



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 025 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mercredi 29 février 2012

—
Président

M. Ed Komarnicki

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

Le mercredi 29 février 2012

• (1535)

[Traduction]

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

Je dois mentionner que nous éprouvons quelques difficultés avec l'équipement de vidéoconférence pour nos témoins de Saskatoon. Des gens travaillent actuellement à corriger la situation. Nous allons donc commencer avec les exposés des témoins qui sont avec nous, ici. Il se pourrait que nous soyons interrompus lorsque le signal fonctionnera. Nous terminerons alors avec l'exposé des témoins de Saskatoon.

Nous avons avec nous aujourd'hui un représentant de l'Association nucléaire canadienne, M. John Stewart. Il nous présentera un exposé de cinq minutes. Nous avons également M. Wayne Scott, directeur général, Processus des ressources humaines, et M. Ryan Land, gestionnaire, Affaires corporatives, tous deux de Vale Canada Limited. Ils feront également une déclaration.

Messieurs, des députés de chaque parti vous poseront des questions après votre exposé. J'invite celui de vous qui doit prendre la parole en premier, peut-être M. Stewart, à commencer.

M. John Stewart (directeur, Politiques et recherche, Association nucléaire canadienne): Merci, monsieur le président, c'est pour nous un honneur de comparaître devant votre comité aujourd'hui. Je m'appelle John Stewart, et je représente l'Association nucléaire canadienne, qui est une association nationale regroupant bien au-delà de 100 organismes. Nous travaillons à faire profiter les Canadiens des avantages de la technologie nucléaire.

[Français]

L'industrie nucléaire canadienne emploie 71 000 personnes dans des secteurs reliés directement ou indirectement à tous les aspects de la technologie nucléaire, à savoir l'exploration et l'extraction d'uranium, la production d'électricité, les avancées de la médecine nucléaire, l'exécution du développement technologique et de la recherche avancée, la création d'emplois hautement qualifiés et l'exportation des produits et des services à l'échelle internationale.

Nos membres sont tous des partenaires très proches de nos communautés d'accueil. Nous avons besoin d'elles et elles ont besoin de nous. L'industrie de l'extraction d'uranium constitue un employeur important pour les peuples autochtones dans les collectivités nordiques. Nous fournissons des emplois bien rémunérés, en particulier dans les secteurs industriels dont la plupart exigent de hautes compétences et qualifications, à environ 2 000 personnes dans les collectivités éloignées, et près de la moitié de ces personnes sont des autochtones, c'est-à-dire 900 d'entre elles aujourd'hui.

[Traduction]

Monsieur le président, un de nos membres, AREVA Canada, prévoit augmenter son effectif de plus de 60 p. 100 au cours des trois prochaines années. La moitié des personnes qui seront embauchées seront autochtones.

Un autre de nos membres, Aurora Energy Limited, travaille à un projet d'uranium de grande envergure au Labrador. Si les obstacles au niveau de la réglementation sont levés, Aurora prévoit recruter jusqu'à 700 travailleurs de la construction pour bâtir l'installation d'extraction et de concentration. Une fois le complexe construit, la compagnie devrait employer environ 400 travailleurs de façon continue. Beaucoup de ces emplois pourraient être occupés par des gens de la région, qui habitent dans des petites collectivités, très isolées, composées essentiellement d'Inuits, pour lesquels les taux d'emploi dans d'autres secteurs sont très faibles.

Le projet d'Aurora fournira aux gens de la côte du Labrador une occasion extraordinaire d'occuper un emploi rémunérateur et à long terme, près de chez eux. Les fonds et l'aide que fournira le gouvernement pour la formation amélioreront les possibilités qui seront ainsi offertes aux gens. Les années qui précéderont le démarrage véritable du projet Michelin devraient donc être mises à profit pour permettre aux travailleurs potentiels de terminer leurs études secondaires de façon à avoir accès plus facilement à des possibilités de formation d'exploitant de haut niveau que le projet offrira.

Le projet Michelin n'est qu'un exemple parmi tant d'autres. La qualité de l'uranium canadien est excellente. Le gouvernement collabore déjà avec nous et il a fait de réels progrès pour ouvrir des marchés importants en Chine et ailleurs. Beaucoup d'autres emplois seront créés si les dispositions réglementaires le permettent. Des compagnies comme Cameco Corp., AREVA Canada, Aurora Resources, et Denison Mines achètent également des produits et des services d'entreprises autochtones et de commerces locaux pour des centaines de millions de dollars par année.

La présence de ces compagnies apporte des avantages économiques à chacune de ces petites villes et elle aide les Autochtones à passer du statut d'employé à celui de propriétaire, une transition cruciale pour un développement économique soutenu. Si vous regardez la page sur les investissements dans la collectivité dans le site Web de Cameco, vous y trouverez des détails sur 11 programmes de bourses offerts par Cameco. Il y a notamment le programme de bourses du Nord, offert aux jeunes qui habitent dans le Nord de la Saskatchewan depuis 10 ans ou qui y ont passé au moins la moitié de leur vie s'ils ont moins de 20 ans. Cette compagnie offre également des bourses dans les domaines des affaires, des sciences géologiques et du génie. En plus des bourses d'études postsecondaires, les compagnies membres de notre association offrent de la formation directe à leurs employés et même à leurs fournisseurs.

Toutefois, il faut au départ que la main-d'oeuvre ait fait des études primaires et secondaires. Même si ce type de formation n'entre manifestement pas dans le mandat de nos compagnies, il est certain que nous voulons travailler en partenariat avec ceux qui la fournissent, de façon que ces jeunes se butent au moins d'obstacles possibles. Monsieur le président, nous exhortons fortement les gouvernements à collaborer avec les collectivités et les entreprises pour faire tomber ces obstacles et à utiliser de façon maximale les fonds disponibles pour offrir des programmes d'éducation dans ces localités.

Ces petites collectivités sont dotées d'une infrastructure très limitée. Elles ont peu de capacités au niveau local. Il y est donc très difficile de réaliser des projets. Nous devons tous intervenir sur plusieurs fronts. Nous devons tous être à la fois étudiants et enseignants. Nous devons tous être en liaison avec les comités des uns et des autres, nous adresser aux bailleurs de fonds des uns et des autres et parrainer les événements des uns et des autres. Le partenariat dont je parle se vit donc au niveau interpersonnel.

En terminant, monsieur le président, je tiens à dire que la motivation est importante. Si on permet aux jeunes de faire le lien entre l'école et le travail et si on les laisse goûter à certains des avantages que procure le travail, on peut exercer une influence très forte sur leurs choix. Des jeunes peuvent alors percevoir l'employeur non pas tant comme une compagnie mais comme un groupe de gens. Les stages et les programmes semblables donnent aux jeunes la possibilité de prendre connaissance sur place des possibilités de carrière et des avantages que procure l'éducation en plus, peut-être, de leur permettre de gagner un peu d'argent pendant qu'ils sont à l'école. Ces programmes peuvent donc les inciter à travailler et à réussir.

Voilà qui met fin à mon exposé, monsieur le président. Je serai heureux de répondre aux questions.

Le président: Merci de vos commentaires.

On nous a bel et bien dit que l'éducation primaire et secondaire est très importante, et il est intéressant de voir la transition du statut d'employé à celui de propriétaire d'entreprise et de partenaire. Nous aimons beaucoup entendre parler d'une telle évolution.

Monsieur Scott, allez-vous présenter un exposé? Allez-y, je vous en prie.

M. Wayne Scott (directeur général, Processus des ressources humaines, Vale Canada Limited): Merci, monsieur le président, et merci aux membres du comité de me donner l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui.

J'aimerais vous brosser un portrait rapide de notre compagnie. Vale vient au deuxième rang des compagnies minières internationales les plus importantes au monde. Au Canada, nous sommes actuellement un producteur important de nickel, de cuivre, de cobalt et de métaux du groupe platine. Le développement des compétences dans les collectivités éloignées revêt une importance cruciale pour nos affaires. Deux des quatre sites d'exploitation que nous avons au Canada sont situés dans des collectivités que l'on peut considérer comme étant éloignées: Thompson, au Manitoba, et la baie Voisey, dans le nord-est du Labrador. Toutefois, compte tenu des contraintes de temps, Ryan et moi nous concentrerons sur les installations de Thompson.

Je vais vous parler de certains des défis que nous pouvons relever à Thompson, une localité située à environ 740 kilomètres au nord de Winnipeg, qui est le grand centre urbain le plus proche. Nous exploitons trois mines, un concentrateur, une fonderie et une raffinerie à Thompson. Il y a un écart considérable entre les emplois

offerts par notre compagnie et les compétences de la main-d'oeuvre à laquelle nous avons accès le plus directement dans cette région. L'un des grands défis que nous avons est d'attirer des travailleurs qualifiés dans les collectivités éloignées. La plupart des employés qualifiés viennent de l'extérieur de la région.

Actuellement, il nous manque à Thompson, en tout temps, 12 p. 100 de notre effectif à temps plein — ce qui représente environ 150 personnes. Notre roulement d'employés s'élève, malheureusement, à 50 p. 100 dans les deux premières années d'embauche, ce qui est une proportion assez alarmante, attribuable là encore au fait que les gens viennent de l'extérieur de la région.

Nous avons d'autres défis à relever également. Ainsi, pour doter nos installations du personnel requis en 2012 seulement, nous nous attendons à embaucher plus de 388 personnes et plus de 886 personnes au cours des cinq prochaines années. Il nous est particulièrement difficile de trouver notamment des ingénieurs miniers, des géologues et, ce qui ne surprendra personne j'en suis sûr, des gens de métier, des gens qualifiés de presque tous les niveaux. La viabilité de la municipalité même de Thompson, sa prospérité et le maintien d'une masse critique de population et de services à cet endroit dépendent de notre capacité d'attirer et de garder le personnel dont nous avons besoin. Voilà qui est en soi une force d'attraction.

À cette fin, Vale a parrainé le Groupe de travail sur la diversification économique de Thompson. Le groupe est une initiative multipartite qui vise à recenser les possibilités de favoriser de nouveaux types d'activités économiques à Thompson. L'éducation et la formation sont au nombre des objectifs principaux sur lesquels ce groupe se concentre.

Malgré ces défis ou ces difficultés, la région de Thompson offre beaucoup de possibilités. Il y a un potentiel inexploité dont vous avez sûrement entendu parler: un bassin de plus de 35 000 personnes dans les collectivités environnantes. Soixante-cinq pour cent des habitants du nord du Manitoba sont autochtones et cette population est jeune et en pleine croissance. Toutefois, pour maximiser ce potentiel, il faut fournir à ces collectivités et à ces jeunes autochtones une aide pour acquérir les capacités, l'éducation primaire et la formation requises.

La formation de cette main-d'oeuvre qualifiée dans le Nord revêt pour nous une importance cruciale. Notre expérience de la baie Voisey en dit long à ce sujet, et la situation n'est pas différente à Thompson. Si nous recrutons des gens du Nord, nous avons plus de chances de les garder avec nous pendant longtemps. En fait, dans la région de Thompson, nous avons constaté que nous gardons avec nous 80 p. 100 des gens du Nord que nous recrutons. Nous concentrons donc nos efforts là-dessus. Nous essayons d'atteindre un taux d'embauche locale de 80 p. 100.

À cette fin, nous avons élaboré une stratégie d'emploi nordique pour Thompson, en partenariat avec la province et avec le groupe des Premières nations du Manitoba. La stratégie vise quatre principaux groupes: les Autochtones, les nouveaux arrivants au Canada, les femmes et les jeunes. Elle comprend un cadre détaillé pour offrir des parcours non traditionnels à la main-d'oeuvre.

Nous avons revu quelques-uns de nos critères d'embauche à la lumière de la situation qui a cours à Thompson. Nous avons constaté que nous posions nous-mêmes des obstacles. Par exemple, nous exigeons le certificat d'études secondaires, ce qui éliminait au départ beaucoup de candidats potentiels. Nous avons modifié cette exigence et parlons plutôt de qualifications souhaitées. Nous exigeons une expérience dans l'industrie légère et lourde. Nous avons modifié cela et parlons d'une combinaison souhaitée, qui tient compte davantage de l'apprentissage acquis par l'expérience. Nous avons donc pris des mesures pour essayer de nous adapter au bassin de main-d'oeuvre non qualifiée.

• (1540)

Au nombre des propositions ou des recommandations que nous désirons formuler pour le comité — et nous sommes conscients que nous sommes dans une période d'austérité financière —, il y a la poursuite des programmes actuels dont l'efficacité est reconnue. De notre point de vue, le partenariat mis en place par le ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest avec l'industrie au Manitoba a très bien fonctionné. Des simulateurs ont été utilisés à Thompson et à Flin Flon. Les programmes pour les Autochtones ont également bien fonctionné et ont notamment permis aux participants d'acquérir des compétences directement liées au marché du travail, ce qui est crucial. Le Centre for Aboriginal Human Resource Development offre un programme à Winnipeg. Il s'agit d'un programme modèle, qui a servi à diplômer plus de 600 Autochtones et qui a permis à l'industrie d'atteindre un taux de rétention de personnel de 94 p. 100.

Les deux conseils sectoriels de l'industrie avec lesquels nous avons conclu un partenariat qui a très bien marché sont le Conseil des ressources humaines autochtones et le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière; cette collaboration est indispensable pour nous.

Nous sommes d'avis que les collèges du Nord devraient s'employer plus activement à élaborer et à offrir des programmes d'études adaptés aux compétences dont nous avons besoin dans notre industrie.

Si vous me le permettez, j'aimerais terminer en formulant quelques commentaires. La réalité est que nous avons besoin de beaucoup de main-d'oeuvre hautement qualifiée; nous voulons également que notre main-d'oeuvre habite et travaille dans la localité éloignée où nous exploitons nos installations. L'expérience acquise à la baie Voisey et même notre situation actuelle à Thompson nous ont appris, comme je l'ai dit plus tôt, que si nous recrutons des gens du Nord, nous avons plus de chances de les garder avec nous pendant longtemps.

Nos projets d'immobilisation sont des projets d'envergure — plus de 10 milliards de dollars seront investis au Canada au cours des prochaines années — et le recrutement de cette main-d'oeuvre qualifiée nous est essentiel pour réaliser notre croissance et appuyer ces projets.

Il va s'en dire que l'embauche d'un grand nombre d'Autochtones et d'habitants du Nord hautement qualifiés exercera une incidence économique importante et positive sur la vie dans le Nord et les collectivités dans lesquelles ces gens habitent.

Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de m'adresser à vous et je suis tout à fait disposé à répondre à vos questions.

• (1545)

Le président: Merci de votre exposé. Il est tout à fait intéressant de connaître votre taux de rétention du personnel lorsque vous embauchez dans le Nord ou que vous prenez des mesures spéciales.

Nous allons maintenant entendre Mme Pamela Schwann et M. Gary Merasty qui s'adresseront à nous par vidéoconférence de Saskatoon.

Nous entendez-vous?

Nous avons encore quelques pépins techniques, je crois, alors nous allons y travailler un peu.

Ce que je pourrais faire, alors qu'on tente de corriger la situation, est de commencer par quelques questions; et nous passerons ensuite à nos invités de Saskatoon, à moins qu'on puisse régler le problème en fermant et en rouvrant le contact.

Vous pouvez nous entendre. Pouvez-vous nous dire quelque chose?

Mme Pamela Schwann (directrice exécutive, Saskatchewan Mining Association): Bonjour, monsieur le président Komarnicki.

Le président: Je pense qu'on peut y aller.

Nous avons avec nous Mme Pamela Schwann, directrice exécutive de la Saskatchewan Mining Association. L'organisation représente très bien les associations minières de la Saskatchewan; nous avons entendu Mme Schwann à un certain nombre d'occasions. M. Gary Merasty a comparu devant notre comité sur un autre sujet. Je crois qu'il parlait au nom de Cameco, peut-être.

Je vous cède la parole; vous avez cinq minutes que vous pouvez vous partager ou non. Nous passerons ensuite aux séries de questions. Allez-y.

Mme Pamela Schwann: Merci beaucoup, monsieur le président, et merci aux membres du comité, pour cette invitation.

Comme vous l'avez dit, je suis accompagnée de M. Gary Merasty, vice-président de la responsabilité sociale, chez Cameco.

Je voudrais féliciter la Chambre pour le rapport éclairé qu'elle a produit et qui a précipité l'étude que vous faites. Dans le rapport, on a reconnu à juste titre nombre des défis auxquels sont aux prises les collectivités éloignées du Nord de la Saskatchewan en particulier.

Nous aimerions réellement faire écho à beaucoup des commentaires formulés par M. Scott de Vale aujourd'hui.

Les compagnies minières de la Saskatchewan ont élaboré un certain nombre de pratiques exemplaires pour embaucher des membres des collectivités du Nord et pour aider ces collectivités à mettre des entreprises sur pied. Nous aimerions vous donner quelques détails à ce sujet également.

Je parlerai juste un peu de l'industrie minière de la Saskatchewan. Nous sommes dans une période d'expansion actuellement. Nos produits sont très en demande. Au cours des cinq prochaines années, on prévoit que la production minière de la Saskatchewan doublera. Des compagnies se sont engagées à dépenser plus de 50 milliards de dollars au cours des 20 prochaines années pour agrandir les mines qui sont actuellement exploitées ou en développement.

La diapositive 6 donne une carte du Nord de la Saskatchewan. Nous nous concentrons réellement dans la région composant le tiers supérieur de la carte. Cette région compte 47 collectivités qui seraient considérées éloignées, selon le rapport de la Chambre. Elle couvre 46 p. 100 de la superficie de la province, mais ne compte que pour 4 p. 100 de sa population. C'est donc une population de 40 000 personnes très dispersées, dont 86 p. 100 sont des membres des Premières nations ou des Métis. Le taux de croissance de la population dans le Nord est supérieur à celui du reste de la province, ce qui est en fait un avantage pour nos compagnies, étant donné que les collectivités locales représentent un formidable bassin de main-d'oeuvre inexploité pour nous.

La partie ovale de la carte, qui est en jaune, est la région Athabasca, où se trouvent les plus grands dépôts d'uranium au monde. La région compte également deux mines d'or en opération et une grande exploitation de sables siliceux.

La diapositive 7 donne les avantages économiques que le Nord tire de la mine.

En 2010, les exploitants des mines dans le Nord ont acheté pour plus de 916 millions de dollars de biens et de services. Les entreprises appartenant à des collectivités du Nord de la Saskatchewan ou exploitées par elles ont fait pour 361 millions de dollars d'achats. Un certain nombre de ces compagnies figurent maintenant au nombre des 100 compagnies les plus prospères de la Saskatchewan, et parmi elles, on trouve Kitsaki Development Limited Partnership, qui est la division responsable du développement économique de la bande indienne de Lac La Ronge, la plus grande bande indienne de Saskatchewan.

À la diapositive 8, vous allez voir un graphique à barres qui montre la valeur des dépenses effectuées directement par les exploitants des mines dans le Nord de la Saskatchewan depuis 1991. Ensemble, les biens et les services achetés ainsi que les salaires versés représentent plus de 3,39 milliards de dollars investis dans le Nord de la Saskatchewan.

La diapositive 9 montre les possibilités d'emploi dans le Nord — et l'Association nucléaire canadienne nous l'a déjà dit — il y a plus de 3 615 personnes qui travaillent directement dans les mines; 46 p. 100 de ces personnes sont des habitants du Nord de la Saskatchewan, et la plupart sont d'origine autochtone. La masse salariale payée l'an dernier, qui a été injectée directement dans l'économie du Nord de la Saskatchewan, s'est élevée à plus de 90 millions de dollars.

• (1550)

Le président: Pamela, pouvez-vous attendre un instant?

Y a-t-il un rappel au Règlement?

Mme Carol Hughes (Algoma—Manitoulin—Kapusksing, NPD): Oui.

Vous mentionnez les diapositives et les parcourez assez rapidement, mais elles ne sont pas numérotées. Pourriez-vous nous donner le titre qui apparaît au sommet de la page? Cela nous serait plus utile.

Le président: Si vous nous dites ce qui figure dans la partie supérieure de la diapositive, cela nous serait utile, je crois.

Vous venez tout juste de terminer le graphique à barres, et je pense que vous passez maintenant aux avantages économiques des mines du Nord, n'est-ce pas?

Mme Pamela Schwann: Monsieur le président, je vais passer à une autre diapositive qui traite des programmes concernant les pratiques exemplaires. Ce serait la 11^e diapositive.

Le président: Je crois que nous l'avons.

Allez-y.

Mme Pamela Schwann: Il y a des programmes exemplaires qui montrent comment l'industrie minière a réussi à atteindre ses cibles liées à l'emploi. L'un des programmes est le Plan de formation multipartite, un programme de partenariat faisant intervenir les gouvernements, l'industrie, les établissements d'enseignement et les représentants des Premières nations et des Métis. Il est financé à 50 p. 100 par l'industrie, et 52 millions de dollars y ont été investis depuis sa création en 1993. C'est là un programme fructueux.

Vous verrez sur la diapositive 12 un autre programme positif, le Northern Career Quest. Je crois qu'on en a parlé en détail dans un exposé présenté antérieurement avec la participation de Cameco. C'est un programme très concluant qui dépasse ses cibles d'emploi. C'est un programme du Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones — ou le PCEA — qui prendra fin en juin.

Les diapositives fournissent des détails supplémentaires, mais vous pourriez les garder pour les questions.

La diapositive suivante, la 19 — plus loin dans le document — porte sur les principaux enjeux. Il est question des investissements en partenariat que les gouvernements et l'industrie devraient envisager dans le Nord de la Saskatchewan et, en fait, dans toutes les régions éloignées au Canada. Ils sont énoncés dans le rapport de la chambre de commerce. Il s'agit d'investissements dans l'infrastructure humaine — le développement des compétences et la formation. Il est aussi question d'infrastructure massive: les routes, l'énergie et le développement. Il est aussi très important d'investir dans l'infrastructure réglementaire, de sorte que les entreprises puissent rentabiliser leur investissement.

La diapositive 21 fait état des gens de métier qu'il faut. C'est un tableau. En 2008, de concert avec le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, nous avons préparé une étude des gens de métier requis au cours des 10 années suivantes. Dans l'industrie minière de la Saskatchewan, le besoin est de 18 000 travailleurs supplémentaires au cours de cette période. L'étude fait une ventilation des grandes catégories d'emplois en catégories plus précises, de sorte que nous sachions exactement les gens de métier requis pendant cette période. Nous avons de solides données sur le marché du travail et sur les besoins en formation à combler.

En ce qui concerne l'investissement dans l'infrastructure massive des régions éloignées — la diapositive 25 —, il faut absolument investir dans l'énergie et les routes. Ce serait, en plus, une excellente façon de favoriser le développement économique. Par exemple, l'infrastructure énergétique dans le Nord de la Saskatchewan a essentiellement atteint sa capacité maximale et, sans croissance, les occasions de développement économique s'en trouveront limitées. Les pertes de courant représentent des pertes de revenus pour les mines et, par ricochet, pour les gouvernements.

Il en va de même pour les routes. Grâce à un partenariat avec le gouvernement, nous aimerions relier deux installations minières qui se trouvent à 52 kilomètres l'une de l'autre. Il en coûterait 33 millions de dollars pour la construction de la route, et 14 millions de dollars par année en frais d'exploitation. L'investissement se traduirait par la création de 2 500 emplois, compte tenu des gisements repérés dans ces régions, ainsi que par le versement de 165 millions de dollars en salaires et de 125 millions par année en redevances et en paiements liés à des baux de surface. Il est évident que le rendement des investissements dans la construction de routes dans la province est considérable.

La diapositive 26 porte sur l'analyse de rentabilisation de l'investissement dans une infrastructure réglementaire efficace et concurrentielle.

Pourriez-vous parler de cet aspect, s'il vous plaît?

• (1555)

M. Gary Merasty (membre, Saskatchewan Mining Association): L'investissement dans l'infrastructure réglementaire nous aiderait à accélérer bien des processus. Il y a beaucoup de chevauchement, en ce moment, ce qui cause beaucoup de perte de temps. Les problèmes de chevauchement entre les processus des gouvernements fédéral et provincial sont cause de pertes considérables de temps et d'argent. On peut aussi y attribuer la perte de redevances et d'occasions d'entrer plus rapidement en production, ce qui se traduirait par des avantages pour d'autres collectivités du Nord.

Mme Pamela Schwann: En guise de comparaison, dans le cadre du processus d'évaluation environnementale australien, on vient d'approuver la plus grande mine d'uranium du monde en moins d'un an. Au Canada, une telle évaluation prendrait bien plus de six ans. Vous voyez que la différence est majeure pour une entreprise qui cherche à faire des investissements. Et ce n'est pas parce que les Australiens appliquent des normes moins sévères que nous sur les plans de la sécurité et de la protection de l'environnement.

La stratégie nationale de rétablissement du caribou des bois qui est proposée est une autre entrave réglementaire au développement des ressources, car le modèle ne permettrait aucun autre développement dans le Nord de la Saskatchewan. C'est un modèle erroné qui se fonde sur une science approximative.

La diapositive 27 porte sur l'analyse de rentabilisation concernant l'investissement dans les collectivités éloignées. En bref, le rendement des investissements serait excellent pour les gouvernements, pour l'industrie, pour les collectivités du secteur et pour les contribuables. Le succès de l'industrie minière de la Saskatchewan en fait foi.

Enfin, nos recommandations figurent sur la dernière diapositive. Il faut continuer d'envisager les partenariats d'investissement avec les gouvernements et l'industrie, surtout en ce qui concerne la formation axée sur l'emploi. Il faut récompenser les modèles qui fonctionnent, comme le Northern Career Quest et le Plan de formation tripartite. Il faut de solides données sur le marché du travail pour le faire. Il faudrait certainement soutenir les conseils de ressources humaines nationaux, dont le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, ou le RHIM, et encourager le gouvernement à se pencher sur les secteurs clés qui permettraient un nouveau financement de ces modèles nationaux.

Sur le plan des investissements, les partenariats liés aux infrastructures routières et énergétiques sont fondamentaux et donnent un excellent rendement.

Notre dernière recommandation est de penser à la réforme de la réglementation et à son importance du point de vue du rendement des investissements et de l'investissement dans les collectivités du Nord.

Merci, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie de votre exposé. On nous a déjà parlé du processus réglementaire, et il est bon de l'entendre de nouveau. Et l'électricité, l'énergie et les routes forment une infrastructure importante aussi, à n'en pas douter.

Nous passons maintenant aux questions.

Madame Hughes.

• (1600)

Mme Carol Hughes: Merci beaucoup. On nous a remis ce dernier exposé à notre arrivée, et il est fort complexe. Si vous avez des

réponses à nos questions, n'hésitez pas à vous manifester pour que nous sachions que vous avez quelque chose à dire.

J'ai discuté avec des représentants de Vale, hier, et je m'interroge à propos de Thompson. Vous avez dit tenir à créer des emplois à valeur ajoutée et durables dans toutes les exploitations canadiennes. En raison de l'annonce, en 2010, de la suppression des emplois à valeur ajoutée de Thompson, du fait de la fermeture de la fonderie et de la raffinerie, en ce qui concerne les personnes qui y travaillent, est-ce que leurs compétences...? Est-ce que la pénurie que vous connaissez en ce moment est liée à la fonderie et à la raffinerie, ou bien est-ce dans les trois mines, ou encore un peu partout?

M. Wayne Scott: C'est partout, aussi bien dans les installations souterraines que dans les installations de surface.

Mme Carol Hughes: Quelle est la pénurie dans les mines comme telles? Du côté de la raffinerie et de la fonderie, combien d'emplois...? Les travailleurs auraient-ils des compétences transférables qui leur permettraient de changer d'endroit?

M. Wayne Scott: Oui, tout à fait. C'est indéniablement tout un défi, la décision de fermer la fonderie et la raffinerie — à cause de l'alimentation insuffisante, entre autres facteurs. Une proportion importante de nos travailleurs sera admissible à la retraite dans les années à venir. Selon notre analyse de planification de la main-d'œuvre, nous ne nous attendons à aucune perte nette d'emplois pour le moment. Nous pouvons réaffecter les employés dont les emplois disparaissent à cause de la fermeture d'installations de surface, et nous sommes prêts à investir dans la formation des gens pour qu'ils puissent travailler dans des installations souterraines ou dans d'autres installations de surface. C'est l'une de nos principales stratégies: réaffecter les travailleurs actuels.

Mme Carol Hughes: À ce sujet, étant donné qu'une bonne part des activités de fonderie et de raffinerie sera transférée à Terre-Neuve... N'est-ce pas le cas? Ces activités seront transférées à Terre-Neuve?

M. Wayne Scott: Je vais devoir prier Ryan de m'aider un peu. Une part de la matière traitée à Thompson arrive de Terre-Neuve. C'est l'une de nos difficultés. Selon des ententes prises antérieurement, la matière partira de la région de la baie Voisey et sera dirigée vers la raffinerie qui est en construction à Long Harbour. C'est l'une des difficultés.

Nous avons toujours un programme d'exploration en cours au Manitoba. Nous envisageons...

Ryan, vous pourriez en dire plus à ce sujet. Il y a une mine souterraine.

M. Ryan Land (gestionnaire, Affaires corporatives, Vale Canada Limited): Nous envisageons d'étendre nos activités d'extraction et de broyage, passé 2015. Nous n'avons pas pu maintenir les activités de notre fonderie, mais nous étendrons certainement nos activités d'extraction et de broyage dans l'avenir. Dans l'intervalle, entre autres choses, nous préparons le personnel de la fonderie et de la raffinerie à travailler dans nos installations d'extraction et de broyage. C'est du recyclage, en quelque sorte. Nous aurons toujours une forte production dans nos installations de surface. Il ne s'agira pas que d'activités de fonderie et de raffinerie.

En fait, nous pourrions en venir à avoir des effectifs plus nombreux que maintenant. Dans l'immédiat, la difficulté réside dans la nécessité de faire venir des gens qui prépareront les travailleurs aux activités d'extraction et de broyage. Il est question en ce moment d'un ensemble complètement différent de compétences et d'une formation tout autre. D'ici 2015, nous constaterons peut-être que nous n'avons jamais eu autant d'employés, et nous savons qu'il nous en manque constamment 150. Ce qui menace le plus nos projets, c'est la main-d'oeuvre.

Mme Carol Hughes: Vous avez aussi parlé de parcours non traditionnels. Pourriez-vous nous en dire davantage et nous expliquer comment la formation axée sur les compétences s'y intègre?

M. Wayne Scott: Je vais vous donner des exemples, dont celui-ci, qui est lié à la baie Voisey. Nous appliquons une part des acquis à Thompson, et c'est ce qui se fait à Thompson.

Très rapidement, à l'étape du développement de Voisey, nous avons constaté que les Autochtones que nous retirions de leur milieu pour leur faire suivre une formation ailleurs abandonnaient ou échouaient dans une proportion de 100 p. 100. Nous avons donc revu le processus en entier. Dans un cas en particulier, nous avons pris 10 membres de la collectivité de Natuashish. Nous avons utilisé le matériel lourd qui servait à l'enlèvement de la neige dans la collectivité, et nous y avons emmené notre instructeur. Je crois que 90 p. 100 des participants ont réussi leur transition et ont obtenu un poste productif dans nos installations.

• (1605)

Mme Carol Hughes: C'est essentiellement ce que nous a aussi dit la représentante d'OPG. Je présume que, dans le secteur nucléaire aussi, quand on regarde... Vous avez parlé de la formation des Premières nations dans certains autres secteurs. On dirait que ce qui fonctionne, c'est de dispenser la formation qu'il faut dans les collectivités, ou très près des collectivités; le taux de succès serait supérieur...

M. Wayne Scott: Tout à fait. On peut aussi offrir de meilleurs services de soutien — du soutien familial et du mentorat. Je sais qu'à Thompson, on déploie des efforts particuliers sur ce plan, de même que pour assurer le succès du programme de formation. Il n'y a pas de doute.

M. Gary Merasty: J'aimerais bien pouvoir ajouter à cela.

Le président: Allez-y, monsieur Merasty.

M. Gary Merasty: C'est l'évidence même. C'est le modèle qui s'applique au Nord de la Saskatchewan depuis le milieu des années 1990: la formation se donne dans les collectivités. Quel en a été le résultat? Cinquante et un pour cent de nos employés dans les mines sont des Autochtones. Donner la formation dans les collectivités constitue un des facteurs clés du succès.

Le président: Je vous remercie de votre réponse, monsieur Merasty.

Je cède maintenant la parole à Mme Leitch.

Mme Kellie Leitch (Simcoe—Grey, PCC): Merci infiniment d'avoir pris le temps de venir témoigner aujourd'hui. J'ai bien aimé vos exposés, y compris celui des témoins qui sont à Saskatoon.

Chacun d'entre vous a évoqué les obstacles réglementaires d'une façon générale, ce que nous faisons tous très fréquemment. Pourriez-vous nous décrire précisément les obstacles réglementaires avec lesquels vous êtes aux prises? Si quelqu'un vous demandait de vous décrire le principal obstacle ou même les trois principaux obstacles afin que nous puissions nous y attaquer...

Je suis chirurgienne orthopédiste de formation. Je ne suis pas très versée dans vos domaines respectifs, et vous êtes probablement dans la même situation me concernant. Si vous nous précisiez quels sont les obstacles réglementaires qui vous posent problème, nous pourrions les examiner.

J'adresse ma question à n'importe qui d'entre vous.

M. John Stewart: Je ne suis pas un spécialiste de la réglementation de notre industrie, mais je vous ferais valoir que le grand nombre d'agences constitue un problème épineux, et j'ajouterais les très longs délais.

Mme Kellie Leitch: Soyez plus précis lorsque vous parlez de délais trop longs. Qu'est-ce qu'un délai trop long? Douze mois? Six semaines? Donnez-moi un chiffre.

M. John Stewart: Chaque règlement comporte de nombreux délais.

Mme Kellie Leitch: Je le comprends fort bien, et c'est pourquoi je vous demande d'être plus précis.

M. John Stewart: Il faut beaucoup trop d'années pour mener à bien un projet de construction.

• (1610)

Mme Pamela Schwann: Monsieur le président, puis-je intervenir?

Le président: Je vous en prie, madame Schwann.

Mme Pamela Schwann: Je vous remercie beaucoup de cette question, car c'est un point que je veux aborder. Le gouvernement a adopté des mesures très positives en modifiant la Loi canadienne sur l'évaluation environnementale pour assujettir l'examen des projets à des délais précis. Cependant, ces modifications ne visaient pas les projets relevant de la Commission canadienne de sûreté nucléaire et de l'Office national de l'énergie.

Ces améliorations qui établissaient des délais et amélioraient la prévisibilité du processus ne s'appliquaient pas à notre projet de mine d'uranium en Saskatchewan. Nous souhaiterions donc que les règles soient les mêmes pour les mines d'uranium que pour les autres mines. Des améliorations ont été apportées, mais elles devraient s'appliquer à tous les projets.

La Loi sur les espèces en péril est un autre exemple. Elle est préjudiciable à la mise en valeur de bien des secteurs dans le nord de la Saskatchewan et les Territoires du Nord-Ouest. Son programme de rétablissement est inefficace. Il interdit toute perturbation des écosystèmes, et par perturbation, on entend ce qui concerne la lutte contre les incendies, l'entretien des routes, les installations énergétiques, l'exploitation forestière et le défrichement. C'est préjudiciable non seulement à la mise en valeur des ressources naturelles, mais également à la croissance et à la viabilité des collectivités.

Je vous ai donc donné deux exemples bien précis: la Loi sur les espèces en péril et la Loi canadienne sur l'évaluation environnementale, deux lois qui doivent s'appliquer à l'ensemble des projets.

Mme Kellie Leitch: Merci infiniment.

Le président: Allez-y!

M. Wayne Scott: Nous n'avons pas souligné des problèmes réglementaires dans notre exposé, je pense. Dans notre domaine, nos principaux problèmes relèvent de la responsabilité des provinces. Je sais que la reconnaissance des compétences professionnelles d'une province à l'autre entraîne certains problèmes. Outre cela, je n'aurais aucun obstacle réglementaire à signaler.

Mme Kellie Leitch: En ce qui concerne la reconnaissance des compétences professionnelles d'une province à l'autre, je vous signalerai que des témoins nous ont dit que cela leur posait problème, alors que d'autres nous signalaient le contraire.

Que recommanderiez-vous pour améliorer cela?

M. Wayne Scott: C'est une question fondamentale. Les provinces devraient améliorer l'uniformisation et la collaboration, voire élaborer des normes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles. Les exigences diffèrent d'une province à l'autre. Améliorer l'uniformisation et la collaboration pourrait être fort bénéfique.

Mme Kellie Leitch: Dans quelles professions de votre domaine particulier éprouvez-vous des problèmes de mobilité de la main-d'oeuvre?

M. Wayne Scott: Je dirais que ce sont les professions spécialisées: électricien, mécanicien de machinerie lourde, mécanicien-monteur et ingénieur minier.

Le président: Merci.

Madame Crowder, vous avez la parole.

Mme Jean Crowder (Nanaimo—Cowichan, NPD): Merci, monsieur le président. Je remercie également nos témoins de leur présence parmi nous.

Je voudrais formuler quelques brefs commentaires.

Je tiens à remercier les représentants de la Saskatchewan Mining Association d'avoir abordé la question de la formation et de nous avoir indiqué que la formation non seulement est un coût, mais qu'elle entraîne des économies en amenant les gens à ne plus dépendre de l'aide sociale provinciale. C'est un aspect qui est souvent passé sous silence lorsqu'il est question de formation. On considère qu'elle est un coût, alors qu'elle est un atout dont il faut tenir compte.

Le taux de roulement constitue le problème avec lequel la société Vale est aux prises. Il entraîne un coût important, vous le savez très bien. Ce coût explique en partie le retard de productivité au Canada. Il est énorme pour les entreprises lorsqu'elles doivent composer avec un taux de roulement de 50 p. 100.

Enfin, je voudrais aborder l'apprentissage de la maternelle à la fin du secondaire; ma question portera là-dessus. M. Stewart a évoqué cet apprentissage, et je sais que M. Merasty l'a déjà abordé par le passé. Les étudiants qui ne terminent pas leur secondaire sont déjà désavantagés lorsqu'il est question d'apprentissage, de formation technique ou d'études postsecondaires. Vous avez signalé à juste titre qu'il n'incombe pas aux entreprises de s'assurer que les étudiants obtiennent leur diplôme d'études secondaires. Néanmoins, le décrochage vous exposera à des pénuries de travailleurs.

Quelques initiatives ont porté fruit à cet égard, mais quelle autre mesure faudrait-il prendre, selon vous? Je demanderai aux représentants de la Saskatchewan de répondre en premier, en raison des problèmes liés à la vidéoconférence.

Pourriez-vous me formuler une recommandation précise concernant la formation de la maternelle à la 12^e année?

M. Gary Merasty: Les problèmes sont nombreux en ce qui concerne l'éducation de la maternelle à la 12^e année, mais je vous en citerai un: le financement des étudiants adultes.

Si vous vous rendez dans une classe de 10^e année d'une école autochtone du Nord en septembre, vous y verrez des élèves qui restent debout avec leurs livres parce qu'il n'y a pas suffisamment de sièges. C'est peut-être imputable à la pauvreté, mais on observe que le taux de décrochage est élevé au début et au milieu du secondaire. Au fond, nous ne répondons pas aux besoins de ces enfants, qui abandonnent les études en octobre. Ce décrochage a d'énormes conséquences négatives puisqu'il nous prive d'une main-d'oeuvre mobile et disponible, car il faut terminer ses études secondaires pour pouvoir exercer un métier.

Nous souhaiterions notamment que l'accent soit mis sur les jeunes adultes qui reprennent les études secondaires. Il faudrait leur offrir, dans leurs collectivités, des cours de formation préparatoire à l'exercice d'un métier, pour qu'on puisse ensuite les intégrer à la main-d'oeuvre.

• (1615)

Mme Jean Crowder: Comme M. Scott l'a indiqué, le taux de conservation des effectifs est de beaucoup supérieur lorsque vous embauchez des gens du Nord.

Ma question s'adresse à M. Stewart ou à M. Scott. Avez-vous des commentaires à formuler sur l'éducation de la maternelle à la 12^e année?

M. John Stewart: Je voudrais aborder notamment la question de la motivation. Plutôt que de parler de formation et de décrochage, je me pencherais davantage — bien que je ne sois pas expert en la matière — sur le comportement des étudiants et sur leur motivation en classe.

Je laisse maintenant la parole à mon collègue.

M. Ryan Land: Je vous ferais valoir que la sensibilisation est tout aussi importante que les autres facteurs.

Dans bien des collectivités du Nord, nous sommes sinon le plus important employeur du moins l'un des plus importants. Malgré tout, la plupart des étudiants ne savent pas que les mines peuvent leur fournir un emploi. À leurs yeux, le système de santé, la GRC, le bureau de bande ou peut-être la société d'hydroélectricité sont des employeurs éventuels. Ils ignorent que nous sommes l'une des solutions s'offrant à eux.

Lorsque vous êtes au courant des perspectives qui vous attendent, vous êtes motivés face à vos études. Nous devons leur signaler toute la gamme des options. Dans le cadre de partenariats avec la Fondation nationale des réalisations autochtones, nous avons favorisé la création de programmes de formation minière qui sont destinés aux collectivités autochtones et qui montrent aux étudiants que les mines peuvent leur procurer un emploi leur permettant de gagner leur vie.

Dans le but de sensibiliser les collectivités autochtones aux perspectives d'emploi dans le Nord, nous misons sur le Fonds pour les compétences et les partenariats, le CAHRD et les conseils sectoriels.

Nous serions ravis de pouvoir embaucher les habitants du Nord.

Mme Jean Crowder: Me reste-t-il du temps?

Le président: Non.

Monsieur Butt, vous avez la parole.

M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC): Merci infiniment, monsieur le président. Je remercie également nos témoins, tant ceux qui sont dans la salle que ceux qui témoignent par vidéoconférence. Grâce à cette merveilleuse technologie, nous pouvons nous entretenir ici à Ottawa avec des témoins se trouvant ailleurs au pays. Je souhaite donc la bienvenue à tous et je vous remercie d'avoir accepté notre invitation.

C'est M. Scott qui, je crois, a indiqué que le taux de roulement dans les collectivités éloignées s'établissait à 50 p. 100. Je viens du monde des affaires, et j'aimerais bien avoir votre avis. Je suppose qu'il est plus rentable d'embaucher des gens du Nord plutôt que des personnes que vous devez faire venir par avion de divers coins du pays, à qui vous devez trouver un logement et qui parfois font venir avec eux leur famille. On pourrait donc penser qu'il serait plus rentable d'embaucher le plus de gens du Nord possible pour travailler dans les mines, une usine ou une fonderie, etc.

Que pensez-vous de cette analyse? Estimez-vous qu'il est plus rentable d'engager des gens du Nord dans la mesure du possible plutôt que de recourir à des travailleurs des autres coins du Canada ou des autres pays. Certaines industries tablent beaucoup sur les travailleurs formés à l'étranger pour combler leurs besoins en main-d'oeuvre qualifiée.

Que pensez-vous de cette analyse? Quelles mesures pourrions-nous adopter pour favoriser l'embauche des gens du Nord?

Voulez-vous répondre en premier, monsieur Scott? Les autres témoins pourront intervenir par la suite.

M. Wayne Scott: Certainement. Merci.

C'est assurément plus rentable. Je voudrais cependant apporter une précision avant que les membres du comité ne croient que notre site d'exploitation de Thompson est aux prises avec un taux de roulement de 50 p. 100 en deux ou trois ans. Ce taux ne vaut que pour les nouveaux employés. Au cours des deux premières années, nous perdons 50 p. 100 de notre main-d'oeuvre. Le taux de roulement des gens qui habitent à Thompson depuis longtemps est relativement faible. La situation n'en demeure pas moins très alarmante. Notre site d'exploitation de Thompson a, je crois, le taux de roulement le plus élevé.

En guise de comparaison, le taux de roulement de notre site d'exploitation de Voisey's Bay est de 5 à 6 p. 100, ce qui est de beaucoup inférieur. La majorité des travailleurs de ce site, soit de 85 à 90 p. 100, proviennent de Voisey's Bay dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador.

Une chose est sûre, il est beaucoup plus rentable d'investir localement. Par investir, j'entends non seulement embaucher des gens du Nord, mais favoriser également leur formation. Il est beaucoup plus rentable de pouvoir compter sur une main-d'oeuvre plus stable à long terme. Les gens du Nord ont choisi d'y vivre. Ils aiment la vie dans le Nord. Ils y ont créé des liens. Il est effectivement beaucoup plus rentable d'investir localement.

•(1620)

M. John Stewart: Je voudrais apporter quelques précisions qui porteront essentiellement sur les points soulevés.

J'ai déjà parlé de la motivation des étudiants et sur ce qu'ils cherchent lorsqu'ils s'inscrivent ou après qu'ils ont obtenu leur diplôme.

Il importe d'établir un climat de confiance avec les collectivités. Une entreprise peut s'installer dans une collectivité aux prises avec

des facteurs historiques négatifs. Il se peut notamment que l'industrie y ait eu des répercussions négatives. Nos compagnies doivent donc consacrer beaucoup d'efforts à établir des relations et instaurer un climat de confiance.

Comprendre la situation d'une localité et tenir compte des facteurs qui lui sont propres, c'est ce qu'un témoin a appelé l'approche « nordique ». Il faut tenir compte du mode de vie et des habitudes, notamment l'exercice des activités traditionnelles pendant un mois par année. L'entreprise qui a effectué les recherches pertinentes sera consciente de ces facteurs et pourra en tenir compte dans l'élaboration préalable de son plan d'activités. Les éducateurs doivent également prendre en considération ces facteurs.

M. Brad Butt: Les témoins de la Saskatchewan souhaitent-ils intervenir?

M. Gary Merasty: Certainement. Je souscris d'emblée à ces propos.

Je le répète, si plus de 50 p. 100 de nos employés proviennent des collectivités autochtones du Nord de la Saskatchewan, c'est parce que nous avons consacré les efforts nécessaires en ce sens au fil des ans, notamment en matière de formation. C'est pourquoi nous disons que nous tirons un avantage concurrentiel de la loyauté de ces employés et du faible taux de roulement. Je suis d'accord avec mon collègue qui comparait devant vous à Ottawa: le taux de roulement est très faible.

Il y a de grands employeurs à Fort McMurray. Nous perdons parfois, au profit des régions exploitant les sables bitumineux, des employés que nous faisons venir par avion du Sud de la Saskatchewan. Cependant, nos employés autochtones du Nord nous sont fidèles. Ils travaillent et ont été formés à proximité de chez eux. Ils éprouvent un sentiment de loyauté. Cela procure donc à nos entreprises un énorme avantage concurrentiel.

Puisqu'il est question de rentabilité, je voudrais signaler que nous embauchons des personnes qui vivent sous le seuil de la pauvreté. Elles dépendent de l'aide sociale, ce qui est un obstacle à la productivité de notre pays et de notre province. Nous les formons, nous investissons dans eux et nous leur procurons des emplois stables. La plupart accèdent donc à la classe moyenne, apportant leur contribution et favorisant la productivité. Tout ce qui a été ainsi investi devient rentable pour le Canada, pour la Saskatchewan et pour l'entreprise.

Il serait donc tout à fait utile de tableur sur les initiatives déjà mises en oeuvre et soulignées par ma collègue Pam Schwann, c'est-à-dire les mesures visant à appuyer le Plan de formation multipartite, le Northern Career Quest dans le cadre du PCEA ou les autres programmes qu'elle a soulignés. Cela se révèle rentable très rapidement, ce qui ne devrait pas déplaire aux contribuables.

Le président: Merci infiniment, monsieur Merasty.

Nous entendrons maintenant M. Cuzner.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Je remercie les témoins dans la salle et ceux qui comparaissent par vidéoconférence en Saskatchewan. Je voudrais rappeler à Gary, mon ancien collègue du caucus, que la caméra nous ajoute 10 livres et que, à 217 livres, je suis encore mince et dangereusement efficace.

Des voix: Oh, oh!

M. Rodger Cuzner: Je n'aurai que deux questions à vous poser, car je sais que le temps nous presse.

Dans la foulée des échanges et de votre réponse à la question de Jean sur l'éducation de la maternelle à la douzième année, je signale que GE a comparu l'autre jour et nous a fait part de certaines de ses initiatives. Elle rencontre les jeunes dans certaines collectivités pour leur faire savoir les perspectives s'offrant à eux. Estimez-vous que cette mesure est bénéfique? Avez-vous pris des mesures semblables dans les collectivités? Dans l'affirmative, pourriez-vous nous donner des précisions? Je pense que la formation aux métiers dans les écoles secondaires est bénéfique au domaine de l'alimentation et à bien d'autres. Les collectivités éloignées pourraient certes en tirer profit également.

En outre, je pense que chaque collectivité doit pouvoir compter sur un certain sens de l'entrepreneuriat. Lorsqu'une société s'installe dans une collectivité éloignée, des exceptions sont-elles établies pour les entreprises autochtones ou locales qui ne sont pas en mesure de répondre intégralement aux besoins? Lorsqu'une société entreprend un projet dans une localité, des exceptions sont-elles prévues pour les petites entreprises autochtones afin qu'elles puissent collaborer avec les plus grandes entreprises, de façon à offrir des emplois et à favoriser l'entrepreneuriat d'une façon durable une fois que le projet est terminé?

Qu'en pensez-vous? Je m'adresse à tous nos témoins.

•(1625)

M. Wayne Scott: Volontiers. Je voudrais faire valoir quelques points.

Des collectivités plus fortes entraînent-elles des entreprises plus saines? Certainement. Voisey's Bay en constitue un bon exemple. Notre modèle d'activités commerciales table essentiellement sur la création de perspectives pour les Autochtones, surtout dans le cadre de projets conjoints. Nous avons obtenu des résultats fort concluants à ce chapitre. Je pense que, à Thompson...

M. Rodger Cuzner: Pourriez-vous nous donner un chiffre précis?

M. Wayne Scott: Je ne peux pas vous donner un montant précis...

M. Rodger Cuzner: Non.. ?

M. Wayne Scott: ... parce que, je le répète, il faut se donner les moyens. Nous devons nous assurer notamment de l'efficacité de l'entreprise. Cependant, nous envisageons les diverses occasions qui se présentent.

En fait, nous envisageons les occasions de favoriser les partenariats, de sorte qu'une entreprise autochtone puisse travailler de concert avec une société. À Thompson, nous avons en quelque sorte réussi à mettre en oeuvre un modèle de ce genre.

Il ne s'agit donc pas simplement d'obtenir la main-d'oeuvre nécessaire. Il faut également pouvoir miser sur les ressources dans la collectivité en renforçant la capacité des entreprises et en assurant la suite des choses après la fin d'un projet minier, comme vous l'avez souligné.

M. John Stewart: La réponse est oui. Je sais qu'on a établi de telles exceptions, mais je crains de ne pouvoir vous en donner les détails. Je sais cependant que tous y trouvent leur compte. C'est

l'ensemble de la région qui en bénéficie si vous appuyez les entrepreneurs éventuels. Ce n'est pas uniquement la localité qui en profite, mais toute la région.

J'ajouterais cependant que la motivation joue un rôle important à ce chapitre. Tous ne peuvent pas devenir entrepreneur. Néanmoins, certains possèdent les compétences nécessaires et ont la volonté de se lancer dans cette aventure. Le cas échéant, il faut les aider.

M. Gary Merasty: Je me propose de vous décrire la situation de notre site d'exploitation en Saskatchewan, si vous me le permettez.

Je vous illustre la situation par un exemple. Nous pouvons compter sur le programme de fournisseurs privilégiés du Nord. Il y a quelques années, nous avons établi que 35 p. 100 de tous les biens et services dont nous avons besoin pour nos sites d'exploitation seraient fournis par des entreprises détenues par des particuliers ou des collectivités autochtones dans une proportion d'au moins 51 p. 100, de sorte que notamment sa gestion se fasse dans le Nord.

Dans le cadre de ce programme, nous évaluons les occasions d'affaires de concert avec les collectivités. Nous organisons des ateliers sur la marche à suivre pour devenir un fournisseur de Cameco. Nous accordons la préférence aux entreprises du Nord. Nous attribuons des contrats à des fournisseurs uniques s'ils sont des fournisseurs autochtones du Nord. Enfin, les contrats que nous accordons sont à reconduction tacite.

Dans le nord de la Saskatchewan, les Autochtones possèdent des entreprises dans divers domaines: restauration, camionnage, construction immobilière, sécurité, génie, construction de routes, etc. Nous avons dépassé l'objectif de 35 p. 100. Des entreprises appartenant à des Autochtones du Nord fournissent près de 70 p. 100 de tous les biens et services dont ont besoin nos sites d'exploitation. Donc, 50 p. 100 de tous nos employés sont des Autochtones ou des habitants du Nord. Cameco en emploie 1 500, tout comme nos entrepreneurs. C'est donc dire qu'environ 3 000 Autochtones ou habitants du Nord sont mis à contribution grâce à nous.

Depuis 2004, la valeur des biens et services achetés aux entreprises appartenant à des Autochtones s'élève à 1,6 milliard de dollars dans le nord de la Saskatchewan. D'ici la fin de 2012, nous sommes confiants que ce chiffre devrait dépasser les 2 milliards de dollars.

•(1630)

Le président: Votre temps de parole est écoulé, monsieur Cuzner.

La façon dont vous avez recouru aux entrepreneurs autochtones et du Nord est certes intéressante. Vous avez innové en vous assurant qu'une partie de l'argent serait dépensée dans la collectivité.

Quelqu'un d'autre veut intervenir, je pense.

Monsieur Shory, souhaitez-vous prendre la parole brièvement?

M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC): Merci monsieur le président. Je remercie également les témoins de leur présence parmi nous.

Je serai bref dans mes questions. Essentiellement, je voudrais vous demander de nous signaler les problèmes avec lesquels votre organisation est aux prises en matière de perfectionnement des compétences dans les collectivités éloignées.

Le président: Quelqu'un veut-il répondre?

Allez-y, monsieur Scott.

M. Wayne Scott: C'est complexe. Excusez-moi. Il est difficile de dire s'il y a un seul obstacle en particulier.

D'une façon générale, pour ce qui est de faire participer davantage les Autochtones, je dirais que l'une des difficultés concerne le niveau de compétence nécessaire. Il est beaucoup plus difficile de développer les compétences au niveau nécessaire pour le type d'emplois que nous avons. Il y a également des défis au sein de notre organisation. La plupart des personnes sous-estimeraient les efforts que cela implique, pour tout dire. Chaque organisation, chaque industrie doit déterminer avec précision ce qui doit être fait pour que cette main-d'oeuvre participe activement et soit prête pour les emplois dans nos secteurs.

Le président: Merci, monsieur Shory.

Je crois que Mme Perreault a une ou deux questions à poser. Allez-y.

[Français]

Mme Manon Perreault (Montcalm, NPD): Merci, je serai brève.

Je comprends très bien que plus vite une mine est en opération, plus c'est avantageux pour les gouvernements provincial ou fédéral. Je voudrais seulement revenir sur un aspect plus humain parce que, sauf erreur, vous avez plusieurs postes à combler.

On parlait tantôt de 15 000 emplois au cours des 10 prochaines années. Je me demande si on peut comparer cela avec les mines à ciel ouvert au Québec. Ce sont des emplois très exigeants physiquement. Donc, pour recruter des gens pour travailler dans des carrières et dans des mines, tout en sachant que ce sont des postes très physiques et exigeants, avez-vous pensé à des mesures incitatives ou à quelque chose en particulier à cet égard?

[Traduction]

M. Wayne Scott: Je ne suis pas certain en ce qui concerne les mesures incitatives. Je sais que nous investissons beaucoup dans les bourses d'études, par exemple, pour inciter les enfants d'âge scolaire à choisir des études dans le domaine minier.

Comme Ryan l'a aussi indiqué tout à l'heure, nous investissons massivement dans des programmes spécifiques en classe, que nous avons élaborés, dans les collectivités de Voisey's Bay et de Thompson. Ces programmes sont spécialement conçus pour tenter de mettre fin à certains mythes relatifs au secteur minier. Ce n'est pas la profession la plus attrayante aux yeux de la plupart des enfants d'âge scolaire.

Même les métiers spécialisés ont longtemps été considérés comme des métiers de catégorie inférieure. Ils ne constituaient pas des professions que l'on voulait exercer. La situation est bien différente aujourd'hui.

Nous avons beaucoup investi dans la conception de nos programmes directement dans les écoles et nous offrons même des bourses spéciales afin d'inciter les gens à choisir ces professions, que ce soit ingénieur minier, géologue ou l'un des métiers spécialisés.

Le président: Merci.

Les gens de Saskatoon ont-ils des observations à faire?

M. Gary Merasty: À l'heure actuelle, presque tous les postes de premier échelon dans notre entreprise sont détenus par des Autochtones du Nord. Nos perspectives de croissance se situent dans les métiers spécialisés et les autres métiers liés à la formation professionnelle.

Quant aux questions d'exigences physiques, de débouchés et de mesures incitatives, nous avons commencé à offrir de la formation interne et des bourses d'études il y a quelques années. Quelques-uns de nos employés n'avaient qu'une douzième année et grâce à nos programmes de formation internes et au financement, nous les avons payés pour qu'ils décrochent un diplôme de premier cycle. Nous avons maintenant quelques Autochtones du Nord qui sont ingénieurs. Lorsque les gens obtiennent un emploi chez nous, ils ont beaucoup de possibilités de se perfectionner et de grimper les échelons.

Pour terminer, car je sais que notre temps est limité, j'aimerais vous parler de l'une des choses que les Canadiens, les gens de la Saskatchewan et les entreprises... doivent examiner de près, car nous en arrivons souvent à confondre la culture de la pauvreté et la culture du peuple. La volonté de travailler, le talent et les compétences dans ces collectivités sont immenses. Mais parfois, ce à quoi nous sommes confrontés et ce que nous voyons, c'est la culture de la pauvreté.

Cette culture de la pauvreté peut être présente dans cette collectivité, mais nous devons comprendre qu'elle peut aussi l'être à Vancouver, Montréal, Toronto, Los Angeles, Chicago, Haïti, etc. Il existe certainement des problèmes là-bas, mais quand nous avons accès à la main-d'oeuvre de cette collectivité, nous constatons que le talent, le niveau de compétence, la loyauté et la détermination à travailler sont incroyables.

• (1635)

Le président: Merci, monsieur Merasty.

Madame Leitch, avez-vous une question?

Mme Kellie Leitch: Oui, brièvement.

Pour des raisons évidentes, l'enjeu porte surtout sur les Canadiens d'origine autochtone. J'ai grandi dans une collectivité du Nord, à Fort McMurray, et j'ai vu les difficultés auxquelles sont confrontés tous les jeunes, pas seulement les Autochtones.

J'aimerais connaître votre point de vue à ce sujet. Je veux m'assurer que nous tenons compte du fait que tous les jeunes Canadiens peuvent avoir besoin d'aide pour acquérir ces compétences. Je voudrais savoir ce que vous en pensez et quels programmes vous pourriez offrir à tous les jeunes Canadiens.

Le président: Pourriez-vous répondre assez brièvement?

Allez-y, monsieur Stewart.

M. John Stewart: Certainement. Je vais mentionner brièvement les choses dont nous avons déjà parlé. Avant d'affecter les ressources, examinons ce qui motive les gens à se présenter le 5 septembre et à ne pas abandonner en octobre.

Parlons de ce qu'ils espèrent retirer de cette expérience. Comment perçoivent-ils l'emploi industriel? Quelle est leur point de vue à cet égard? Sont-ils déjà entrés dans une usine? Ont-ils la possibilité de le faire durant leurs études secondaires, y rencontrent-ils des gens et ont-ils l'impression qu'ils pourraient faire comme eux?

Montrez-leur les possibilités, donnez-leur peut-être l'occasion de gagner un peu d'argent. Permettez-leur de voir cela de près.

Le président: Merci, monsieur Stewart.

Je tiens à remercier le groupe de Saskatoon d'être resté avec nous. Nous n'aurons peut-être pas l'occasion de nous saluer avant de terminer.

Nous allons laisser Mme Hughes poser une dernière question rapidement, après quoi il faudra absolument conclure.

Allez-y, madame Hughes.

Mme Carol Hughes: J'aimerais savoir quelle proportion atteint la pénurie à Sudbury actuellement. J'aimerais que vous nous en parliez et nous disiez ce que vous prévoyez dans un proche avenir.

Avez-vous rencontré les United Chiefs and Councils of Mnidoo Mnising, ou United Chiefs and Councils of Manitoulin, et le Conseil tribal de North Shore, afin de discuter de leurs ressources humaines et de la meilleure façon de leur offrir des cours près de chez eux pour combler les besoins?

M. Wayne Scott: Les tendances ne sont pas différentes; elles sont peut-être moins alarmantes dans la région de Sudbury, mais nous

avons tout de même des difficultés en ce qui concerne les professions pour lesquelles nous tentons de recruter: ingénieurs miniers, géologues et gens de métier. Nous avons le même problème à cet égard.

Nous sommes heureux de dire que nous avons récemment conclu une entente avec les Sagamok pour notre mine Totten. Elle contient des dispositions précises concernant les possibilités d'emploi, de formation et d'affaires.

Je suis désolé, mais je ne connais pas le groupe dont vous parlez. Je sais que nous avons fait de l'excellent travail avec le groupe de Sagamok et que nous avons confiance en l'avenir, car la mine Totten n'est qu'en préparation actuellement, mais elle sera prête sous peu.

Le président: Merci beaucoup.

Je tiens à remercier les témoins du temps qu'ils nous ont consacré et de leur collaboration.

Sur ce, nous allons suspendre la séance.

[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>