarqué, notamment dans le cadre de notre analyse documentaire, que certaines communautés ne pouvaient tirer avantage de ces solutions en raison de ce manque de couverture à large bande.

Mme Jean Crowder: Me reste-t-il encore du temps? D'accord.

Pourriez-vous nous parler rapidement de la formation juste à temps?

Mme Heidi Martin: Certainement. La formation juste à temps est une technique merveilleuse que beaucoup de nos participants

utilisent. Je vous explique. Les travailleurs prennent connaissance d'une possibilité d'emploi — un emploi affiché — et ils suivent une formation propre à ce poste.

Ainsi, le travailleur fait automatiquement le lien entre investir dans son éducation et sa formation professionnelle. Au bout du compte, cela lui permet d'obtenir un emploi. Le Conseil sectoriel du nord du Manitoba, la Det'on Cho Corporation, à Yellowknife, et beaucoup d'autres organisations nous ont fait part des succès de cette technique.

● (1555)

Le président: Merci. Votre temps est écoulé, mais peut-être que Mme Strom ou Mme Glover voudrait intervenir sur le sujet. Si oui, allez-y avant que l'on passe au prochain intervenant.

Mme Cathy Glover: J'aurais un commentaire à formuler au sujet de l'éducation en ligne. Un des programmes du genre ayant connu le plus de succès a été mis au point par la première nation Sunchild située dans le centre de l'Alberta. J'ignore si le comité est familier avec ce programme. Cette communauté a créé un programme en ligne adapté aux besoins des jeunes Autochtones et offert à l'échelle provinciale.

Selon notre expérience, lorsqu'un programme est offert dans une communauté éloignée, comme Fort McKay, au nord de Fort McMurray, la présence d'un enseignant dans la salle de classe est encore nécessaire. Il peut y avoir environ une douzaine d'étudiants. Parfois, ils sont au début de la vingtaine et ont quitté l'école secondaire traditionnelle depuis un bon moment. Ils ont besoin d'un enseignant ou d'un facilitateur pour les encadrer. L'utilisation de ressources en ligne adaptées a été positive dans ces communautés.

Le président: Merci.

Nous allons amorcer la prochaine série de questions avec M. Harris.

Allez-y.

M. Richard Harris (Cariboo—Prince George, PCC): Merci, monsieur le président. Merci également aux témoins.

Je suis un invité au comité. Je trouve cette étude intéressante, car le Comité des ressources naturelles mène une étude sur le Nord canadien, et bon nombre des questions qui y sont soulevées le sont également ici. Les problèmes sont très similaires.

Suncor développe depuis de nombreuses années des relations avec des communautés des premières nations. On parle beaucoup des avantages socioéconomiques liés à la participation de ces communautés à la mise en valeur des ressources locales. Cependant, le simple fait d'embaucher plusieurs membres des premières nations à des salaires auxquels ils ne sont pas habitués risque d'entraîner d'autres problèmes s'ils ne sont pas en mesure de s'ajuster à leur niveau de vie supérieur.

Je sais que Suncor travaille à nouer des relations et à se doter d'une main-d'oeuvre. Avez-vous remarqué ce problème au sein des communautés qui n'étaient pas bien préparées à cette augmentation des revenus de leurs membres? Cela peut entraîner d'autres problèmes s'il n'y a rien pour s'assurer que les avantages de cette nouvelle réalité sont positifs.

Mme Cathy Glover: Voulez-vous parler des communautés qui reçoivent un paiement considérable de redevances et qui partagent d'un seul coup cet argent avec tous leurs membres?

M. Richard Harris: Je parle plutôt des communautés rurales ou éloignées qui, soudainement, voient une ou deux sociétés s'installer dans leur région. Les membres de ces communautés sont embauchés par elles, mais dans des emplois dont la rémunération est élevée par rapport aux autres emplois dans le Nord canadien. Donc, cette augmentation de salaires peut causer d'autres problèmes, si les gens n'y sont pas bien préparés.

Mme Cathy Glover: J'imagine que oui, mais je l'ignore. Nous sommes installés dans ces communautés depuis 40 ans. Nous travaillons avec elles afin qu'elles développent des économies durables. Presque tous les travailleurs aptes à l'emploi travaillent pour nous, Syncrude ou une autre société du secteur. Les membres de ces communautés sont nombreux à ne pas vouloir travailler pour notre secteur. Ils désirent plutôt démarrer leur propre entreprise. La communauté, dans son ensemble, veut apprendre comment avoir une économie durable. Une des façons consiste à mettre sur pied des entreprises qui nous servent ensuite de fournisseurs. Le commerce avec les sociétés autochtones dans le Nord se chiffre à des millions de dollars. Nous avons choisi de travailler avec ces communautés afin de les aider à avoir une économie durable.

Je ne crois pas avoir répondu à votre question, mais de toute façon, je ne crois pas être en mesure de le faire.

• (1600)

M. Richard Harris: Vos relations avec ces communautés rurales ou éloignées, notamment les premières nations, reposent-elles sur un plan ou un programme important? Travaillez-vous avec les chefs de ces communautés afin de préparer leurs membres en vue d'une augmentation considérable de leurs revenus et de vous assurer que ces revenus sont dépensés au sein de la communauté?

Mme Cathy Glover: Oui. Nous travaillons à renforcer la capacité de ces communautés grâce aux programmes de développement économique et d'employabilité ainsi qu'à notre collaboration avec d'autres organisations, comme le Centre Banff. Je crois que nous sommes peu nombreux à travailler directement avec les chefs et les conseils de bande pour améliorer la gestion d'entreprise et favoriser le développement de la capacité. Cependant, s'ils nous demandaient de les aider, nous le ferions.

Mme Arlene Strom: Je crois que c'est juste. Entre 5 et 7 p. 100 de nos employés dans ces communautés sont des membres des premières nations. Nous travaillons avec eux à des initiatives. Par exemple, nous avons un incubateur d'entreprises à Fort MacKay où nous aidons à créer de nouvelles entreprises et à favoriser leur essor. Ces entreprises peuvent ensuite soutenir leur propre communauté.

Le président: Merci.

Passons maintenant à Mme Moore.

Allez-y.

[Français]

Mme Christine Moore (Abitibi—Témiscamingue, NPD): Merci à tous.

Je viens moi-même d'une communauté nordique. Un problème particulier me fait réfléchir.

Dans le Nord, il arrive souvent que les jeunes hommes — cette situation s'applique en effet surtout à eux — aillent travailler à l'extérieur. Ils réussissent à trouver des emplois dans des communautés nordiques et, uniquement avec un diplôme de 5^e secondaire, à

obtenir de meilleurs salaires que les gens ayant un diplôme universitaire de premier cycle, par exemple, et qui sont restés dans la communauté pour travailler.

Comment pourrait-on encourager ces gens à étudier? Ils nous disent qu'ils gagnent un meilleur salaire, même s'ils n'ont aucun diplôme universitaire, et qu'ils ne veulent pas s'endetter pour aller à l'école. Que peut-on répondre à cela?

[Traduction]

Le président: Qui voudrait répondre?

Allez-y, madame Martin.

Mme Heidi Martin: C'est une préoccupation dont plusieurs participants à notre étude nous ont fait part. Un d'entre eux, de la première nation Dene, à Yellowknife, a dit que les étudiants du secondaire décrochent pour se trouver un emploi bien rémunéré et laissent tomber l'idée de poursuivre des études universitaires.

À Yellowknife, la Northwest Territories' Mine Training Society a beaucoup investi pour montrer qu'il y a un lien entre les études, la formation et la richesse personnelle à l'âge adulte. Dans son rapport annuel, la société présente une publicité amusante dans laquelle on voit la photo d'une Dénée assise sur une voiture et disant qu'elle a terminé sa formation et qu'elle peut maintenant s'acheter une nouvelle voiture. On établit le lien entre les études et la stabilité financière.

Certains de nos participants proposent des bourses d'études et des plans de carrière à leurs employés afin de les encourager à passer d'un emploi de premier échelon à un poste nécessitant un diplôme universitaire. Il est facile de laisser tomber les études lorsque l'on peut obtenir un emploi de premier échelon bien rémunéré. Cependant, il est possible d'encourager bon nombre de ces employés à poursuivre leurs études.

• (1605)

[Français]

Mme Christine Moore: Mon autre question s'adresse aux représentants des deux groupes.

J'aimerais savoir si vos programmes sont offerts dans les deux langues officielles. Je parle un peu de ce que je vois dans ma région.

Souvent, des gens voient des opportunités d'emploi. Ils décident, par exemple, de quitter le Nord du Québec pour aller travailler en Alberta. Ils possèdent des connaissances et des compétences. Or il est essentiel qu'ils soient capables de transférer cette expérience à la communauté à laquelle ils s'intègrent, une fois arrivés dans leur nouvelle région.

J'aimerais savoir si vos programmes sont offerts dans les deux langues officielles. D'autre part, que faites-vous pour permettre à ces travailleurs de s'intégrer à leur nouvelle communauté pour que la communauté en bénéficie vraiment et pour qu'ils ne repartent pas six mois plus tard?

Aussi, un effort est-il fait pour intégrer, par exemple, les femmes des travailleurs qui s'en vont dans les communautés nordiques, de même que pour les intégrer au marché du travail? Ce sont des nouvelles personnes et c'est souvent plus difficile pour le conjoint ou la conjointe qui suit.

[Traduction]

Le président: Nous allons d'abord entendre les représentantes de Suncor, puis, celles du Conference Board du Canada.

Mme Cathy Glover: Monsieur le président, la communauté de Fort McMurray est devenue l'une des plus diverses au pays. J'ai entendu dire ce matin que 69 langues différentes étaient parlées à l'école élémentaire de la rue Main. Cela est attribuable au fait que de nombreuses familles viennent de partout au pays et dans le monde pour travailler dans ce secteur.

La langue des affaires chez nous, c'est l'anglais. Nous accueillons tous les travailleurs, peu importe leur langue d'origine, pourvu qu'ils aient les compétences nécessaires en anglais pour comprendre les règles de sécurité. Nous travaillons ensuite avec le collège local afin de créer des programmes et des comités d'accueil pour les nouveaux arrivants. Nous avons mis au point un programme avec Keyano afin de fournir aux nouveaux arrivants qui n'ont jamais connu l'hiver des renseignements de base sur cette saison, par exemple, pourquoi il faut porter un chapeau et à quoi sert la fiche électrique située à l'avant de la voiture; elle ne sert pas à faire démarrer le véhicule.

Nous devons les aider, car ils viennent ici pour travailler et ils sont nombreux à n'avoir fait aucune recherche avant d'arriver. Ils ne savent pas vraiment à quoi s'attendre.

Je suis fière aussi de dire que deux des principaux dirigeants de notre entreprise des sables bitumineux sont des femmes. Ce sont des ingénieures très accomplies et des dirigeantes très compétentes. Ce qui est très important, je crois, c'est que les femmes à tous les échelons de notre organisation peuvent s'identifier à elles.

Le président: Merci. Nous entendons une brève réponse de la part du Conference Board.

Mme Heidi Martin: J'aurais un exemple à vous donner. La société Agnico-Eagle Mines, au Nunavut, offre un service de navette aérienne à partir de Montréal pour leurs employés qui travaillent en rotation. La société a adopté une politique qui permet aux employés de travailler dans la langue de leur choix, et les choix sont nombreux. Pour des raisons de sécurité, les employés doivent être suffisamment compétents en anglais, comme l'ont souligné les représentantes de Suncor. Cependant, la société offre des services de conseillers en Inuktitut, ainsi qu'en français et en anglais.

Aussi, la Northwest Territories Mine Training Society compte beaucoup de femmes, notamment des Autochtones. Trente pour cent des participants à leur programme de formation sont des femmes, comparativement à la moyenne du secteur minier qui se situe à 5 p. 100. Donc, on tente vraiment d'augmenter le nombre de femmes dans le secteur et de faire en sorte qu'elles sont bien accueillies et qu'elles réussissent.

• (1610)

Le président: Merci.

Madame Leitch, vous avez la parole.

Mme Kellie Leitch (Simcoe—Grey, PCC): Merci beaucoup aux témoins d'avoir accepté notre invitation.

Ma première question sera plutôt brève. Peut-être devriez-vous nous donner votre point de vue avant de répondre. Quels sont, selon vous, les indicateurs de succès pour les sociétés du secteur privé qui investissent dans la formation axée sur des compétences dans ces communautés rurales et éloignées? Quels seraient les trois principaux indicateurs? Je sais que vous avez dressé une liste... et que nous n'avons pas été très spécifiques. Quelles sont les trois

mesures les plus importantes qu'une société du secteur privé doit prendre pour attirer des travailleurs dans le Nord?

Peut-être que les représentantes de Suncor voudraient répondre en premier?

Mme Cathy Glover: Je ne suis pas certaine de pouvoir vous donner une réponse brève. Je vais devoir prendre un instant pour réfléchir aux trois mesures.

Le problème, c'est que les travailleurs qualifiés, peu importe leur âge, ne sont pas légion. Nous savons que les travailleurs qualifiés actuels approchent l'âge de la retraite et qu'il y aura une pénurie. Il n'y a pas suffisamment de possibilités de formation des nouveaux travailleurs. Je crois également que, en tant que société, nous ne voyons pas les métiers spécialisés comme une perspective de carrière viable. Les travailleurs qualifiés peuvent connaître de très belles carrières. Nous devons le dire aux jeunes. Le succès ne se mesure pas uniquement par un diplôme universitaire. Nous discutons avec les jeunes des métiers et des autres occasions qui s'offrent à eux.

Mme Arlene Strom: Puis-je ajouter deux ou trois choses?

Le président: Bien sûr, allez-y.

Mme Arlene Strom: Nous avons déployé de véritables efforts de planification à long terme afin de pallier ce problème. Nous comptons augmenter le nombre d'associations. Notre entreprise n'a pas une grande expérience des projets conjoints, mais ces associations nous permettent de collaborer avec l'industrie et de répartir nos besoins sur une plus longue période. Ainsi, nos besoins en matière de main d'oeuvre ne fluctueront pas considérablement comme ils l'ont fait en 2008.

Le deuxième facteur, c'est la collaboration avec les collectivités, mais aussi avec l'industrie, c'est-à-dire les associations syndicales. Nous cherchons à déterminer les besoins à venir. Quelles seront les compétences nécessaires?

La mobilité de la main-d'oeuvre au sein du Canada est le troisième facteur, en plus de la mobilité à l'étranger, dont on parle beaucoup. Il faudrait harmoniser les processus d'accréditation de la main-d'oeuvre, des compétences et des métiers d'un bout à l'autre du Canada pour favoriser la mobilité nationale.

Le président: Ce n'est pas la première fois que nous en entendons parler.

Les représentantes du Conference Board du Canada souhaitent-elles ajouter quelque chose?

Mme Heidi Martin: Nous abondons dans le sens des représentantes de Suncor, car nous sommes souvent confrontés aux mêmes enjeux. J'aimerais toutefois ajouter que les associations doivent être fondées sur des objectifs mutuellement avantageux. Puisque la communication mutuelle entre les deux parties est le seul moyen de connaître ces objectifs, c'est ce qui doit être à la base des associations, de même que la compréhension de la culture de l'autre. Dans le cadre de notre étude, nous avons découvert que chaque collectivité est unique et que chacun doit comprendre la culture de l'autre. Ainsi, la collectivité doit comprendre la culture d'entreprise de ses partenaires, tout comme l'entreprise doit comprendre la culture de la collectivité.

Pour terminer, la planification à long terme et la stabilité du financement sont un gage de réussite. Nous avons découvert que bon nombre d'organisations gaspillent bien des ressources à toujours se préoccuper du renouvellement de leur financement. Lorsque leur source de financement tire à sa fin, elles craignent de devoir mettre un terme à leurs programmes. Si elles planifient à long terme et qu'elles n'ont plus à se préoccuper du financement, elles pourront continuer à offrir de la formation et des programmes. Les entreprises aussi doivent s'employer à le faire.

• (1615)

Mme Kellie Leitch: J'aimerais poser une petite question aux représentantes de Suncor.

Je sais à quoi sert la fiche électrique des voitures dans le Nord, car j'ai grandi à Fort McMurray.

Dans quelle mesure le Keyano College vous est-il utile? Est-il essentiel au bassin de gens qualifiés dont vous avez parlé? Le collège forme-t-il la main-d'oeuvre dont vous avez besoin, ou bien êtes-vous à la recherche d'autres partenaires?

Mme Cathy Glover: Je pense que nous devons continuer à collaborer avec Keyano tout en créant d'autres associations. Ce collège n'est pas assez grand pour satisfaire tous les besoins. Compte tenu des métiers spécialisés dont notre entreprise a besoin, le NAIT est un partenaire essentiel. Tous les établissements n'ont pas nécessairement l'équipement et le matériel particulier qu'il faut pour enseigner ces métiers.

L'importance du collège est indéniable; je trouve qu'il joue un rôle essentiel au développement de la collectivité. En raison de nos activités, certains programmes sur l'entretien d'équipement lourd et sur les techniques de la tuyauterie nous sont indispensables. Mais le fait d'avoir un collège au sein de la collectivité contribue considérablement à la durabilité de celle-ci et incite les jeunes à y rester. Les enfants qui grandissent là-bas peuvent choisir d'y étudier. Ils n'ont pas nécessairement à quitter le nid familial pour poursuivre des études postsecondaires ou pour fréquenter une école de métier en vue de travailler dans l'industrie.

Le président: Je vous remercie.

C'est le tour de M. Cuzner.

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

C'est plutôt génial que ma collègue, Mme Leitch, ait grandi à Fort McMurray.

Ma propre expérience de Fort McMurray remonte à 1976, alors que je travaillais à Catalytic Enterprises, pour Great Canadian Oil Sands. À l'époque, la collectivité comptait environ 13 000 habitants. Aujourd'hui, une des écoles primaires regroupe 69 langues, mais lorsque j'y étais, la plupart des habitants essayaient encore de déchiffrer l'anglais de Terre-Neuve.

Au risque d'avoir l'air de présenter un publiereportage de Suncor, je vais me servir des cinq minutes allouées pour expliquer au comité à quel point cette entreprise est considérée comme socialement responsable à Fort McMurray et dans toute la région. En effet, elle a posé des gestes très astucieux et a pris des mesures très progressistes sur le plan des relations de travail.

Lorsque nous avons commencé à fréquenter la région en 1976 et 1977, la collectivité de Fort McKay, située juste derrière l'usine, était en très mauvais état. En raison de sa proximité, Suncor était très active auprès d'elle. Aujourd'hui, je sais que certains des meilleurs ouvriers qualifiés viennent de Fort McKay, de même que certains des

entrepreneurs les plus prospères de Fort McMurray. Les gestes posés ont donc indéniablement porté leurs fruits.

Mais j'aimerais revenir sur une question de Richard à propos de la capacité des collectivités à tout simplement assumer leur réussite. À l'époque — je vais raconter une petite anecdote à mes collègues —, il fallait prendre un avion pour se rendre à Fort Chip en hiver. L'Alberta Recreation and Parks Association m'avait demandé d'y animer un atelier de formation pour les entraîneurs de hockey. Lorsque l'avion est arrivé à la bande d'atterrissage, un cheval lui barrait le chemin. Il a donc fallu appeler les responsables pour leur dire de le chasser. Lorsque l'avion s'est posé, personne n'est venu me chercher sur la bande d'atterrissage même s'il faisait environ moins 35. J'étais là, avec un sac de rondelles, de vieux films 16 mm et tout mon matériel. J'avais même des livres et des cartables. Or, il n'y avait aucune supervision.

J'ai marché jusqu'à l'établissement qui devait être l'école. C'était ouvert. Vers midi, des enfants ont commencé à arriver. Il n'y avait pas d'entraîneurs, mais rien qu'une bande d'enfants. J'essayais de comprendre. Je n'ai vu aucun adulte de la journée, mais puisque l'avion ne revenait pas me chercher avant 17 heures, j'ai décidé d'emmenner les enfants à la patinoire pour leur donner des exercices. Les enfants m'ont dit que c'était impossible puisqu'il y avait trop de neige sur la glace, mais je leur ai répondu que nous allions l'enlever. Nous avons donc déblayé la patinoire, puis nous avons fait un atelier de hockey. Les enfants ont fait des exercices, et nous avons eu beaucoup de plaisir.

À la fin de la journée, un des enfants est venu me demander si j'étais Jari Kurri. Ce jour-là, les enfants de Fort Chip ont cru que Jari Kurri est venu animer un atelier de hockey dans leur collectivité. Je n'étais pas politicien à l'époque; je ne raconte plus de bobards aujourd'hui.

Ma question s'adresse donc aux représentantes de Suncor. Pourriez-vous nous dire — puisque vous avez mentionné Fort Chip — ce que fait aujourd'hui votre entreprise auprès de cette collectivité? Quels genres de projets réalisez-vous à Fort Chip pour en élargir les possibilités? Je sais que certaines initiatives ont été particulièrement réussies à McKay. Qu'en est-il de Fort Chip? Qu'est-il advenu de cette collectivité?

• (1620)

Mme Cathy Glover: Comme vous le dites, la situation éloignée de Fort Chip complique les choses. Notre meilleur exemple de réussite, c'est l'entreprise qui fabrique les attache-poignets Kevlar dont se servent les différents membres de l'industrie de Fort Mac. Il s'agit de manchettes de protection que nos employés portent par-dessus leur uniforme, et qui sont fabriquées dans une toute petite usine de Fort Chip comptant cinq ou six employés permanents depuis probablement 15 ans. Cet équipement de protection nécessaire à nos employés répond à un besoin de l'industrie. Puisque le produit est fabriqué au sein de la collectivité, il y génère des retombées économiques directes. Nos employés responsables du développement des entreprises ont aidé ces gens à créer l'entreprise et à en assurer la pérennité. Ils ont aussi examiné la possibilité d'élargir son marché. Cependant, l'entreprise n'a pas eu autant de succès que nous l'avions souhaité en raison des difficultés de transport. Il s'agit là d'un bon exemple de projet qui a fonctionné.

De plus, nous commençons à collaborer avec les quatre autres entreprises de l'industrie qui composent le réseau Oil sands leadership initiative. Nous essayons d'intervenir de façon concertée auprès des collectivités plutôt que de nous faire concurrence et de multiplier les tentatives chacune de notre côté. Certaines de nos interventions auprès des petites collectivités ont été couronnées de succès.

Le président: Merci beaucoup.

À moins que M. Cuzner ait une autre histoire fascinante à nous raconter...

M. Rodger Cuzner: J'aimerais simplement ajouter qu'il y a 30 ans, je n'aurais jamais imaginé qu'une usine de fabrication verrait le jour à Fort Chip.

Le président: Merci.

Nous allons maintenant écouter M. Shory.

M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC): Merci, monsieur le président. Je remercie les témoins d'être venus.

Puisque je viens de Calgary, en Alberta, je connais toutes sortes de belles histoires sur Suncor, mais aussi sur beaucoup d'autres entreprises qui créent des emplois et qui offrent d'excellents programmes visant à aider les travailleurs de partout au Canada, et même de l'étranger, à se sentir chez eux.

Puisque j'ai très peu de temps, je vais tout de suite poser ma question au Conference Board du Canada. Dans votre brochure du Centre pour le Nord, vous dites que « pour que le Canada soit fort, son Nord doit l'être aussi ». Je suis d'accord, et nous le savons tous. D'ailleurs, le Nord est une priorité du premier ministre Harper.

J'ai aussi lu le rapport de la Fédération canadienne des municipalités, qui s'intitule *À l'avant-scène de la stratégie pour le Nord du Canada*. Voici ce qu'il dit:

Les questions du Nord revêtent désormais une importance prioritaire pour les partis de tous horizons politiques en présence au Parlement canadien, et reçoivent davantage d'attention de l'actuel gouvernement fédéral qu'elles n'en ont reçu de tout autre gouvernement dans l'histoire récente du pays.

Voici ensuite ce qu'indique la Chambre de commerce du Canada dans un autre document:

En dépit des nombreuses sources d'aide gouvernementale et des sommes considérables qu'Ottawa a injectées dans les régions rurales et éloignées du pays, il est difficile d'enregistrer des progrès constants dans le développement de collectivités éloignées vigoureuses et autosuffisantes.

Compte tenu des remarques de la Fédération canadienne des municipalités et de la Chambre de commerce du Canada, comment se fait-il que nous n'arrivions pas aux résultats escomptés, selon vous? Que devrions-nous faire en cette période de restriction budgétaire?

Je préférerais que vous ne me parliez pas d'argent.

• (1625)

Mme Anja Jeffrey: Merci beaucoup.

Je pense que votre remarque atteste que même si le nord du Canada reçoit généralement un très vaste appui politique, on ignore souvent ce qui se passe sur le terrain lors de la mise en oeuvre des projets.

C'est principalement attribuable au régime constitutionnel du Canada, dans lequel le gouvernement fédéral joue naturellement un rôle prépondérant. Dans ce cas-ci, il s'agit du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences, de l'Agence canadienne de développement économique du Nord et du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. Toutefois, les décideurs à Ottawa ne peuvent pas savoir tout ce qui se passe dans

les territoires et les provinces, et ce n'est la faute de personne en particulier. C'est simplement parce que les gens du Nord — c'est-à-dire les politiciens et les décideurs — sont poussés à leurs limites, et que toutes les ressources humaines et financières sont mobilisées.

Ce qu'il faut vraiment, c'est que les décisions puissent être prises de façon éclairée. Il ne faut pas uniquement s'accrocher aux initiatives du secteur privé — en effet, Suncor n'est qu'un des nombreux exemples d'entreprises privées qui appuient le développement de la main-d'oeuvre et des compétences dans le Nord. Le secteur public doit plutôt s'interposer et créer un recueil de pratiques exemplaires, pour ainsi dire. Si le gouvernement canadien le faisait et qu'il en tenait compte dans l'établissement de ses priorités, je pense que vous commenceriez à comprendre où se trouvent les lacunes.

Je ne prétends pas que nous avons raison et que le gouvernement a tort; c'est plutôt une question de communication et de collecte de renseignements. Le rapport du Conference Board du Canada sur le Centre pour le Nord, entre autres, ajoute un élément à la discussion, mais il ne couvre pas tout. C'est donc ce que je recommande pour la suite des choses.

M. Devinder Shory: Avez-vous quelque chose à ajouter?

Ai-je encore du temps?

Le président: Oui, environ 30 secondes — ou plutôt 22.

M. Devinder Shory: D'accord, alors parlons-en. Comment pouvons-nous inciter le secteur public à intervenir, ou bien les sociétés privées et les investisseurs? Je ne parle pas d'argent. Comment pouvons-nous les encourager à participer? Tout le monde convient que leur apport est essentiel.

Mme Anja Jeffrey: Je n'ai aucune réponse concrète à vous donner.

Le président: Les représentantes de Suncor aimeraient-elles ajouter quelque chose en guise de conclusion? Sinon, je vais suspendre la séance quelques instants.

Je tiens à remercier nos témoins de leurs exposés.

Je vois que Mme Glover semble avoir quelque chose à ajouter.

Mme Cathy Glover: Non, je voulais simplement vous remercier.

Le président: Excellent.

Nous allons faire une pause de cinq minutes.

• (1625)

_____ (Pause) _____

• (1635)

Le président: Reprenons; je vous invite à regagner votre place.

Puisque le comité doit se pencher sur certains travaux à venir, je vais lever la séance environ 10 minutes avant la fin; veuillez en tenir compte. Nous n'aurons peut-être pas le temps de terminer la série de questions, mais nous pourrions certainement écouter les exposés.

Habituellement, chaque exposé dure cinq à sept minutes. Nous procéderons ensuite à une série de questions de cinq minutes.

Veuillez nous présenter des exposés complets, puis vous pourrez répondre aux questions de votre mieux.

Monsieur Montpellier, allez-y.

M. Ryan Montpellier (directeur général, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière): Merci, monsieur le président. Merci aux députés de l'occasion de témoigner devant le comité permanent cet après-midi. Je suis heureux d'être ici.

Je m'appelle Ryan Montpellier et je suis le directeur général du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, le RHiM. Notre organisation est un partenariat public-privé entre le gouvernement fédéral, par l'entremise du Programme des conseils sectoriels de RHDCC, et le secteur minier au Canada.

Comme vous le savez sans doute, la ministre Diane Finley a annoncé cette année que des changements seraient apportés au Programme des conseils sectoriels et au financement de notre organisation. Même si ces changements auront une influence assez importante sur le Conseil des RHiM, nous examinons toutes les options pour réduire les effets de la réduction du financement. Nous allons continuer de cerner et de régler les problèmes de ressources humaines dans l'industrie minière.

Cependant, je suis ici aujourd'hui pour fournir un peu plus d'informations sur le marché du travail, que vous trouverez sans doute pertinentes, et pour parler de l'importance des Autochtones dans le secteur minier au Canada. Je veux aussi mettre l'accent sur Compétences essentielles à l'industrie minière, notre programme très innovateur de collaboration avec les Autochtones pour qu'ils acquièrent les compétences essentielles dans le secteur.

De nos jours, l'industrie minière au Canada doit surmonter une énorme difficulté. Selon l'Association minière du Canada, l'industrie a près de 140 milliards de dollars en nouveaux projets d'expansion ou en nouveaux projets qui sont à l'étape des permis. L'expansion rapide du secteur va exercer une pression considérable sur un marché du travail mis à rude épreuve.

Le secteur minier n'est pas à l'abri non plus du vieillissement de la population active au pays. En fait, environ 40 p. 100 des travailleurs miniers ont actuellement plus de 50 ans. C'est un des plus vieux secteurs au Canada en ce qui a trait à l'âge de la main-d'oeuvre. Environ le tiers des travailleurs pourront prendre leur retraite dans les quatre prochaines années.

Un tel problème est accru par la difficulté de l'industrie à attirer les jeunes, qui gardent des perceptions négatives à son égard. Les étudiants d'aujourd'hui ont encore les mêmes préjugés sur ce que l'industrie était il y a 50 ans.

Le secteur minier doit donc relever un défi immense: recruter environ 115 000 travailleurs au cours des 10 prochaines années, selon une prévision de croissance très modeste. Si les projets de 140 milliards de dollars qui sont à l'étape des permis se concrétisent, les besoins s'élèveront rapidement à 150 000 travailleurs miniers.

Voici comment l'industrie va relever ce défi.

Le secteur a besoin d'une approche à deux volets. Tout d'abord, la stratégie consiste à mieux employer toutes les sources potentielles de main-d'oeuvre. Il faut donc déployer des efforts continus pour attirer, recruter et fidéliser les jeunes, les femmes, les immigrants, les Autochtones et les travailleurs âgés. Les sociétés minières devront aussi augmenter leurs investissements dans la formation de gens établis près des sites d'activités minières. Comme vous le savez tous, ces sites se situent surtout dans les collectivités rurales et éloignées.

Ces 10 ou 15 dernières années, le travail s'est effectué en rotation par accès aérien dans le secteur minier. Même s'il présente des avantages et qu'il peut être très efficace, il s'agit d'un modèle très

coûteux qui entraîne un renouvellement de personnel très élevé et d'importants problèmes sociaux sur le plan de la vie familiale.

Il est simplement préférable d'attirer les gens, de former les travailleurs locaux et de leur donner l'occasion de profiter eux-aussi des retombées économiques.

Afin de relever ce défi, l'industrie devra également bénéficier d'investissements toujours plus importants pour augmenter la productivité. Les investissements dans le nouvel équipement et la technologie diminueront les besoins en main-d'oeuvre, mais les travailleurs miniers nécessiteront beaucoup plus de compétences. C'est le problème auquel l'industrie est confrontée de nos jours.

Lorsque j'ai parlé des sources potentielles de travailleurs, j'ai mis l'accent sur les Autochtones. C'est une des principales stratégies de l'industrie minière pour résoudre le problème du manque de compétences.

• (1640)

Comme vous le savez tous, plusieurs sociétés minières emploient beaucoup d'Autochtones. En fait, le secteur minier est le principal employeur privé des Autochtones. Environ 7,5 p. 100 des travailleurs miniers au pays ont déclaré qu'ils étaient Autochtones dans le recensement de 2006. D'après notre analyse, ils sont près de 10 p. 100 à l'heure actuelle, soit entre 17 000 et 20 000. Si je ne m'abuse, vous avez entendu les représentants de Cameco, cette semaine. Cette société minière donne un excellent exemple. Elle n'est pas la seule, mais elle fait un très bon travail pour attirer et fidéliser les Autochtones.

De nos jours, il existe plus de 175 ententes entre les communautés autochtones et les entreprises d'exploration et d'exploitation minières. Bon nombre de ces ententes prévoient des objectifs d'embauche très précis. Mais une des principales difficultés que les sociétés minières doivent surmonter pour atteindre ces objectifs, c'est de trouver les travailleurs compétents au bon moment. Le secteur minier a certes des problèmes à trouver les travailleurs qui possèdent les compétences essentielles et qui sont disponibles.

D'ailleurs, les investissements visant à augmenter les compétences essentielles dans les collectivités rurales et éloignées, surtout les communautés autochtones, sont judicieux et stratégiques. Notamment, le programme Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones, le PCEA, a donné d'excellents résultats dans le secteur minier ces dix dernières années. Pour la prochaine version du PCEA, nous encourageons à continuer de mettre l'accent sur l'éducation menant à l'emploi, qui a connu beaucoup de succès.

Enfin, je veux simplement souligner un programme innovateur qui est, selon moi, pertinent pour votre étude. Compétences essentielles à l'industrie minière est un programme de formation préalable à l'emploi qui s'adresse aux jeunes Autochtones. Il s'agit d'un partenariat entre le Conseil des RHIM et l'Assemblée des Premières Nations. Ce programme a été élaboré en 2010 et au début de 2011 sous la direction d'un grand comité, composé non seulement de Premières nations, mais aussi de Métis, d'Inuits, de représentants du secteur minier, de formateurs autochtones et d'un certain nombre d'autres parties prenantes.

L'objectif du programme est d'augmenter la participation des Autochtones dans le secteur de l'exploration et de l'exploitation minières en leur donnant une formation sur les compétences essentielles à l'obtention d'un travail utile. Ce programme permet d'acquérir des compétences à l'aide d'exemples, d'outils, de documents et de contextes venant de l'industrie. Toutefois, les cours se donnent selon les méthodes traditionnelles et la culture des Autochtones. C'est une approche innovatrice et adaptée qui favorise l'employabilité dans le secteur minier. La formation exige des partenariats entre les entreprises, les formateurs miniers, les dirigeants des communautés et les aînés autochtones. Cette approche globale permet d'acquérir les compétences essentielles et favorise l'employabilité.

Le taux de réussite des quatre premiers sites participants étaient de 70 p. 100. La majorité des diplômés ont obtenu un emploi ou ont poursuivi leurs études dans le secteur minier. À la fin de 2011, neuf établissements de formation partout au Canada — des collèges communautaires, des prestataires du PCEA et de centres de formation autochtones — participaient au programme Compétences essentielles à l'industrie minière. Ils donneront également le programme en 2012, et d'autres établissements devraient emboîter le pas sous peu.

Si vous voulez plus d'informations sur les programmes, je vous invite à consulter www.aboriginalmining.ca/fr ou le site Internet du conseil, www.mih.ca/fr.

Merci encore de l'occasion de témoigner. Je suis prêt à répondre aux questions.

●(1645)

Le président: Merci. Il y aura des séries de questions après les exposés.

Allez-y.

M. Scott Jobin-Bevans (président, Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (ACPE)): Bonjour, monsieur le président, mesdames et messieurs les députés. Je m'appelle Scott Jobin-Bevans. Je suis président de l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs, l'ACPE. Je suis accompagné de Glenn Nolan, premier vice-président de l'ACPE. Nous sommes tous les deux bénévoles pour l'association et nous travaillons dans l'industrie minière. Je suis géologue de formation. Ces 20 dernières années, j'ai travaillé partout dans le monde à titre de conseiller en géologie. Je suis cofondateur du cabinet conseil Caracle Creek, et j'ai travaillé dans bien des secteurs de l'exploration et de l'exploitation minières.

Glenn est vice-président des Affaires autochtones pour Noront Resources. Si vous connaissez cette société, vous savez qu'elle a des activités dans le cercle de feu, une région riche en ressources située dans les basses terres de la baie James, en Ontario. Glenn est aussi membre de la Première nation crie de Missanabie et c'est un ancien chef.

L'ACPE représente environ 8 000 personnes et sociétés. Nous protégeons et promouvons l'exploration et l'exploitation minières pour en faire des activités vigoureuses au Canada et partout dans le monde. Nous encourageons les normes les plus élevées sur le plan des techniques, de l'environnement, de la sécurité et des pratiques sociales au Canada et à l'étranger.

Merci de l'invitation à témoigner aujourd'hui et à vous faire part de nos commentaires sur le développement des compétences dans les communautés rurales éloignées.

Les responsables de l'industrie minière et, surtout, du secteur de l'exploration connaissent bien les questions que vous étudiez. Nos sociétés membres ont des activités dans des régions éloignées au pays. Bon nombre de ces activités sont de taille modeste: elles nécessitent seulement quelques employés à temps plein et beaucoup de travailleurs saisonniers, qui effectuent des tâches variées dans l'exploration minière. Partout au Canada, l'exploration et l'exploitation minières font vivre de petites communautés rurales.

Dans la tourmente économique des dernières années, les sociétés d'exploration et d'exploitation minières ont continué d'investir dans les projets canadiens, qui ont permis de créer de l'emploi et de nouvelles entreprises. Les Autochtones possèdent et gèrent bon nombre de ces entreprises, qui génèrent d'autres occasions partout au pays. L'industrie minière remporte un franc succès et elle est un moteur fondamental de l'économie au Canada.

En 2010, l'industrie minière a payé quelque 8,4 milliards de dollars en impôts et en redevances aux gouvernements, et elle a employé bien plus de 300 000 personnes. L'industrie minière est le principal employeur privé des Canadiens autochtones. Depuis 1996, le secteur minier a connu une hausse de 43 p. 100 de ses travailleurs autochtones, qui constituent maintenant 7,5 p. 100 de sa main-d'oeuvre.

L'exploration minière est la première étape essentielle du cycle minier. Le Canada présente un certain nombre d'avantages qui rendent les investissements très attrayants et, comme nous nous plaçons à le dire, qui en font le meilleur pays au monde. La géologie est favorable, et l'information accessible dans les programmes publics de géocartographie est pertinente. La main-d'oeuvre est disponible et elle a accès à un certain nombre de programmes de formation. Le système fiscal est très concurrentiel, il permet le financement par actions accréditives et il offre le crédit d'impôt pour l'exploration minière, deux particularités canadiennes qui font l'envie du monde entier. En 2011, les dépenses d'exploration au Canada dépasseraient les 3,1 milliards de dollars, une augmentation importante par rapport aux 2,6 milliards investis en 2010.

Votre étude porte sur les façons d'encourager le développement de l'économie et des compétences, les partenariats publics-privés, les pratiques exemplaires, l'éducation des Autochtones et l'investissement privé accru dans les communautés rurales éloignées.

Les deux premières recommandations dans le rapport publié par la Chambre de commerce du Canada et intitulé *Argumentation économique en faveur de l'investissement dans les collectivités éloignées du Canada* portent sur l'éducation et la formation. La Chambre de commerce demande au fédéral de réexaminer la formule de financement pour l'éducation des communautés des Premières nations afin qu'elle égale les formules provinciales et que les programmes d'acquisition de compétences et de formation soient assez flexibles pour tenir compte de la situation économique de chaque communauté. Ce rapport contient nombre de bonnes recommandations. Il convient de se pencher sur l'éducation et la formation.

Dans le rapport, il est aussi question des mesures adoptées par le secteur privé. J'aimerais parler d'une mesure essentielle au travail de l'ACPE. L'organisation caritative Une mine de renseignements permet aux élèves, aux enseignants et à la population en général de se familiariser avec la géologie et les ressources minérales du Canada. Elle fournit les informations actuelles sur les roches, les minéraux, les métaux et l'extraction minière, offrant des ressources éducatives exceptionnelles qui répondent aux objectifs des programmes provinciaux. Élaborées par des enseignants et des spécialistes des sciences de la Terre, les ressources éducatives pour les enfants, les adolescents et les adultes sont au cœur du programme Une mine de renseignements.

● (1650)

L'organisation Une mine de renseignements a profité à environ 450 000 enseignants, élèves et autres personnes depuis sa fondation en 1994; ce sont des chiffres impressionnants. C'est la 11^e année que l'organisation offre des programmes de sensibilisation pour les jeunes Autochtones. Il y a des camps d'été éducatifs pour les 9 à 65 ans, des ateliers de formation professionnelle pour les enseignants et des ateliers pour les élèves.

Depuis 2003, Une mine de renseignements a donné 41 ateliers à 363 enseignants des communautés autochtones, qui supervisent environ 5 400 élèves. Depuis 2006, l'organisation a tenu 19 camps d'été sur les minéraux et les sciences de la terre pour 485 jeunes et adultes autochtones. Les camps des sciences de la Terre offrent des ressources matérielles, des excursions, des données fidèles et des activités sur les avancées technologiques qui ont fait du Canada un chef de file mondial de l'exploration et de l'extraction minières.

En 2010, Une mine de renseignements a organisé un atelier au lac Baker qui réunissait des jeunes de cinq communautés du Nunavut. Le programme était donné sur le site de la mine Meadowbank de Agnico-Eagle. En 2011, l'organisation a tenu 10 camps de sciences de la terre pour les communautés autochtones de l'Ontario et du Manitoba. Près de 250 jeunes et adultes ont pris part aux activités d'apprentissage spécialisées. De nombreux partenaires de l'industrie, du gouvernement, des universités et des communautés autochtones sont mis à profit.

Le programme de sensibilisation des Autochtones permet aux jeunes d'améliorer leurs connaissances liées à la lecture, aux sciences, comme celles de la Terre, aux mathématiques, aux technologies, à l'exploration et l'extraction minières, à l'environnement et aux possibilités de carrière à venir, ainsi que leurs capacités de travail d'équipe, de résolution de problèmes et de pensée critique.

Le programme de tous les camps est organisé avec l'aide des Autochtones. Il favorise l'économie locale, les occasions d'emploi dans les camps, les services et l'approvisionnement. Les relations entre les communautés autochtones, le secteur des ressources et le gouvernement s'en trouvent améliorées.

Si vous voulez obtenir davantage d'informations sur le programme Une mine de renseignements, nous serons heureux de vous les fournir.

Je souligne que le programme Une mine de renseignements ne profite pas d'un financement de base du gouvernement. Les sommes dont nous disposons dans ce programme viennent de collectes de fonds. Plus de la moitié sont des dons de particuliers et de gens d'affaires. Ce programme connaît beaucoup de succès.

Je vous remercie encore de l'occasion de témoigner. Glenn Nolan et moi nous ferons un plaisir de répondre à vos questions.

Le président: Merci de l'exposé.

M. Thibeault va entamer la première série de questions.

Allez-y.

M. Glenn Thibeault (Sudbury, NPD): Merci, monsieur le président, et merci à nos témoins d'être ici aujourd'hui. J'ai envie de demander à tous ceux qui ont déjà été partisans des Wolves de Sudbury de lever la main. Et voilà.

Étant moi-même originaire de Sudbury, je sais que l'industrie minière est importante pour ma collectivité, ma province et notre beau pays. Au cours de mes trois années en tant que député de Sudbury, et avant comme directeur général de Centraide, j'ai eu la chance de rencontrer les dirigeants de l'industrie minière de Sudbury. Les représentants de Vale, de Xstrata Nickel et les autres m'ont tous dit qu'il fallait trouver des moyens pour attirer des travailleurs et des mineurs dans nos collectivités, sans quoi la production de nos installations allait ralentir. Donc, même si nous sommes dans un centre urbain, nous éprouvons les mêmes difficultés que les régions du Nord, en Ontario et au Canada.

On conviendra tous que la situation d'Attawapiskat est vraiment horrible. Si je ne me trompe pas, la plus importante mine de diamants d'Amérique du Nord se trouve dans cette région. La société De Beers a voulu donner du travail à la population locale, mais malheureusement, les postes offerts requièrent des compétences que les travailleurs n'ont pas. La ceinture de feu rapportera gros au Nord de l'Ontario, et toutes les collectivités vont en profiter; je pense aux rails de chemin de fer, en plus de la construction de l'infrastructure et de tout ce que cela comporte.

Votre organisation veut avoir un coup de pouce pour offrir de la formation aux collectivités des Premières nations, qui sont déjà sur place, avant même que la première pelletée de terre ne soit levée. Je vous demanderais de nous donner vos commentaires à ce sujet pour commencer.

● (1655)

M. Scott Jobin-Bevans: Je vais demander à Glenn de vous en parler, puisqu'il participe au projet.

M. Glenn Nolan (vice-président, Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (ACPE)): Merci d'avoir posé la question. Je participe activement à l'élaboration du projet depuis la découverte du gisement, en 2007, et je peux vous dire que le défi consiste à déterminer qui est prêt à travailler. À partir de là, il faut voir qui serait prêt à travailler parmi les personnes qui n'ont pas les compétences voulues. Il s'agit ensuite d'élaborer des programmes à l'intention de ces deux groupes.

C'est là-dessus que nous avons fondé notre programme. Nous sommes allés voir les collectivités et avons procédé à des évaluations des compétences et de l'employabilité. Ensuite, notre société — et je ne peux parler qu'en son nom à elle — a commencé à offrir de la formation sur la sécurité et de la formation spécialisée, de façon à ce que les membres des collectivités puissent travailler à notre projet. Nous en sommes évidemment aux premiers pas pour l'instant. Mais à mesure que progresseront les travaux, nous tâcherons de trouver d'autres occasions pour former les travailleurs, afin qu'ils puissent faire partie de notre équipe à long terme. Ainsi, lorsque le temps sera venu de lancer la production, nous aurons un effectif prêt au travail, des gens qui auront reçu une bonne formation et acquis de l'expérience simplement en étant sur place et en faisant partie de notre équipe.

M. Glenn Thibeault: C'est fantastique.

M. Glenn Nolan: C'est primordial, selon nous. Nous voulons commencer rapidement et former le plus de personnes possible pour qu'elles soient prêtes à travailler.

M. Glenn Thibeault: Excellent.

Dans le Nord, à Sudbury précisément, il y a trois établissements d'enseignement postsecondaire. L'un deux a mis en place des centres itinérants de formation professionnelle. Je pense que l'objectif est d'en avoir quatre, mais il y en a deux en fonction en ce moment. Ces deux centres ont été financés par le secteur privé — des sociétés minières, évidemment. Il est donc possible d'offrir de la formation sur le forage au diamant, par exemple.

Une demande de financement a été soumise au gouvernement pour les deux autres centres. Ces demandes sont de plus en plus souvent rejetées, l'argument étant que nous n'avons pas d'argent à investir dans ce genre de choses. Vous nous avez parlé plus tôt des redevances qui sont versées à tous les ordres de gouvernement. Ne devraient-ils pas, dans ce cas, investir d'une manière ou d'une autre dans ces centres itinérants? On s'assurerait ainsi de pouvoir offrir de la formation un peu partout dans le Nord, et les membres des collectivités concernées pourraient acquérir les compétences nécessaires pour obtenir du travail aussitôt que les mines entreraient en production.

M. Glenn Nolan: En Ontario, un consortium de collèges et de centres de formation travaillent en collaboration. Le Confederation College, le Sault College, le Northern College et le Cambrian College se sont réunis pour offrir un programme de formation et d'employabilité dans le secteur minier, qu'on parle de forage au diamant ou de l'extraction de minerais communs, en surface et sous terre. Je pense qu'il est absolument essentiel que nous continuions à travailler ensemble.

À mon avis, nous fonctionnons encore en vase clos. Notre société travaille indépendamment des autres organisations. Nous n'avons pas le personnel qu'il faut pour solliciter des partenariats. Nous tentons de mettre en oeuvre une initiative ayant cet objectif. Nous voudrions collaborer avec d'autres sociétés minières, comme Goldcorp, De Beers et Detour Gold, afin d'élaborer un programme de formation commun dont nous pourrions tous bénéficier et qui serait dirigé par une seule équipe de gestion, de façon à partager certains coûts. C'est primordial, à mon avis, mais nous n'avons pas les ressources nécessaires en ce moment pour mettre en place un programme commun et le développer comme nous le voudrions.

• (1700)

Le président: Merci. Votre temps est écoulé.

La parole est maintenant à M. Daniel. Nous vous écoutons.

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

Merci beaucoup d'être ici avec nous cet après-midi.

Vous avez évidemment un défi colossal à relever, quand on pense qu'il faudra doter quelque 150 000 postes en peu de temps. Quelle proportion de ces postes seront occupés par des Autochtones?

M. Ryan Montpellier: Je ne peux pas vous donner de chiffre exact. Nous savons tous, je crois, qu'il y a eu un boom des naissances dans les collectivités autochtones au Canada. Étant donné que les collectivités autochtones sont établies à proximité des sites miniers, on peut s'attendre à ce qu'elles deviennent un bassin de recrutement de travailleurs qualifiés de plus en plus important. Je n'ai pas de statistiques exactes avec moi, mais je peux vous dire que la participation des Autochtones à l'industrie minière a grimpé de 40 p. 100 d'un recensement à l'autre. Je m'attends à ce que ce pourcentage augmente encore au fur et à mesure que les sites miniers prendront de l'expansion et que d'autres mines s'ouvriront à proximité des collectivités autochtones.

M. Glenn Nolan: Je dirais également que les collectivités autochtones ne profiteront pas seulement des emplois directs. L'activité commerciale qui en découlera va leur permettre d'acquérir et de gérer des entreprises. Elles doivent avoir la possibilité d'offrir à leurs membres de la formation en gestion d'entreprise, notamment par l'entremise d'un partenariat ou d'un programme de formation qu'elles pourront diriger elles-mêmes. Il est très important à ce stade-ci d'examiner la situation dans son ensemble, plutôt que de se limiter à recruter des soudeurs ou des conducteurs de chargeuse à pelle. Il faut inciter les entrepreneurs à prendre le risque de se lancer en affaires et d'offrir des biens et des services à l'industrie.

M. Joe Daniel: Vous n'êtes pas en mesure de me dire s'il s'agirait de 10 ou de 50 p. 100?

M. Glenn Nolan: Si je peux me permettre un commentaire, je dirais que notre société vise le maximum. On ne rendrait pas service aux travailleurs autochtones en fixant un pourcentage d'embauche maximal. Nous voulons recruter le plus de travailleurs autochtones possible. Notre camp minier est encore petit, mais en deux ans, la représentation autochtone au sein de notre effectif est passée de 10 à plus de 50 p. 100.

M. Joe Daniel: Je ne proposais pas d'imposer un plafond. Les efforts que vous déployez pour doter ces postes ont une incidence, entre autres sur vos politiques en matière de diversité, n'est-ce pas?

M. Glenn Nolan: Oui.

M. Joe Daniel: Allez-y, monsieur.

M. Ryan Montpellier: Je crois que l'objectif de la plupart des sociétés minières est de se doter d'un effectif représentatif des collectivités locales. Les sociétés qui exploitent des mines dans le Nord voudront certainement favoriser une participation accrue des Autochtones. Mais pour différentes raisons, certains sites miniers plus traditionnels qui sont situés pratiquement en milieu urbain ne comptent que très peu de femmes, par exemple, au sein de leur effectif. On s'efforce cependant aujourd'hui de bâtir un milieu de travail diversifié, en mettant en place des initiatives d'inclusion sociale. Dans certaines mines bien établies et dans quelques-unes des nouvelles, on travaille à instaurer des pratiques, des politiques et une culture visant à faire de l'industrie un milieu beaucoup plus diversifié qu'il ne l'était auparavant.

M. Joe Daniel: D'accord.

C'est un peu comme gagner à la loterie, compte tenu de la quantité d'emplois qui seront offerts dans cette région et des retombées potentielles. Est-ce que le projet aura effectivement un effet positif sur la population locale, ou créera-t-il d'autres problèmes auxquels il faudra s'attaquer?

M. Glenn Nolan: Je pense que tout développement comporte son lot de problèmes sociaux, peu importe l'endroit. C'est la conséquence de l'arrivée de nouveaux travailleurs et, pour ceux qui n'ont jamais gagné pareil salaire, des rentrées d'argent soudaines. Quel que soit le projet, c'est un phénomène qui se produit régulièrement. Je crois cependant que les sociétés minières en sont très conscientes. Dans le cadre de l'entente qui nous lie aux collectivités autochtones, nous veillons à remédier aux problèmes sociaux dont nous sommes témoins, et nous le faisons en consultation avec les collectivités. Elles nous aident aussi à cerner les autres secteurs problématiques, et nous tentons de corriger la situation à l'aide de nos ententes sur les répercussions et les avantages ou d'ententes semblables.

• (1705)

M. Joe Daniel: Avez-vous d'autres commentaires à formuler?

M. Scott Jobin-Bevans: J'ajouterais simplement que le problème déborde des frontières du Canada. La concurrence se joue à l'échelle internationale. Les chiffres importent peu, car recruter plus de 100 000 travailleurs en 10 ans demeure un défi de taille. Nous sommes sans cesse confrontés à la concurrence internationale, qui convoite notre savoir-faire. Ces chiffres pourraient donc s'avérer bien grands.

M. Joe Daniel: Me reste-t-il du temps?

Le président: C'est terminé.

Madame Crowder, c'est à vous.

Mme Jean Crowder: Merci.

Je vais partager mon temps avec Mme Moore.

J'aimerais simplement poser une toute petite question à M. Montpellier.

Au début de votre exposé, vous avez parlé des conseils sectoriels. Ils ont bien sûr fourni d'excellentes données sur le marché du travail pour éclairer la planification des ressources humaines à long terme. Selon vous, quelles seront les répercussions de la modification apportée au financement?

M. Ryan Montpellier: Il y a actuellement 34 conseils sectoriels au Canada. Quelques-uns se sont consolidés au fil des ans, et tandis que certains offraient des renseignements tout à fait utiles sur le marché du travail dans leurs secteurs respectifs, d'autres n'étaient peut-être pas aussi pertinents.

Je ne peux toutefois parler qu'au nom du conseil de l'industrie minière. La modification du financement aura certainement un impact majeur sur l'organisation. Toutefois, comme nous avons établi de solides partenariats avec le secteur minier et que notre base de financement est maintenant assez diversifiée, nous pourrions continuer à fournir des données sur le marché du travail à nos intervenants. Ils reconnaissent la valeur de ces informations et sont prêts à financer en partie notre travail.

Notre organisation traverse une phase de transition, mais sa priorité est toujours de fournir des données exactes et opportunes sur le marché du travail, et d'offrir à l'industrie des solutions aux défis liés aux ressources humaines.

Mme Jean Crowder: De toute évidence, il est difficile d'investir dans l'acquisition de compétences quand on ne peut pas s'appuyer sur des données exactes et opportunes à long terme.

M. Ryan Montpellier: Absolument. Je travaille au conseil depuis huit ans, et je peux vous dire qu'à mes débuts, les sociétés minières ne se souciaient pas de la planification des effectifs. On parlait surtout en termes de minerais extraits, de production et de résultats trimestriels, et le poste de planificateur des effectifs n'existait pas au sein des sociétés minières.

Aujourd'hui, c'est beaucoup plus courant. Les sociétés minières adoptent une approche bien plus stratégique et visent le long terme dans la planification de leurs effectifs. Il n'est plus question de planifier sur six mois; la planification s'échelonne sur deux, cinq ou dix ans. Elles savent qu'il faut planifier les effectifs pour la durée de vie de la mine, pas seulement pour le trimestre. J'ai constaté que l'industrie avait pris un nouveau virage à l'égard de la gestion des ressources humaines et de la planification des effectifs.

Mme Jean Crowder: Excellent, merci.

Je vais maintenant céder la parole à Mme Moore.

[Français]

Mme Christine Moore: J'aimerais vous poser quelques questions sur le milieu minier. Je viens de la région minière de l'Abitibi-Témiscamingue, au Québec. Je commence à bien connaître ce milieu. On y voit que, de plus en plus, les travailleurs manuels ne sont pas engagés par les entreprises minières, mais par des sous-entrepreneurs, qui eux sont engagés par les entreprises minières. Les conditions salariales offertes par ces sous-entrepreneurs ne sont pas trop différentes de celles offertes par les entreprises minières. Toutefois, les programmes de formation et d'acquisition de compétences sont offerts par les entreprises minières proprement dites, ce qui fait que les employés des sous-entrepreneurs n'y ont pas accès. Pourtant, ce sont eux qui travaillent dans les mines.

Comment fait-on pour permettre aux travailleurs manuels de développer leurs compétences, pour leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences, s'ils ne travaillent pas directement pour les entreprises minières, mais pour des sous-entrepreneurs qui n'offrent pas ces programmes?

M. Ryan Montpellier: En effet, des entrepreneurs sous-traitent le développement des compétences. C'est un problème, et c'est une tendance qui s'est dessinée dans l'industrie au cours des dernières années. Cependant, les sous-entrepreneurs ont aussi accès à la mine. Ce sont souvent eux qui donnent la formation dans les mines des grandes sociétés minières. Des ententes sur la formation existent entre les sous-entrepreneurs et les grandes entreprises minières.

C'est aussi une façon pour les grandes entreprises minières de faire du recrutement. Elles donnent à des entrepreneurs en sous-traitance la responsabilité de recruter. Ces derniers sont alors responsables de recruter et de former les travailleurs. Une fois que les travailleurs sont formés, les grandes entreprises minières accompagnent les employés et les recrutent pour leur propre compte.

Ce système a évolué au cours des dernières années. Je ne peux pas dire que ce soit la meilleure pratique, mais c'est la façon de faire choisie par les entreprises minières pour faire le recrutement.

• (1710)

Mme Christine Moore: Il y a quand même un blocage. Prenons l'exemple de quelqu'un qui a suivi une formation professionnelle et qui désire suivre une formation technique au niveau collégial. S'il était employé par une entreprise minière, il aurait accès à ses bourses et à ses programmes spéciaux qui servent à favoriser le développement professionnel de ses employés. Or, parce qu'il est employé par un sous-entrepreneur, il n'y a pas accès.

Souvent, les gens travaillent pendant une dizaine d'années pour un sous-entrepreneur ou un autre avant d'être finalement engagé par l'entreprise minière proprement dite. Après 10 ans, ils n'ont plus le goût de retourner aux études pour suivre une formation. Qui voudrait passer trois ans au collège à se promener d'un bord et de l'autre et à étudier comme un fou, alors que les enfants attendent à la maison? Les gens...

[Traduction]

Le président: Madame Moore, votre temps est écoulé. Je vous ai permis de déborder un peu du temps alloué, mais il faudrait conclure maintenant. Je vous prierais de donner une réponse brève à la question.

[Français]

Mme Christine Moore: C'est simplement qu'au moment où ils auraient envie de le faire, ils n'y ont pas accès.

M. Ryan Montpellier: Vous avez raison. C'est un portrait fidèle de la situation actuelle dans l'industrie minière. Je peux seulement dire que, présentement, les sous-entrepreneurs commencent à offrir des programmes semblables à leurs employés, car eux aussi doivent traverser cette période où il est difficile de recruter la main-d'oeuvre et de la retenir. Ils essaient donc eux aussi de retenir leur main-d'oeuvre en lui offrant ces mêmes programmes.

[Traduction]

Le président: Merci.

La parole est à M. McColeman, pour cinq minutes.

M. Phil McColeman (Brant, PCC): Merci, monsieur le président, et merci à vous, messieurs, d'avoir accepté notre invitation aujourd'hui.

Tout cela me rappelle les discussions que j'ai eues sur l'industrie de la construction alors que j'étais directeur de l'Ontario Home Builders Association, avant de me lancer en politique. J'avoue avoir une opinion plutôt subjective à ce sujet, et je vais vous expliquer pourquoi.

Je pense que les deux programmes que vous avez mentionnés, Compétences essentielles à l'industrie minière et Une mine de renseignements, sont axés sur les besoins de l'industrie. Ai-je raison? Ils sont pilotés par les intervenants de votre industrie. Ils connaissent leurs besoins. Ces programmes sont le fruit d'efforts concertés de la part des intervenants de l'industrie, des sociétés minières et d'autres bénéficiaires, je présume, qui ont défini leurs besoins et fait ce qu'il fallait pour y répondre.

Cela m'amène à ma question, qui est la suivante: Que peut-on faire de plus pour l'industrie à ce moment-ci? Vous avez un défi de taille à relever, mais c'est un bon problème à avoir, d'après moi. Comme entrepreneur, je préférerais de loin avoir ce genre de problème que d'avoir à licencier des employés, faute de travail.

Au fond, j'aimerais savoir quel est le son de cloche que vous donnent les autres sociétés? Au bout du compte, les sociétés veulent faire des profits et prospérer, et ce faisant, tout le monde autour prospère aussi. Du moins, il est de leur responsabilité sociale de voir à ce que tout le monde prospère dans les collectivités où elles s'installent. Je pense que nos témoins précédents ont parlé de cette responsabilité sociale, comme vous, d'ailleurs.

Si vous le voulez bien, j'aimerais que vous nous donniez une idée de ce que pourrait avoir l'air l'avenir, dans un monde idéal, grâce aux solutions de l'industrie. Où pourrait-elle nous amener? Je voudrais entendre les commentaires de chacun de vous.

M. Scott Jobin-Bevans: Je pense qu'il est évident que les intervenants ont la ferme volonté de fortifier leur industrie; ils seront donc disposés à collaborer du début à la fin. Ce qui fait défaut ici, au Canada, c'est l'enseignement de compétences pratiques sur le terrain. Si nous pouvions avoir des écoles ou des collèges offrant des programmes plus techniques ou pratiques...

L'industrie n'est pas vraiment à la recherche de travailleurs hautement scolarisés à ce stade-ci; c'est d'ouvriers dont elle a besoin. Il lui faut des géotechniciens, des personnes qui ont non seulement les compétences nécessaires en exploration minière et qui en connaissent les principes, mais qui ont aussi de l'expérience pratique. Je ne sais pas si cela répond à votre question.

C'est ce que nous avons constaté. Les travailleurs peuvent bien avoir des baccalauréats, des maîtrises ou des doctorats, ce n'est pas vraiment ce dont on a besoin.

● (1715)

M. Phil McColeman: Puis-je me permettre un commentaire avant d'entendre un prochain témoin? Je ne voudrais pas vous interrompre.

Si je comprends bien la situation, on pourrait prendre l'exemple de ce que la société RIM a bâti à Waterloo, c'est-à-dire une industrie de haute technologie qui fabrique des BlackBerry. La société a investi une partie de ses profits dans l'Institut Perimeter, dans le but de former les travailleurs de talent dont elle aura besoin plus tard.

C'est un peu comme un partenariat public-privé. Dans ce cas-ci, RIM est le seul bailleur de fonds. Pensez-vous qu'on pourrait envisager un partenariat public-privé, dans lequel on investirait l'argent des contribuables, pour mettre en place une école polytechnique ou un collège communautaire qui enseignerait les compétences que vous recherchez?

M. Scott Jobin-Bevans: Je vais laisser Ryan répondre à la question dans un instant, mais je vous dirais que le programme de l'PCEA est un bon exemple, parce qu'il enseigne justement l'ensemble de compétences particulières dont l'industrie a besoin. C'est à ce genre de programme que je fais référence.

M. Ryan Montpellier: C'est une bonne question, et il est difficile d'y répondre.

Je crois que la plupart des mines aujourd'hui ont une durée de vie limitée. Quand une société minière s'installe quelque part, elle doit s'assurer de laisser un héritage à la collectivité une fois que la construction de la mine est terminée, que les ressources ont été extraites et qu'on a mis fin à la production. Souvent, cet héritage se traduit par des travailleurs hautement qualifiés et compétents, qui ont la possibilité de trouver un autre emploi, dans l'industrie minière ou ailleurs, parce qu'ils ont acquis des compétences transférables et applicables à d'autres secteurs.

Il arrive que les sociétés minières embauchent des travailleurs qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires, même si le poste l'exige. Elles vont alors permettre à ces travailleurs de passer leur test d'équivalence d'études secondaires pendant les heures de travail, ou alors elles vont payer leurs études de technicien ou de technologue. Bref, elles vont faire en sorte de pouvoir tirer le meilleur de leurs employés le temps que durera l'exploitation de la mine. Mais quand la mine doit fermer, et nous savons qu'elles finissent toutes un jour ou l'autre par fermer, ces travailleurs ne sont pas démunis pour autant. Toutes les compétences qu'ils ont pu acquérir font qu'ils en sortent gagnants.

Le président: Merci pour cet échange.

La parole est maintenant à M. Cuzner, et ce sera tout pour la séance de questions.

M. Rodger Cuzner: Merci beaucoup d'être ici, messieurs. Vos commentaires sont très intéressants.

Pourriez-vous me parler plus en détail du programme Une mine de renseignements? Cela semble être une très bonne idée. Vous nous avez dit que le programme comportait trois niveaux. Est-ce que vous prenez la relève pendant un certain temps dans le cadre d'un programme scolaire établi? J'imagine que le premier niveau vise à susciter un certain intérêt pour la géologie et l'exploration, par exemple, et on voit ensuite comment les choses se déroulent. Pouvez-vous me dire ce que vous souhaitez en tirer plus précisément?

M. Scott Jobin-Bevans: Bien sûr. Le programme a été créé et financé par l'industrie, en vue d'intégrer les géosciences aux programmes scolaires. C'était l'objectif principal au départ. La matière a donc été intégrée au programme d'enseignement de l'Ontario. Je ne me souviens pas à quel âge exactement. Je dirais qu'on commence en 2^e ou 3^e année, puis le deuxième niveau est présenté en 6^e ou 7^e année, et il y a aussi un niveau enseigné en 11^e année. Le but est d'initier les jeunes aux géosciences. Nous allons dans les écoles pour montrer aux enseignants comment faire connaître les géosciences.

M. Rodger Cuzner: On enseigne donc la matière aux enseignants?

M. Scott Jobin-Bevans: Oui, il y a aussi ce volet, et nous tâchons de garder les coûts au minimum. Je pense que les enseignants doivent déboursier environ 60 \$ pour suivre l'atelier. Nous leur remettons une trousse d'outils, qui contient également le matériel nécessaire pour faire des démonstrations.

M. Rodger Cuzner: Pourriez-vous aussi offrir ce programme dans les collectivités éloignées?

M. Glenn Nolan: Oui.

• (1720)

M. Rodger Cuzner: Et qu'en est-il des petites collectivités?

M. Glenn Nolan: Grâce au soutien offert par Noront, le programme Une mine de renseignements peut être offert dans des collectivités où il y a aussi peu que 28 ou 30 enfants. L'important pour nous est d'indiquer aux jeunes que d'autres possibilités s'offrent à eux. La plupart des enfants n'ont pas de géologue ou d'ingénieur dans leur entourage. Ils ne savent pas ce que l'industrie peut offrir à leur collectivité, car les perspectives d'emploi sont plutôt limitées. Ils peuvent ainsi avoir une meilleure idée d'ensemble de l'industrie et, à partir de là, décider vers quoi ils aimeraient se diriger.

Quand j'étais petit, je voulais devenir soudeur, comme mon père. Il était mon modèle, et je pense que c'est ce dont les enfants ont besoin.

M. Rodger Cuzner: Un témoin nous a mentionné l'autre jour que tous les jeunes d'une certaine collectivité voulaient apprendre à conduire un bulldozer, parce que c'était justement le modèle qu'ils avaient.

Je pense que c'est un bon programme qui pourra avoir une incidence sur l'industrie. Y a-t-il moyen d'en mesurer les résultats?

M. Glenn Nolan: Des indicateurs nous permettent de mesurer les résultats. Je ne les ai pas avec moi, mais je sais qu'il y a un mécanisme de réponse qui indique combien d'enfants ont reçu l'information. Je pense que nous pouvons vous transmettre les renseignements en question.

M. Rodger Cuzner: D'accord. Cela me paraît vraiment intéressant.

M. Scott Jobin-Bevans: Je me permets d'ajouter que nous avons constaté que les jeunes s'intéressent déjà bien plus aux géosciences. Il s'agit d'une hausse assez importante, obtenue en très peu de temps. C'est ce que nous ont permis de voir les statistiques récentes et les travaux du RHiM en ce qui concerne l'exploration.

Nous espérons donc que la transition va se poursuivre jusqu'au bout, et que cela se traduira par une hausse des effectifs au cours des cinq à dix prochaines années.

Le principal objectif du programme, comme Glenn le disait, est réellement de faire découvrir aux jeunes des carrières qu'ils n'avaient peut-être jamais envisagées. Et nous allons offrir le programme dans d'autres provinces. Nous le faisons traduire en français pour l'offrir au Québec. Nous voulons aussi l'intégrer au programme scolaire du Manitoba. Mais bon, cela prend du temps.

M. Rodger Cuzner: Absolument.

J'aimerais poser une question à M. Montpellier. Vous nous avez dit que certains secteurs allaient pouvoir se remettre de l'abolition du financement fédéral en réévaluant les choses, mais que d'autres ne pourraient pas survivre.

Tout d'abord, pouvez-vous me dire si on connaît le montant qui a été retranché pour l'ensemble du programme?

M. Ryan Montpellier: Oui. D'après ce que j'ai compris, le financement accordé à l'ensemble du programme des conseils sectoriels était de 75 à 80 millions de dollars par année. Quand on a été informés des compressions, la ministre Finley a annoncé la création d'un nouveau fonds qui serait consacré à la collecte de données sur le marché du travail, à l'établissement de normes professionnelles nationales et à la mise en place de programmes d'accréditation et d'agrément. Pour nous, il s'agit là d'un virage tout à fait stratégique qui cadre avec l'orientation de notre conseil sectoriel.

M. Rodger Cuzner: Mais d'autres secteurs seraient...

M. Ryan Montpellier: Oui, certains secteurs ne pourront poursuivre leurs activités et des conseils sectoriels seront forcés de fermer leurs portes. Quelques-uns ont déjà annoncé qu'ils mettaient la clé sous la porte, et d'autres vont rester.

M. Rodger Cuzner: Et quels seront les...

Le président: Votre temps est écoulé, alors je vous prierais d'être bref. Voulez-vous terminer votre question?

M. Rodger Cuzner: Ma dernière question serait: quels seront les effets négatifs, selon vous, de ces compressions, étant donné que certains secteurs ne pourront poursuivre leurs activités?

Le président: Brièvement, je vous prie.

M. Ryan Montpellier: Je crois que certaines organisations seront à court d'informations sur le marché du travail. Certains secteurs, toutefois, trouveront le moyen de continuer à fournir ces informations si leurs industries y accordent une réelle valeur. Mais j'ai l'impression que les renseignements ne seront pas aussi complets.

Le président: Merci beaucoup pour votre exposé. Nous vous en sommes très reconnaissants.

Nous devons examiner les travaux futurs du comité, alors nous ferons une courte pause pour permettre à nos témoins de quitter la salle.

Je demanderais aux membres du comité de rester encore un peu. J'aimerais que nous examinions nos travaux futurs.

[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>