



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

# **DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS LES COLLECTIVITÉS RURALES ÉLOIGNÉES EN PÉRIODE DE RESTRICTIONS BUDGÉTAIRES**

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

**Le président**

**Ed Komarnicki, député**

**JUIN 2012**

**41<sup>e</sup> LÉGISLATURE, PREMIÈRE SESSION**

---

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>

# **DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS LES COLLECTIVITÉS RURALES ÉLOIGNÉES EN PÉRIODE DE RESTRICTIONS BUDGÉTAIRES**

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

**Le président**

**Ed Komarnicki, député**

**JUIN 2012**

**41<sup>e</sup> LÉGISLATURE, PREMIÈRE SESSION**



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

## **PRÉSIDENT**

Ed Komarnicki

## **VICE-PRÉSIDENTS**

Rodger Cuzner

Chris Charlton

## **MEMBRES**

Marjolaine Boutin-Sweet

Brad Butt

Ryan Cleary

Joe Daniel

François Lapointe

Kellie Leitch

Colin Mayes

Phil McColeman

Devinder Shory

## **AUTRES DÉPUTÉS AYANT PARTICIPÉ**

Jean Crowder

Carol Hughes

Claude Patry

Manon Perreault

**GREFFIÈRE DU COMITÉ**

Evelyn Lukyniuk

**BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT**

**Service d'information et de recherche parlementaires**

Chantal Collin, analyste

Sandra Gruescu, analyste

André Léonard, analyste

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

a l'honneur de présenter son

## **SIXIÈME RAPPORT**

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié le développement des compétences dans les collectivités rurales éloignées en période de restrictions budgétaires et a convenu de faire rapport de ce qui suit :





# TABLE DES MATIÈRES

---

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS LES COLLECTIVITÉS RURALES ÉLOIGNÉES EN PÉRIODE DE RESTRICTIONS BUDGÉTAIRES .....	1
INTRODUCTION .....	1
A. Étude.....	1
B. Points à considérer .....	2
1. Définition des collectivités rurales éloignées .....	2
2. Secteurs de compétence.....	2
3. Description du rapport.....	2
PARTIE 1 : COLLECTIVITÉS NORDIQUES ÉLOIGNÉES — LE SECTEUR DES RESSOURCES NATURELLES EN EXPANSION ET LE BESOIN D'UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE .....	3
PARTIE 2 : OBSTACLES AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS LES COLLECTIVITÉS NORDIQUES ÉLOIGNÉES .....	6
PARTIE 3 : RELEVER LES DÉFIS QUI SE PRÉSENTENT DANS LES COLLECTIVITÉS NORDIQUES ÉLOIGNÉES SUR LE PLAN DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES.....	8
A. Domaines d'action prioritaires .....	8
1. Resserrer le lien entre le développement des compétences et la demande de main-d'œuvre .....	8
2. Accroître le développement des compétences et la formation .....	11
Les jeunes .....	13
Les employés.....	14
Les chômeurs .....	15
Les personnes handicapées .....	15
Les travailleurs âgés .....	15
3. Améliorer les résultats scolaires et sur le marché du travail des Autochtones vivant dans les collectivités nordiques éloignées .....	15
Éducation autochtone .....	15
Initiatives et programmes de développement des compétences et d'emploi .....	19
4. Améliorer l'infrastructure dans les collectivités nordiques éloignées.....	23
5. Processus de réglementation .....	26

B. Pratiques exemplaires pour l'acquisition de compétences et de connaissances : partenariats publics-privés et initiatives du secteur privé .....	27
CONCLUSION .....	31
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	33
ANNEXE A : PROGRAMMES DES DIFFÉRENTS MINISTÈRES FÉDÉRAUX — RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA .....	37
ANNEXE B : LISTE DES TÉMOINS.....	45
ANNEXE C : LISTE DES MÉMOIRES .....	49
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT .....	51
OPINION COMPLÉMENTAIRE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE DU CANADA .....	53

# DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS LES COLLECTIVITÉS RURALES ÉLOIGNÉES EN PÉRIODE DE RESTRICTIONS BUDGÉTAIRES

---

## INTRODUCTION

### A. Étude

Le 22 novembre 2011, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (ci-après le Comité) a convenu de mener une étude sur le développement des compétences dans les collectivités rurales éloignées.

L'étude du Comité s'inspire d'un rapport de la Chambre de commerce du Canada qui s'intitule [Argumentation économique en faveur de l'investissement dans les collectivités éloignées du Canada](#), publié le 19 septembre 2011<sup>1</sup>. La Chambre de commerce du Canada soutient que, dans les collectivités rurales éloignées, la réalisation de grands projets dans le secteur des ressources naturelles et dans d'autres secteurs, ainsi que leur réussite sur le plan économique, reposent non seulement sur l'existence d'une infrastructure adéquate, mais également sur la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée.

Au cours de la 1<sup>re</sup> session de la 41<sup>e</sup> législature, le Comité a tenu six réunions sur ce sujet; il a reçu des témoignages et des mémoires de représentants des ministères fédéraux directement impliqués dans ces enjeux, d'entreprises, de conseils sectoriels, d'organismes offrant des programmes d'alphabétisation, d'éducation et de formation, d'Autochtones, de fonctionnaires municipaux et de représentants d'entreprises qui supervisent d'importants projets dans le secteur des ressources naturelles dans les régions rurales éloignées du Canada.

Les membres du Comité aimeraient transmettre leur appréciation et leurs remerciements aux personnes qui leur ont présenté un témoignage et aux organismes qui leur ont fait parvenir un mémoire aux fins de l'étude. Ces personnes et ces organismes ont fourni une précieuse contribution, et le Comité espère que vos points de vue sont bien représentés dans le présent rapport.

---

1 Chambre de commerce du Canada, [Argumentation économique en faveur de l'investissement dans les collectivités éloignées du Canada](#), 19 septembre 2011.

## **B. Points à considérer**

### **1. Définition des collectivités rurales éloignées**

Pour les besoins de l'étude, le Comité a retenu la même définition des collectivités rurales éloignées que celle qui a été utilisée dans le rapport de la Chambre du commerce du Canada qui porte sur les défis et les opportunités dans ces collectivités. Selon cette définition, les collectivités rurales éloignées ont une ou plusieurs des caractéristiques suivantes : l'accès limité aux moyens de transport (voies routières ou aériennes et chemins de fer); l'accès limité à une plaque tournante commerciale ou de services; des infrastructures restreintes (absence d'aqueducs, emplacement hors réseau ainsi qu'absence d'accès Internet à large bande, de soins de santé, de services d'éducation, de bibliothèques et d'autres établissements); la présence d'un seul employeur principal. Le Comité a également décidé de se concentrer sur les collectivités rurales éloignées qui sont établies dans le Nord (ci-après appelées les collectivités nordiques éloignées).

### **2. Secteurs de compétence**

L'exécution des programmes d'éducation, le développement des compétences et la formation axée sur le marché du travail au Canada sont principalement du ressort des provinces et des territoires. Le gouvernement fédéral est cependant responsable de l'éducation et du bien-être des Premières Nations qui vivent dans les réserves. Le gouvernement fédéral accorde une aide financière principalement au moyen d'ententes bilatérales conclues avec les gouvernements provinciaux et territoriaux et avec les collectivités autochtones; il verse également des subventions et des contributions à des organismes des secteurs privé et communautaire pour des projets de formation axée sur le marché du travail.

### **3. Description du rapport**

La partie 1 du rapport donne un bref aperçu du développement économique dans les collectivités nordiques éloignées et des pénuries de main-d'œuvre et de compétences prévues. La partie 2 décrit les obstacles au développement des compétences dans ces collectivités. La partie 3 expose les moyens qui pourraient être pris pour aplanir ces obstacles. La partie 3A porte sur cinq domaines d'action prioritaires : l'écart entre l'offre et la demande de compétences; la nécessité de voir au développement des compétences et d'offrir une formation reliée aux métiers; la nécessité d'améliorer les résultats, au niveau scolaire et sur le marché du travail, des Autochtones vivant dans les collectivités nordiques éloignées; l'importance de l'accès à la connectivité à large bande; le processus de réglementation. Enfin, la partie 3B décrit bon nombre de pratiques exemplaires portées à l'attention du Comité.

## **PARTIE 1 : COLLECTIVITÉS NORDIQUES ÉLOIGNÉES — LE SECTEUR DES RESSOURCES NATURELLES EN EXPANSION ET LE BESOIN D'UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE**

Les vastes étendues du Nord canadien recèlent de riches possibilités pour le développement du secteur des ressources naturelles et pour l'avenir de l'économie canadienne. Le Comité a appris qu'en raison du vieillissement de la population et des nombreux départs à la retraite prévus au cours des prochaines décennies, le secteur des ressources naturelles et d'autres secteurs feront face à de plus en plus de pénuries de main-d'œuvre et de compétences. De nombreux postes seront offerts, mais il pourrait être plus difficile de les combler. Une grande partie de la main-d'œuvre dans le nord du Canada n'a pas les compétences nécessaires pour occuper ces postes. La majorité des témoins qui se sont présentés devant le Comité estimaient qu'il fallait en faire davantage pour promouvoir le développement économique et pour améliorer les compétences des résidents des collectivités nordiques éloignées ; il y va de la compétitivité du Canada sur la scène internationale et de la croissance économique du pays dans le secteur des ressources naturelles.

Le Nord canadien abrite d'importantes populations d'Autochtones. Les Autochtones des collectivités nordiques éloignées sont appelés à contribuer de manière non négligeable au développement du potentiel économique de leurs propres collectivités, en comblant les pénuries de main-d'œuvre et de compétences. En fait, une grande partie des ressources naturelles du Canada n'a pas encore été exploitée dans les collectivités nordiques éloignées; la population d'Autochtones qui y vit et qui croît rapidement pourrait contribuer à l'exploitation des ressources naturelles abondantes.

Le secteur des ressources naturelles a déjà commencé à tirer parti de l'immense potentiel du Nord canadien en réalisant de grands projets dans les collectivités nordiques éloignées. On ne saurait sous-estimer l'importance de ce secteur pour l'économie du Canada.

La demande de main-d'œuvre liée à l'exploitation des sables bitumineux de l'Alberta est bien documentée. Une augmentation de l'activité minière en Saskatchewan se traduira par une demande considérable pour des travailleurs de la construction au cours des prochaines années. Au Manitoba, il y a des projets d'aménagement hydroélectrique de plusieurs milliards de dollars tandis que dans le nord de l'Ontario, il y a les projets miniers du Cercle de feu, qui créeront tous des possibilités d'emploi. À Terre-Neuve-et-Labrador, le projet hydroélectrique du Bas-Churchill et les projets miniers proposés provoqueront vraisemblablement une demande qui dépassera la capacité de la main-d'œuvre locale disponible<sup>2</sup>.

Rosemary Sparks,  
Conseil sectoriel de la construction

---

2 *Témoignages*, réunion n° 16, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 1<sup>er</sup> décembre 2011, 1645.

Le Comité a entendu des représentants des secteurs minier, gazier, forestier et de l'énergie, de même que d'autres employeurs canadiens importants, qui feront face à de graves pénuries de main-d'œuvre et de compétences au cours des années à venir.

Selon la Chambre de commerce du Canada, « l'extraction combinée des industries minière, pétrolière et gazière a contribué pour 54 milliards de dollars au PIB du Canada en 2010 [...] l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse ont contribué pour environ 27 milliards de dollars [...] au cours de la même année<sup>3</sup> ».

Ces cinq dernières années, le secteur des minéraux et des métaux a représenté, en moyenne, environ 5 % du PIB du Canada. Le Canada se classe au premier rang mondial pour la production de potasse et d'uranium, et parmi les cinq premiers producteurs de nickel, de cobalt, de concentré de titane, d'aluminium, magnésium et des métaux du groupe du platine, de gypse, d'amiante, de cadmium, de zinc, de sel, de molybdène et de diamants<sup>4</sup>.

Le secteur minier comptait 320 300 travailleurs en 2011, soit 2,1 % de l'emploi total, qui étaient répartis comme suit : extraction minière — 56 700; fabrication de produits minéraux non métalliques — 49 400; première transformation des métaux — 61 800; production de métaux ouvrés — 152 400<sup>5</sup>.

Les employeurs du secteur minier sont aux prises avec de graves pénuries de main-d'œuvre et de compétences. Si ce problème persiste, il pourrait compromettre l'expansion du secteur au cours des deux prochaines décennies. Des témoins ont affirmé au Comité que 40 % des travailleurs du secteur sont âgés de plus de 50 ans et que le tiers d'entre eux seront admissibles à la retraite au cours des quatre prochaines années. Selon un scénario de croissance très modéré, le secteur minier devra recruter 115 000 nouveaux travailleurs au cours des dix prochaines années, mais vu les nouveaux projets miniers, le nombre de recrues nécessaires pourrait facilement atteindre 150 000. L'Association nucléaire canadienne a indiqué au Comité que AREVA Canada, premier producteur d'uranium dans le monde, prévoit que son effectif augmentera de 60 % au cours des trois prochaines années et s'attend à ce que la moitié des nouvelles recrues soient des Autochtones.

---

3 Chambre de commerce du Canada, [Argumentation économique en faveur de l'investissement dans les collectivités éloignées du Canada](#), 19 septembre 2011, p. 10.

4 Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, [Faits et chiffres sur l'industrie minière](#).

5 Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*. Tableau CANSIM 281-0024.

En Saskatchewan, il faudra pourvoir environ 18 000 nouveaux emplois liés à l'industrie minière. D'ici 2028, nous nous attendons à des investissements de 43 milliards de dollars; ce montant a été révisé à près de 50 milliards de dollars récemment. Il y a une forte demande dans un certain nombre d'emplois liés à l'industrie minière, dont la majeure partie sont des métiers. Bien entendu, il y en aura aussi pour les services administratifs et professionnels<sup>6</sup>.

Gary Merasty,  
Cameco Corporation

Le Conseil sectoriel de la construction (CSC) a mentionné au Comité que les investissements dans les grands projets miniers et d'ingénierie dans les collectivités nordiques éloignées constituent le moteur des nouveaux investissements dans le domaine de la construction, lesquels pourraient s'élever à près de 200 milliards de dollars au cours de la prochaine décennie. Le CSC s'attend à une augmentation de 102 000 emplois entre 2011 et 2019. Parallèlement à la croissance de l'emploi, non moins de 217 000 travailleurs prendront leur retraite pendant cette période.

Ontario Power Generation (OPG) prévoit également des difficultés sur le plan de la main-d'œuvre, car 30 % des employés seront admissibles à la retraite d'ici 2012. Des centaines de nouveaux employés qualifiés seront nécessaires pour combler ce vide.

En ce qui concerne l'industrie des sables bitumineux, le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole indique que la croissance de cette industrie stimule la demande de main-d'œuvre, mais que le bassin de travailleurs qualifiés est fort limité. Qui plus est, en raison de l'attrition d'effectifs en raison de l'âge et de la concurrence des autres industries qui veulent recruter des travailleurs, il est prévu que l'industrie se heurtera à d'autres pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans les années qui viennent. Dans l'industrie des sables bitumineux, l'effectif devrait croître de 73 % d'ici 2021<sup>7</sup>. Selon l'Association canadienne des producteurs pétroliers, les nouveaux investissements dans l'industrie des sables bitumineux entraîneront une augmentation du nombre d'emplois, lequel s'établira à 905 000 en 2035, en hausse par rapport aux 75 000 emplois dénombrés en 2010<sup>8</sup>. Quant au secteur du gaz naturel, le nombre d'emplois devrait passer de 172 000 en 2010 à 317 000 en 2035<sup>9</sup>.

Dans l'ensemble, au Canada, entre 2011 et 2020, l'emploi devrait croître à un taux annuel de 1,1 %. Cependant, certains secteurs d'activité connaîtront une croissance de l'emploi plus forte, comme l'extraction minière (2,9 %), l'extraction de pétrole et de gaz (2,2 %) et la construction (1,4 %). L'emploi dans le secteur des services devrait croître à

---

6 *Témoignages*, réunion n° 17, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 décembre 2011, 1530.

7 Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole, [The Decade Ahead: Oil Sands Labour Market Outlook to 2021](#), printemps 2012.

8 Association canadienne des producteurs pétroliers, [The Facts on: Oil Sands](#), *Upstream Dialogue*, octobre 2011.

9 Association canadienne des producteurs pétroliers, [The Facts on: Natural Gas](#), *Upstream Dialogue*, septembre 2011.

un rythme annuel de 1,1 % (comme la moyenne canadienne). Le secteur manufacturier devrait quant à lui connaître une hausse annuelle de l'emploi de 0,5 %<sup>10</sup>.

## **PARTIE 2 : OBSTACLES AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS LES COLLECTIVITÉS NORDIQUES ÉLOIGNÉES**

Les résidants des collectivités nordiques éloignées, en particulier les jeunes, doivent acquérir des compétences grâce à des études plus poussées, à une formation reliée aux métiers ou encore à une formation offerte par l'employeur s'ils veulent avoir les compétences afin de tirer avantage des possibilités d'emploi dans le secteur croissant des ressources naturelles de même qu'au sein des autres entreprises qui se créent dans le sillon de l'explosion de ce secteur<sup>11</sup>. Cela n'est pas sans difficulté.

Plusieurs obstacles socioéconomiques empêchent les étudiants et les travailleurs des collectivités nordiques éloignées de développer leurs compétences. Le Comité a appris que la plupart des obstacles majeurs se trouvent dans les petites collectivités éloignées; elles se caractérisent par un taux de chômage élevé, un faible revenu individuel, un niveau de pauvreté élevé et de graves lacunes sur le plan de l'infrastructure. Or, si ces obstacles sont surmontés et les compétences recherchées sont acquises, les offres d'emploi ne tardent pas à survenir. Des témoins ont expliqué au Comité que les employeurs gagnent à recruter des travailleurs locaux, car les résidants des collectivités nordiques et les Autochtones font preuve de loyauté, de vaillance et de dévouement.

Des témoins ont fait part de certains obstacles que doivent surmonter les jeunes autochtones et les autres étudiants des collectivités nordiques éloignées qui veulent poursuivre des études secondaires et parfaire leurs compétences. Des témoins ont signalé, par exemple, le manque de fonds alloués à l'enseignement autochtone; la méconnaissance de la culture autochtone; l'absence de mesures de transition, du niveau secondaire au niveau postsecondaire, pour les personnes qui doivent s'éloigner de leur foyer pour poursuivre des études; une piètre préparation scolaire; le manque de confiance en soi et de motivation; l'absence de modèles; le manque d'information au sujet des programmes d'enseignement postsecondaire permettant d'acquérir les compétences exigées dans le marché du travail.

Le tableau 1 illustre certains facteurs socioéconomiques présents dans les territoires, qui empêchent certains jeunes d'entrevoir un avenir reluisant et de consacrer du temps à l'acquisition de compétences<sup>12</sup>.

---

10 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Système de projection des professions au Canada (SPPC)*, [Scénario sectoriel 2011-2020](#).

11 Dans le présent rapport, le « développement des compétences » englobe tous les paliers d'éducation et de formation, ainsi que la formation acquise en établissement, dans un cadre informel ou en cours d'emploi.

12 Ces facteurs socioéconomiques peuvent être également présents dans d'autres collectivités nordiques éloignées, dans certaines provinces.



**Tableau 1 – Statistiques choisies, Territoires**

	Yukon	T.-N.-O.	Nunavut	Canada
Population totale	30 195	41 055	29 325	31 241 030
Autochtones	7 580	20 635	24 915	1 172 785
Adultes autochtones sans diplômes d'études secondaires (%)	41	55	69	44
Population autochtone ne faisant pas partie de la population active (%)	30	35	41	37
Âge moyen	38	31	23	39
Taux d'aide sociale (%)	3,6	4,3	29,2	5,2
Besoins de logement (%)	16,3	17,5	37,3	12,7
Taux de suicide (par 100 000 habitants)	19,4	25,7	80,9	11,3
Transferts par habitant	19 887 \$	21 940 \$	33 936 \$	N/A

Source : Tableau préparé par l'auteur à partir de données provenant de : Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, [The Government's Role in Arctic Resource Development, Canada's North Beyond 2011](#), du 11 au 13 octobre 2011, Edmonton (Alberta) [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

D'autres témoins ont indiqué que, dans les collectivités nordiques, la connectivité à large bande n'est pas assez rapide ni suffisamment fiable pour faire des affaires ou pour permettre l'accès à l'information et aux possibilités d'apprentissage en ligne. Un autre obstacle de taille mentionné par les employeurs du secteur des ressources naturelles est le nombre limité de personnes intéressées à recevoir une formation ou ayant reçu une formation reliée aux métiers spécialisés. Par exemple, des témoins ont affirmé au Comité que l'industrie minière a du mal à attirer des jeunes à cause des perceptions et des stéréotypes négatifs qui ont toujours cours au sujet des métiers spécialisés et de cette industrie.

Certains témoins ont dit au Comité que les compétences essentielles requises dans le marché du travail font parfois défaut à certains employés. Des témoins ont indiqué à cet effet que des employeurs ont de la difficulté à offrir une formation en cours d'emploi ou parrainée par eux dans les collectivités nordiques éloignées parce que nombre de résidents n'ont pas les connaissances de base pour acquérir cette formation. Comme nous le savons, les capacités de lecture et d'écriture, ainsi que les compétences essentielles, sont nécessaires à la productivité en milieu de travail. Or, beaucoup d'adultes en âge de travailler dans les collectivités nordiques éloignées ne savent ni lire, ni écrire ou compter, n'ont pas la capacité de résoudre des problèmes et ne possèdent pas d'autres compétences essentielles.

Enfin, des témoins ont indiqué au Comité que même si le secteur privé contribue au développement des compétences, il faut informer davantage les résidants des collectivités nordiques au sujet des programmes sociaux et du marché du travail offerts par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC). Certes, l'éducation relève de la compétence des provinces, mais RHDC y participe également en offrant divers programmes : programmes d'apprentissage, Stratégie emploi jeunesse, programmes destinés aux Autochtones, etc.<sup>13</sup>.

### **PARTIE 3 : RELEVER LES DÉFIS QUI SE PRÉSENTENT DANS LES COLLECTIVITÉS NORDIQUES ÉLOIGNÉES SUR LE PLAN DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

#### **A. Domaines d'action prioritaires**

##### **1. Resserrer le lien entre le développement des compétences et la demande de main-d'œuvre**

Les employeurs des collectivités nordiques éloignées ont signalé au Comité qu'il y a un écart entre les compétences nécessaires pour combler les emplois offerts dans leurs secteurs d'activité et les compétences de la main-d'œuvre locale. La grande majorité des témoins ont indiqué qu'il fallait réévaluer les programmes d'enseignement, de développement des compétences, de formation reliée aux métiers et de perfectionnement de la main-d'œuvre, d'une part, pour mieux les harmoniser aux besoins uniques des employeurs dans les collectivités nordiques éloignées et, d'autre part, pour leur allouer suffisamment de fonds.

Des témoins ont mentionné au Comité que pour faciliter l'acquisition de compétences propres aux éventuels emplois dans les collectivités nordiques, il fallait se concentrer davantage sur l'acquisition de compétences dont les résidants ont besoin, tout en faisant preuve d'une plus grande souplesse. D'autres modèles de formation s'imposent également, dont les cours en ligne et les programmes adaptés à la culture.

De nombreux témoins ont souligné l'importance de l'information sur le marché du travail (IMT) détaillée, précise et d'actualité. RHDC est le principal fournisseur de produits et de services d'IMT pour les chercheurs d'emploi, les employeurs et les établissements d'apprentissage. *Travailler au Canada*<sup>14</sup> est le titre d'un site Web du gouvernement fédéral qui s'articule autour de l'IMT et qui offre des analyses détaillées des perspectives d'emploi par province et parfois par région à l'intérieur d'une même province. Des témoins ont indiqué que cette plateforme en ligne est particulièrement utile pour mieux apparier les compétences des chercheurs d'emploi et les compétences dont les

---

13 L'annexe A contient une liste des programmes fédéraux offerts par différents ministères, qui peuvent aider les Canadiens et les Autochtones à atteindre leurs objectifs en matière de développement des compétences et d'emploi.

14 Gouvernement du Canada, [Travailler au Canada](#).

employeurs ont besoin. Le Comité croit que l'IMT deviendra de plus en plus importante au cours de la prochaine décennie et que le gouvernement du Canada devrait s'efforcer à continuer de fournir les produits et les services d'IMT les plus fiables qui soient aux collectivités nordiques éloignées et à les améliorer.

De plus, le Comité a été renseigné sur le rôle important que jouent les conseils sectoriels dans l'élaboration de l'IMT destinée à des industries en particulier, et sur l'utilité de l'IMT pour apparier la demande et l'offre de main-d'œuvre. Le Comité a reçu à cet effet le témoignage du Conseil sectoriel de la construction (CSC), organisme national qui est dirigé par l'industrie et qui effectue des recherches sur les moyens de créer une main-d'œuvre hautement qualifiée. Comme c'est le cas pour les autres conseils sectoriels, la priorité absolue du CSC est l'élaboration d'IMT pour le secteur qu'il représente.

Le Programme des conseils sectoriels de RHDC « appuie les partenariats officiels d'entreprises et d'autres intervenants clés à l'échelle nationale qui traitent les enjeux liés à l'investissement dans les ressources humaines et au perfectionnement des compétences en milieu de travail dans un secteur économique donné<sup>15</sup> ». Il s'agit d'un programme de contributions qui fournit des fonds pour la recherche orientée vers la demande et pour des projets proposés par les conseils sectoriels ainsi que par d'autres organismes dont le travail porte sur le développement des compétences. En 2010-2011, le gouvernement fédéral a versé des contributions d'une valeur totale de 22,4 millions de dollars dans le cadre de ce programme<sup>16</sup>.

Par suite de son examen stratégique global, le gouvernement du Canada a décidé d'apporter des modifications au financement du Programme des conseils sectoriels de RHDC. « Ces changements toucheront tous les conseils sectoriels [...] quoique de façons différentes. À partir du 31 mars 2013, le financement 'de base' (c.-à-d. des dépenses qui ne sont pas reliées à un projet particulier) prendra fin<sup>17</sup>. » Des témoins ont fait état de l'incidence possible de ces compressions budgétaires sur les conseils sectoriels. Un témoin représentant le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) a expliqué au Comité que le Conseil s'adapterait aux compressions et continuerait de travailler à résoudre les problèmes de ressources humaines dans l'industrie minière.

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

---

15 Secrétariat du Conseil du Trésor, [Rapports ministériels sur le rendement 2010-2011, Ressources humaines et Développement des compétences Canada – Tableaux supplémentaires](#), Tableau 11.

16 *Ibid.*

17 Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement, [e-Newsletter](#), 27 juillet 2011.

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<sup>18</sup>.

Ryan Montpellier,  
Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

Bien des témoins ont indiqué que les équipes de ressources humaines qui prennent part aux grands projets de ressources naturelles doivent être proactives et amener les collectivités à participer rapidement aux projets afin d'avoir le temps nécessaire pour tirer parti du potentiel de la main-d'œuvre locale. Il faut renforcer le lien entre les besoins futurs des entreprises en matière de compétences spécialisées et les programmes de développement des compétences offerts aux personnes et aux chercheurs d'emploi dans les collectivités environnantes.

Il faut que la formation soit axée sur les domaines dans lesquels il y a des emplois. Nous allons devoir harmoniser notre système d'éducation à notre système de formation pour qu'il tienne compte des domaines dans lesquels nous prévoyons qu'il y aura des emplois. Si ces emplois ne sont pas là où nous les attendions, nous aurons au moins formé des gens à des domaines dans lesquels nous pensons, sur la base des déterminants de l'économie, qu'il devrait y en avoir à l'avenir<sup>19</sup>.

Kelly Lendsay,  
Conseil des ressources humaines autochtones

Le Comité a également été informé des efforts que déploient les entreprises pour collaborer avec les collèges communautaires, les autres établissements d'apprentissage et les collectivités locales en vue d'offrir une formation ponctuelle vraiment orientée vers les besoins des employeurs. Essentiellement, la formation ponctuelle touche les programmes de développement des compétences qui sont élaborés pour combler certaines perspectives d'emploi.

Des programmes d'information sur les carrières, de développement des compétences ciblées et de formation ponctuelle sont des éléments essentiels de toute stratégie de développement de la main-d'œuvre qui vise à répondre aux besoins des employeurs et qui cherche à intégrer la population locale à la main-d'œuvre. Les témoins convenaient qu'une telle approche est une solution gagnante à tous points de vue. Les employeurs peuvent recruter non seulement une main-d'œuvre qualifiée, mais également une main-d'œuvre locale dont le taux de rétention est très élevé; les chômeurs locaux et les gens qui ne font pas partie de la main-d'œuvre peuvent acquérir les compétences dont ils ont besoin pour travailler et toucher un salaire décent.

La solution pour combler l'écart entre la demande et l'offre de travailleurs réside dans la création de solides partenariats entre tous les ordres de gouvernement, les dirigeants autochtones, les établissements d'apprentissage, les organismes

---

18 *Témoignages*, réunion n° 18, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 8 décembre 2011, 1635.

19 *Témoignages*, réunion n° 24, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 27 février 2012, 1650.

communautaires, les employeurs et la main-d'œuvre locale. Ces partenariats permettent d'établir des liens plus étroits entre les programmes de développement des compétences et les postes à pourvoir dans les collectivités nordiques éloignées. Tout au long de son étude, le Comité a pris connaissance des nombreux partenariats fructueux, dont certains sont exposés dans la partie 3D du présent rapport.

### **Recommandation 1**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada se joigne à l'industrie, aux gouvernements provinciaux et territoriaux et aux dirigeants autochtones, pour s'assurer que les programmes de développement des compétences répondent aux besoins des employeurs et des employés.**

**Il conviendrait également de revoir les programmes de développement des compétences offerts aux résidants des collectivités nordiques afin qu'ils tiennent compte des compétences recherchées par les employeurs, notamment dans le secteur des ressources naturelles, le plus important employeur dans les collectivités nordiques éloignées.**

### **2. Accroître le développement des compétences et la formation**

Des témoins ont rapporté que les institutions offrant de la formation sont moins nombreuses dans les collectivités nordiques éloignées. Ces institutions sont souvent situées dans la plus grande collectivité de la région et peuvent être éloignées des plus petites collectivités. Le Programme d'infrastructure du savoir a été créé de manière temporaire lors du Budget de 2009. Des représentants d'Industrie Canada ont expliqué aux membres du Comité que 52 des projets financés grâce à ce programme étaient situés dans des communautés de moins de 10 000 habitants, dont sept dans des communautés de moins de 1 000 habitants. Ces projets visaient notamment la construction de centres d'apprentissage communautaires dans des régions éloignées.

### **Recommandation 2**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada évalue si le Programme d'infrastructure du savoir a permis de répondre adéquatement aux besoins en infrastructure liés aux institutions d'enseignement situées dans des collectivités nordiques éloignées, si ce programme devrait être reconduit et si de nouvelles sommes devraient y être allouées.**

Il existe plusieurs moyens d'améliorer les compétences dans les collectivités nordiques éloignées. Un grand nombre de programmes de RHDCO touchent le développement des compétences. La connaissance de ces programmes doit être plus répandue. À cet égard, un représentant de RHDCO a parlé d'une initiative de Service Canada ayant permis de mieux faire connaître certains programmes.

Au Nunavut, à titre d'exemple, où bon nombre de personnes ne connaissaient qu'un faible nombre des programmes offerts par RHDCC jusqu'à tout récemment, des agents de Service Canada se déplacent maintenant dans les régions rurales et éloignées afin de mieux faire connaître nos programmes sociaux et relatifs au marché du travail. À la suite de cette initiative de sensibilisation, menée de concert avec les aînés au sein des collectivités, la participation aux programmes offerts, comme Emplois d'été Canada, a augmenté considérablement, passant de trois demandes au commencement du programme à environ 50 demandes cette année<sup>20</sup>.

Louis Beauséjour,  
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Plusieurs témoins ont souligné que les programmes du gouvernement fédéral devraient être plus flexibles pour pouvoir s'adapter aux réalités des différentes collectivités nordiques éloignées. Les programmes doivent aussi être à l'écoute des besoins de l'industrie en termes de compétences.

Les raisons pour lesquelles les programmes d'éducation et de formation sont incapables de produire les résultats escomptés sont complexes. Le problème réside bien davantage dans le manque de concertation et de souplesse que dans le financement. Les programmes d'éducation et de formation correspondant aux objectifs provinciaux ou territoriaux — et, dans le cas des programmes autochtones, nationaux — peuvent ne pas disposer de la concertation ou de la souplesse nécessaire pour répondre aux besoins des résidents des collectivités éloignées et de leurs éventuels employeurs<sup>21</sup>.

Susanna Cluff-Clyburne,  
Chambre de commerce du Canada

### Recommandation 3

**Le gouvernement du Canada doit s'assurer que dans les collectivités nordiques éloignées, les projets financés par ses programmes visant le développement des compétences répondent aux critères suivants : qu'ils soient élaborés sur la base d'un partenariat solide avec les intervenants locaux et autochtones, soit des représentants des communautés, du milieu de l'éducation ou de l'industrie; et qu'ils soient plus flexibles pour s'adapter aux réalités particulières de chaque communauté.**

Certains des programmes de RHDCC touchant la formation et le développement des compétences ciblent des groupes particuliers<sup>22</sup>.

---

20 *Témoignages*, réunion n° 15, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 29 novembre 2011, 1535.

21 *Témoignages*, réunion n° 16, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 1<sup>er</sup> décembre 2011, 1530.

22 Les programmes concernant le développement des compétences chez les Autochtones seront traités dans la section suivante.

## ***Les jeunes***

Les élèves du secondaire vivant dans les collectivités nordiques éloignées doivent être davantage sensibilisés aux occasions d'emploi, notamment dans le secteur des ressources naturelles. Ils doivent également être bien au fait des avantages de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et d'études postsecondaires (p. ex. une formation collégiale ou universitaire, ou encore un programme d'apprenti menant à un métier spécialisé). L'IMT doit non seulement être disponible, mais aussi être convaincante et savoir rejoindre les jeunes.

D'après un rapport du Conseil canadien sur l'apprentissage, les élèves provenant de milieux ruraux avaient un taux de décrochage du secondaire beaucoup plus élevé que les élèves de milieux urbains (16,4 % contre 9,2 % en 2004-2005)<sup>23</sup>. Les résultats à des tests internationaux comme ceux du Programme international de suivi des acquis de 2009 étaient plus faibles dans les milieux ruraux en mathématiques, en lecture et en sciences.

Les métiers spécialisés représentent une plus grande part de l'emploi dans les collectivités nordiques éloignées que dans les milieux urbains. Par exemple, en 2011, les métiers de la construction, les autres métiers et les professions propres au secteur primaire représentaient 6,7 % de l'emploi total à Toronto, mais 14,4 % de l'emploi total dans le nord-est de l'Ontario<sup>24</sup>. L'importance de valoriser ce type de métiers dans les écoles secondaires auprès des jeunes vivant dans des collectivités nordiques éloignées, en particulier pour ceux qui éprouvent plus de difficultés scolaires et qui sont plus susceptibles de ne pas terminer leurs études secondaires, a été mentionnée par de nombreux témoins.

Le gouvernement fédéral offre certaines mesures incitatives à l'apprentissage de métiers spécialisés, comme la Subvention incitative aux apprentis d'une valeur de 1 000 \$ par année (2 000 \$ au total) et une déduction fiscale pour l'achat de certains outils. RHDC est aussi responsable du Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, qui permet une meilleure mobilité interprovinciale pour les personnes qui réussissent l'examen dans l'un des 52 métiers spécialisés du programme.

Un autre ensemble de programmes s'adressant aux jeunes est la Stratégie emploi jeunesse, qui comprend le programme Emplois d'été Canada, qui permet aux jeunes d'acquérir une expérience de travail pendant l'été, et d'autres programmes qui visent à augmenter l'employabilité des jeunes.

---

23 Conseil canadien sur l'apprentissage, « [L'écart éducatif entre les zones rurales et urbaines](#) », *Carnet du savoir*, 1<sup>er</sup> mars 2006.

24 Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, [Tableau Cansim 282-0063](#).

#### Recommandation 4

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada offre davantage d'information sur le marché du travail s'adressant aux élèves du secondaire des collectivités nordiques éloignées, comme l'information sur les perspectives d'emploi dans leurs régions et sur les avantages découlant de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et postsecondaires (par exemple, des études d'apprentis ou des études collégiales ou universitaires). Cette campagne de sensibilisation devrait utiliser non seulement les moyens traditionnels de sensibilisation, mais aussi des moyens plus novateurs pour atteindre la jeunesse, par exemple une tournée des écoles et des centres communautaires par des représentants de Service Canada ou du secteur privé ou une campagne d'information dans les médias locaux ou sociaux.**

#### *Les employés*

Le problème du manque de compétences de base (écriture, lecture et mathématiques) a aussi été évoqué par certains témoins comme un obstacle au développement des compétences chez les adultes, car les employeurs se font plus hésitants à offrir de la formation à leurs employés si ceux-ci n'ont pas les compétences de base pour réussir et mettre à profit cette formation.

À l'aide du Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes, RHDCC « travaille en partenariat pour offrir aux Canadiens des occasions d'acquérir les connaissances, les capacités de lecture et d'écriture, les aptitudes à l'apprentissage et les compétences essentielles dont ils ont besoin pour jouer pleinement leur rôle dans une économie et une société axées sur le savoir<sup>25</sup> ». Les dépenses prévues sont de 21,5 millions de dollars par année de 2011-2012 à 2013-2014. Évidemment, ces sommes ne sont pas toutes dépensées dans des collectivités nordiques éloignées.

#### Recommandation 5

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada évalue spécifiquement si le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes répond adéquatement aux besoins des collectivités nordiques éloignées et, s'il est jugé nécessaire, qu'il accroisse le financement dispensé dans ces régions par le biais de ce programme.**

---

25 [Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, \*Rapport sur les plans et priorités de 2011-2012, Ressources humaines et Développement des compétences, Renseignements sur les programmes de paiements de transferts.\*](#)



### ***Les chômeurs***

Par le biais des ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), qui visent la clientèle de l'assurance-emploi, le gouvernement fédéral verse 1,95 milliard de dollars par année aux provinces et territoires qui sont responsables d'élaborer et d'administrer des programmes de formation à l'échelle locale. Les ententes sur le marché du travail (EMT) visent les autres personnes sans emploi.

Dans le cadre des EMT, « chaque province et territoire doit effectuer une évaluation de l'impact et de l'efficacité de leur EMT d'ici mars 2013. Ces administrations peuvent choisir d'effectuer l'évaluation de façon indépendante ou de la mener conjointement avec le Canada<sup>26</sup> ». Les EDMT comprennent également des clauses portant sur l'imputabilité et l'échange d'information entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux.

Les représentants de RHDC ont affirmé aux membres du Comité que ce partage de responsabilités demeure le meilleur moyen de s'assurer que les programmes soient plus adaptés aux besoins particuliers rencontrés dans les différentes provinces et dans les territoires.

### ***Les personnes handicapées***

Il existe également des EMT concernant les personnes handicapées et un Fonds d'intégration pour les personnes handicapées, destinés à accroître la participation des personnes handicapées au marché du travail.

### ***Les travailleurs âgés***

L'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés est un programme à frais partagés entre les provinces et territoires et le gouvernement fédéral, ayant pour but d'améliorer l'employabilité des personnes âgées de 55 à 64 ans et de leur permettre de se recycler, d'acquérir des compétences et de retourner sur le marché du travail. Le programme vise surtout les communautés de plus petite taille, où le taux de chômage est élevé et qui dépendent souvent d'un seul secteur d'activité important.

## **3. Améliorer les résultats scolaires et sur le marché du travail des Autochtones vivant dans les collectivités nordiques éloignées**

### ***Éducation autochtone***

Le nord du Canada, comme nous le savons, est le foyer de très grandes populations autochtones. Selon le Recensement de 2006, la proportion des Peuples autochtones était plus élevée dans les provinces et les territoires qui sont plus ruraux et nordiques : au Nunavut (85 %), dans les Territoires du Nord-Ouest (50 %), au Yukon (25 %), au Manitoba (15 %) et en Saskatchewan (15 %).

---

26 [Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, \*Rapport ministériel sur le rendement de 2010-2011, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Tableaux supplémentaires.\*](#)

Le Comité a appris que plus de 400 000 jeunes autochtones seront en âge d'entrer sur le marché du travail en 2020. Cependant, les Peuples autochtones vivant dans les réserves doivent surmonter des obstacles très complexes afin de pouvoir participer aux programmes de développement des compétences et d'intégration à l'emploi.

Il est bien connu que la scolarité des Autochtones doit être améliorée pour hausser leur taux d'emploi. Le manque d'instruction et de formation d'une grande partie de la population des collectivités nordiques éloignées empêche leur participation à des programmes de développement des compétences et leur intégration sur le marché du travail. Pour un pays aussi développé que le Canada, le taux de décrochage scolaire des Autochtones au secondaire est beaucoup trop élevé.

Puisqu'un grand nombre de collectivités éloignées sont autochtones, le développement économique est freiné par l'incapacité du système d'éducation à faire en sorte que les jeunes autochtones obtiennent leur diplôme d'études secondaires et qu'ils aient la possibilité d'entreprendre des études postsecondaires ou une formation professionnelle. Comme vous le savez tous, le diplôme d'études secondaires ou son équivalent est en général le minimum demandé par les employeurs<sup>27</sup>.

Susanna Cluff-Clyburne,  
Chambre de commerce du Canada

En 2006, 34 % des Autochtones âgés de 25 à 64 ans n'avaient pas de diplômes d'études secondaires, comparativement à 15 % pour le reste de la population. Cet écart était encore plus marqué chez les Inuits et les Premières nations vivant dans les réserves. Parmi ceux-ci, environ la moitié des adultes n'avaient pas terminé leurs études secondaires. Le Comité a également entendu qu'au Nunavut, à peine 25 % des jeunes obtiennent leur diplôme d'études secondaires. Malgré cela, un nombre croissant d'Autochtones poursuivent et terminent leurs études postsecondaires. En effet, en 2006, 14 % avaient un certificat d'une école de métiers, 19 %, un diplôme d'études collégiales, et 8 %, un grade universitaire (comparativement à 6 % en 2001)<sup>28</sup>.

De plus, le Comité a entendu des témoins qui ont soulevé le manque de connaissances de base en lecture, en écriture et en mathématiques chez les Peuples autochtones, ce qui nuit à l'apprentissage d'un métier. Même si l'entreprise privée souhaite former la main-d'œuvre dans les collectivités nordiques éloignées, le faible taux d'alphabétisation limite les possibilités de développement des compétences.

Afin de remédier au problème de l'éducation autochtone, le gouvernement du Canada a entrepris, entre autres, en collaboration avec l'Assemblée des Premières nations, la mise en place d'un Panel national sur l'éducation primaire et secondaire des Premières nations (Panel national). Ce processus de mobilisation avait pour but

---

27 *Témoignages*, réunion n° 16, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 1<sup>er</sup> décembre 2011, 1530.

28 Statistique Canada, [Portrait de la scolarité au Canada, Recensement de 2006](#), n° 97-560-X au catalogue, mars 2008, p. 10 et p. 20-24. À cause de changements méthodologiques, seuls les pourcentages de personnes ayant obtenu un grade universitaire peuvent être comparés entre 2001 et 2006.

l'élaboration d'options, notamment législatives, afin d'améliorer les résultats à l'école primaire et secondaire des enfants des Premières nations qui vivent dans des réserves. Le 8 février 2012, le rapport du Panel national *Cultiver l'esprit d'apprentissage chez les élèves des Premières Nations* fut publié. Celui-ci comprend cinq recommandations relativement à l'éducation.

## **Recommandation 6**

**Le Comité recommande qu'Affaires autochtones et Développement du Nord Canada scrute le rapport *Cultiver l'esprit d'apprentissage chez les élèves des Premières Nations* et implante les recommandations jugées prioritaires, tout en tenant compte du fait que le Canada traverse une période de contraintes budgétaires.**

Affaires autochtones et Développement du Nord Canada est chargé du financement de l'éducation des Premières nations sur les réserves. Le financement est versé aux conseils de bande pour l'administration. Bien que les Premières nations soient tenues par le ministère d'offrir un programme équivalent à celui de la province où elles se situent – et par des enseignants approuvés par la province – elles reçoivent moins d'argent par élève que ce que les provinces versent pour les élèves dont elles sont directement responsables. Plusieurs témoins ont mentionné que cette iniquité dans le financement fait en sorte qu'il est difficile d'offrir une éducation adéquate aux enfants et aux jeunes des Premières nations.

D'autres facteurs influencent aussi le fait que les enfants et les jeunes des Premières nations ont de la difficulté à poursuivre leurs études comme la pauvreté, le manque de valorisation de l'école par les parents et, dans certains cas, le manque de places disponibles pour accueillir les élèves dans les écoles autochtones.

Les problèmes sont nombreux en ce qui concerne l'éducation de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année, mais je vous en citerai un : le financement des étudiants adultes.

Si vous vous rendez dans une classe de 10<sup>e</sup> 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'œuvre mobile et disponible, car il faut terminer ses études secondaires pour pouvoir exercer un métier<sup>29</sup>.

Gary Merasty,  
Saskatchewan Mining Association

---

29 *Témoignages*, réunion n<sup>o</sup> 25, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 29 février 2012, 1610.

Le Plan d'action économique de 2012 reconnaît l'importance d'obtenir la participation des membres des Premières nations à l'économie canadienne. À cette fin, on y propose d'investir dans le domaine de l'éducation en offrant des programmes d'alphabétisation pour les jeunes enfants autochtones; la construction et la rénovation des écoles dans les réserves; l'amélioration du Programme d'Aide au revenu pour les personnes qui habitent dans les réserves; la promotion des programmes de formation pour aider les personnes aptes à travailler à se trouver de l'emploi; le renouvellement de la Stratégie pour les Autochtones en milieu urbain afin d'améliorer leurs perspectives économiques; et, la présentation d'un projet de loi sur l'éducation des Premières nations afin de mettre en place des systèmes d'éducation solides et financièrement responsables dans les réserves. Le financement annoncé est de 275 millions de dollars sur trois ans pour appuyer l'éducation des Premières nations et pour la construction et la rénovation des écoles dans les réserves. L'annonce de ce financement fut appréciée par certains groupes autochtones qui voient celui-ci comme étant un premier pas dans la bonne direction. Depuis plusieurs années, les représentants autochtones revendiquent qu'un montant d'au moins 500 millions de dollars s'avèrerait nécessaire pour remédier aux problèmes en matière d'éducation des membres des Premières nations.

Toutefois, la question du financement ne constitue qu'un des problèmes à traiter. En effet, il y a aussi dans certains cas un manque d'intérêt à poursuivre des études secondaires ou postsecondaires. Quelques témoins ont suggéré que le gouvernement fédéral devrait, avant tout, essayer de remédier à ces lacunes en développant des stratégies permettant de susciter l'intérêt des jeunes à poursuivre leurs études. Il faut aussi sensibiliser les parents au fait qu'aller à l'école est une chose importante. Un témoin a mentionné qu'une des raisons qui explique le manque d'importance vouée à l'école demeure les mauvais souvenirs laissés par les pensionnats indiens. Le Comité a entendu qu'une des stratégies qui fut utilisée pour remédier à cet obstacle a été entreprise au Nunavut par l'intermédiaire d'une série de documents de politiques et de plans en matière d'éducation intitulée *Les premiers Canadiens, les Canadiens en premier*. Ce programme était destiné aux parents afin de leur permettre d'établir un lien avec les écoles et de les sensibiliser au fait qu'il est important d'y envoyer leurs enfants.

Les jeunes des communautés autochtones éprouvent aussi des difficultés lorsqu'ils doivent quitter leur famille et leur réserve pour poursuivre leurs études. Il arrive fréquemment que ce soit la première fois que ces jeunes quittent leur communauté. Le Comité a entendu qu'il pourrait être utile d'établir des programmes de transition qui permettraient à ces jeunes de passer quelques semaines en centre urbain ou dans la région où se trouve l'établissement scolaire avant le début de leurs études afin qu'ils s'intègrent et qu'ils s'adaptent plus facilement à leur nouveau milieu.

Les stages de travail représentent également des possibilités intéressantes d'intégration comme l'initiative d'Ontario Power Generation (OPG) qui a créé le prix d'excellence John Wesley Beaver permettant à un garçon et une fille d'une communauté autochtone de participer à un stage de travail. Le programme de mentorat permet aussi de former des employés et de les embaucher, parfois à un niveau de base, pour éventuellement occuper des postes de gestion ou de supervision. Ceux ou celles qui obtiennent des postes à l'OPG peuvent servir de modèle et motiver d'autres étudiants

autochtones à poursuivre des études postsecondaires et peut-être même une carrière avec l'entreprise.

Le Comité a entendu qu'il faudrait aussi créer des activités de sensibilisation aux carrières et offrir des formations ciblées qui permettent par la suite d'obtenir un emploi rapidement. Lorsque les formations sont offertes dans les collectivités mêmes, elles s'avèrent d'autant plus efficaces.

### **Recommandation 7**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue de faciliter la création de partenariats entre les gouvernements, les industries, les institutions scolaires, et les collectivités autochtones dans les milieux nordiques éloignés afin de créer des programmes de développement des compétences innovateurs qui respectent la culture autochtone, présentent un intérêt pour les étudiants autochtones et les motivent à poursuivre leurs études secondaires et postsecondaires.**

### **Recommandation 8**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, les communautés autochtones et les établissements scolaires, continue d'appuyer la création de programmes de transition plus efficaces pour les étudiants des collectivités nordiques éloignées afin qu'ils puissent s'adapter plus facilement à leur nouveau milieu lorsqu'ils quittent leur réserve pour poursuivre leurs études secondaires et postsecondaires.**

#### ***Initiatives et programmes de développement des compétences et d'emploi***

RHDCC a introduit la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA ou Stratégie) le 1<sup>er</sup> avril 2010<sup>30</sup>. Le but de la Stratégie est de permettre aux membres des Premières nations, Inuits et Métis de trouver de bons emplois sur le marché du travail canadien. La Stratégie appuie également le développement des compétences qui sont convoitées sur le marché du travail par l'établissement de partenariats avec le secteur privé, les provinces, les territoires et les groupes autochtones. Elle met aussi l'accent sur la responsabilisation et l'obtention de résultats.

Environ 80 organismes œuvrant sous la SFCEA offrent des services qui soutiennent les clients autochtones locaux afin qu'ils participent à l'économie canadienne

---

30 Cette stratégie doit prendre fin en mars 2015.

en se trouvant des emplois intéressants et durables. Les signataires d'ententes autochtones conçoivent et exécutent des programmes et des services qui répondent aux besoins particuliers de leurs clients. Ces services aident les jeunes autochtones à faire une transition réussie de l'école au travail ou à retourner aux études, et financent également des programmes de garde d'enfants<sup>31</sup>.

Le conseil sectoriel de la construction a travaillé avec les signataires d'ententes de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones au cours des six dernières années pour forger des liens entre les collectivités autochtones et l'industrie de la construction. Les 80 signataires d'ententes SFCEA possèdent près de 400 points de service au Canada, constituent un lien direct avec les jeunes autochtones et fournissent de la formation et des services d'orientation — entre autres services — dans leurs collectivités<sup>32</sup>.

Rosemary Sparks,  
Conseil sectoriel de la construction

Pour les années 2010 et 2011, une somme de 254,5 millions de dollars fut dépensée pour mettre en œuvre la SFCEA et a donc permis à : 49 000 clients de terminer un programme d'étude ou obtenir un service afin d'intégrer le marché du travail; 7 175 clients de faire un retour aux études; et à 14 324 clients de trouver un emploi. De plus, 8 500 places en garderie furent offertes dans plus de 450 collectivités inuites et des Premières nations au Canada, permettant aux parents de poursuivre des études et/ou de se trouver un emploi.

D'autre part, le programme Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA) est une initiative nationale qui cible le développement des compétences et favorise la participation croissante des Autochtones aux principaux projets de développement économique grâce à la création de partenariats avec leurs communautés. Le Fonds pour les compétences et les partenariats — Autochtones (FCP), lancé en juillet 2010, offre un financement de 210 millions sur cinq ans pour des projets qui visent le développement des compétences et l'intégration des Premières nations, Inuits et Métis au marché du travail. Les projets qui sont financés doivent favoriser l'innovation, les partenariats et de nouvelles façons d'offrir la prestation de services<sup>33</sup>. Le Comité a entendu que deux appels de propositions furent lancés dans le cadre du FCP et que 400 propositions furent reçues.

---

31 Ce paragraphe est tiré en partie du Secrétariat du Conseil du Trésor, [Rapports ministériels sur le rendement, Ressources humaines et Développement des compétences – Tableaux supplémentaires](#).

32 *Témoignages*, réunion n° 16, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 1<sup>er</sup> décembre 2011, 1645.

33 Secrétariat du Conseil du Trésor, [Rapports ministériels sur le rendement de 2010-2011, Ressources humaines et Développement des compétences – Tableaux supplémentaires](#).

Par exemple, le Fonds pour les compétences et les partenariats de RHDCC a récemment investi 3,2 millions de dollars dans le projet *More Than a Silver Lining* de la Mine Training Society dans les Territoires du Nord-Ouest. Le projet aidera 225 Autochtones de cinq collectivités à suivre de la formation et à acquérir de l'expérience dans le secteur minier, en plus d'aider 70 d'entre eux à décrocher un emploi dans la mine<sup>34</sup>.

Louis Beauséjour,  
Ressources humaines et Développement des compétences

Le Comité a aussi entendu des témoins au sujet d'un autre programme intéressant, le *Northern Career Quest Partnership*. Selon un témoin, il s'agirait du programme le plus important au Canada recevant des contributions de 33 millions de dollars. Il vise les programmes d'emploi et de formation pour les Premières nations et les Métis du nord de la Saskatchewan. Environ 3 000 membres des Premières nations et des Métis ont posé leur candidature pour obtenir 1 500 places en formation et 750 emplois offerts.

Les témoins ont aussi mentionné d'autres initiatives de développement des compétences et d'emploi qui ont du succès auprès des collectivités nordiques éloignées. Entre autres, un projet de deux véhicules récréatifs aménagés avec des ordinateurs fut instauré par l'Institut indien des technologies de la Saskatchewan avec Affaires autochtones et Développement du Nord Canada pour offrir directement aux Premières nations de la province un accès à des programmes disponibles sur internet, par exemple à des programmes présentant des possibilités de carrière.

De plus, le Comité a entendu que Mattagami inférieur est un projet exemplaire de 2,6 milliards de dollars développé par OPG dans le nord de l'Ontario. Des stages en milieu de travail furent offerts par l'intermédiaire de ce projet permettant d'informer et de susciter l'intérêt des membres des communautés autochtones aux emplois disponibles, particulièrement dans le domaine des services de traicteur, de l'arpentage et du travail sur les routes, et donnant confiance aux personnes qui ont été sans emploi pendant une longue période.

Le conseil sectoriel de l'électricité a mis en œuvre un programme triennal de participation de la main-d'œuvre autochtone élaboré en deux étapes: formation et recrutement, et sensibilisation aux carrières possibles dans le domaine de l'électricité. Des camps pour jeunes autochtones sont aussi offerts afin de les informer des différentes possibilités de carrières et de développer leurs champs d'intérêt en mathématiques et en sciences.

General Electric Canada a également apporté son appui à l'organisation Actua, qui a créé un programme pour les Premières nations en sciences et technologies, offert aux enfants âgés de 9 à 15 ans. Ce programme suscite la curiosité des enfants aux domaines des sciences et de la technologie. Les activités offertes sont également adaptées à la

---

34 *Témoignages*, réunion n° 15, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 29 novembre 2011, 1540.

culture autochtone et animées par des étudiants des Premières nations qui se rendent dans les collectivités nordiques éloignées.

Ce qui est surprenant est que, pour l'un des programmes donnés dans le Grand Nord, alors que d'habitude vous ne savez jamais combien d'enfants vont y assister, ils étaient 50 le premier jour. Le lendemain, ils étaient 100, puis 150, et tous les anciens sont également venus par la suite. Dans leurs commentaires, les participants ont expliqué que ce qui les a attirés est qu'on y disait la même chose qu'eux sur les changements climatiques, la raison pour laquelle ils chassent deux mois plus tôt, etc. Ce genre de programme a des effets marqués et les réactions des enfants, qui veulent maintenant faire quelque chose dans le domaine des sciences et de la technologie, ont été particulièrement convaincantes<sup>35</sup>.

Kim Warburton,  
General Electric Canada.

De plus, le secteur minier emploie beaucoup d'Autochtones et plusieurs programmes ont eu du succès dans ce secteur, notamment le PCEA et le programme de Compétences essentielles à l'industrie minière qui est un programme de formation préalable à l'emploi qui s'adresse aux jeunes autochtones. Cameco Corporation est également une entreprise exemplaire qui investit dans la formation et l'acquisition d'expérience de travail pour les membres des collectivités autochtones.

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<sup>36</sup>.

Ryan Montpellier,  
Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

En dernier lieu, plusieurs autres entreprises minières financent des programmes d'alphabétisation et de formation en milieu de travail afin que les employés acquièrent les compétences requises pour occuper un emploi. Les employés peuvent même obtenir un diplôme de formation générale et des cours sur l'équipement qu'ils utilisent dans leur travail. Le Comité a entendu que ces initiatives sont offertes dans les mines des Territoires du Nord-Ouest de Diavik et Ekati avec beaucoup de succès.

---

35 *Témoignages*, réunion n° 24, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 27 février 2012, 1615.

36 *Témoignages*, réunion n° 18, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 8 décembre 2011, 1640.



## Recommandation 9

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada offre son appui aux programmes financés par le secteur privé qui offrent des stages et des formations en milieu de travail aux Peuples autochtones vivant dans les collectivités nordiques éloignées, par exemple, par un crédit d'impôt ou une autre mesure.**

### 4. Améliorer l'infrastructure dans les collectivités nordiques éloignées

De nombreux témoins se sont dits préoccupés par le manque d'infrastructure dans les collectivités nordiques éloignées et que les collectivités ont besoin de sources d'énergie abordables, fiables et efficaces; de moyens de transport économiques et adéquats; de sources d'eau propres et abondantes. Il faut aussi améliorer les conditions de vie générales dans les réserves et les collectivités autochtones.

De plus, d'autres facteurs nuisent au développement d'une infrastructure propice au développement de l'entreprise dans les communautés nordiques éloignées, dont l'eau propre, l'énergie et le transport.

La première entrave touche l'énergie. Nombre des nouveaux développements qui surviennent dans les petites collectivités nordiques se font dans des endroits qui ne sont pas reliés au réseau. La difficulté est de fournir une alimentation fiable en électricité à ces collectivités pour leur permettre d'abandonner le diesel qui s'avère très coûteux et très polluant.

L'autre domaine dans lequel nous avons relevé des entraves est celui de l'eau propre. Un grand nombre de collectivités estiment qu'elles ne disposent pas maintenant de ressources hydriques satisfaisantes, en particulier si elles veulent développer de nouveaux projets d'exploitation des ressources, dans le secteur forestier ou dans le secteur minier [...]

L'autre domaine qui a été évoqué est celui des transports, aussi bien pour se rendre dans une région que pour en sortir. Certaines de ces collectivités ne sont accessibles qu'en avion. Pour d'autres, on a le choix entre l'avion et d'autres moyens de transport. Certaines collectivités existent déjà alors que d'autres sont construites à partir de rien. Le coût du transport est un frein pour les gens qui veulent s'y rendre, et également pour ceux qui y résident et qui veulent en sortir [...]<sup>37</sup>

Ross Hornby,  
General Electric Canada

En ce qui concerne plus précisément le développement des compétences dans les collectivités nordiques éloignées, les témoins ont fait part au Comité d'un certain nombre de préoccupations concernant l'accès à la connectivité à large bande. Des témoins ont expliqué au Comité que l'accès fiable à Internet à haut débit est nécessaire pour offrir des

---

37 *Témoignages*, réunion n° 24, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 27 février 2012, 1605.

services, faire des affaires, fournir des services de santé en ligne, communiquer de l'information et mettre en œuvre des programmes de développement des compétences à l'intention des résidants des collectivités nordiques éloignées et, tout particulièrement, pour doter les écoles dans les réserves d'outils d'apprentissage en ligne. Les employeurs craignent aussi de ne pouvoir offrir des possibilités d'apprentissage à distance sans l'accès fiable à Internet à haut débit.

La connectivité est un gros problème dans les écoles du Nord. Plus elles sont éloignées, plus ces collectivités ont du mal à recruter des professeurs qualifiés. Il est utile d'avoir accès à Internet et de pouvoir utiliser cette technologie pour donner des cours spécialisés comme les mathématiques et les sciences, deux matières qui sont rarement enseignées dans le Nord. Pour être admis dans les programmes d'apprentissage et dans pratiquement tout autre programme, il faut connaître les mathématiques et les sciences<sup>38</sup>.

Gary Merasty,  
Cameco Corporation

Des témoins ont également dit au Comité qu'il est difficile d'élargir les occasions d'affaires en ligne sans améliorer l'accès à Internet et à la connectivité à large bande. Les services Internet à large bande sont aussi très importants du point de vue social, car ils permettent aux résidants des collectivités nordiques éloignées de se relier au reste du monde.

Dans le budget de 2009, le gouvernement fédéral a alloué 225 millions de dollars sur trois ans à Industrie Canada pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie d'expansion des services à large bande. Le volet le plus important de cette stratégie est le programme Large bande Canada : Un milieu rural branché<sup>39</sup>.

Le programme prévoit une contribution unique non remboursable pour financer les déploiements de services à large bande dans des endroits où il ne serait pas économiquement viable autrement pour le secteur privé de le faire par ses propres moyens. À l'issue du processus de soumissions concurrentielles du programme, un financement fédéral pouvant atteindre 50 % des coûts admissibles d'un projet peut être consenti aux bénéficiaires admissibles, entre autres des entreprises privées ou des consortiums d'entreprises, des organismes à but non lucratif ainsi que des entités provinciales ou territoriales qui aménagent ou exploitent des infrastructures de services à large bande. Les projets visant à offrir des services aux communautés des Premières nations peuvent recevoir un financement additionnel d'autres sources fédérales, le financement fédéral maximal pouvant alors s'élever à 100 % des coûts admissibles<sup>40</sup>.

Janet DiFrancesco,  
Ministère de l'Industrie

---

38 *Témoignages*, réunion n° 17, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 décembre 2011, 1555.

39 Industrie Canada, [Large bande Canada : Un milieu rural branché](#).

40 *Témoignages*, réunion n° 15, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 29 novembre 2011, 1550.

Le programme Large bande Canada : Un milieu rural branché a pris fin le 31 mars 2012. Le Comité a appris que tous les projets entrepris dans le cadre de ce programme seront achevés à l'été 2012. Dans le budget de 2012, il est indiqué que ce programme a permis de fournir des services à large bande à plus de 210 000 foyers additionnels, dans des régions rurales et éloignées du Canada<sup>41</sup>.

Le budget de 2012 comporte un plan de déploiement de services sans-fils évolués et indique que le gouvernement tiendra « des enchères pour les bandes spectrales de 700 MHz et de 2 500 MHz<sup>42</sup> ». Certaines mesures seront prises pour améliorer les services Internet sans fil dans les régions rurales du Canada. Le déploiement des services en milieu rural n'est pas une mince affaire. Les services Internet dans les petites collectivités nordiques éloignées ne profiteront probablement pas de ces enchères pour les bandes spectrales.

La notion de qualité des services Internet évolue sans cesse. Au début de 2011, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes a établi un nouvel objectif selon lequel tous les Canadiens devraient avoir accès à des services Internet offrant une vitesse de téléchargement d'au moins 5 Mbps d'ici 2015. Pour mettre cet objectif en perspective, disons que le programme Large bande Canada : Un milieu rural branché avait un objectif d'au moins 1,5 Mbps.

La taille de certaines collectivités éloignées du Nord est si restreinte qu'elle justifie difficilement les gros investissements nécessaires pour la prestation de services sans-fils évolués. Les fournisseurs d'accès Internet n'ont pas les capacités financières requises pour créer une infrastructure à large bande plus solide dans ces collectivités.

Il n'existe pas de solution unique aux problèmes de connectivité dans les collectivités nordiques éloignées. Selon un représentant de General Electric Canada, la solution réside peut-être dans de meilleurs partenariats entre les entreprises, les fournisseurs, les producteurs, les gouvernements et d'autres intéressés. D'aucuns estiment qu'il faut continuer d'offrir des mesures incitatives aux fournisseurs d'accès Internet pour qu'ils continuent de développer l'infrastructure à large bande dans les collectivités nordiques éloignées durant les années à venir. La nouvelle technologie offre peut-être également un élément de réponse, par exemple le réseau de satellites classe transporteur récemment lancé, qui peut fournir des services Internet rapides et ininterrompus dans des régions très éloignées, de façon économique.

Le message transmis au Comité tout au long de son étude est clair. L'accès aux services à large bande est essentiel au développement des compétences dans les collectivités nordiques éloignées, et le gouvernement du Canada doit poursuivre ses efforts pour garantir cet accès.

---

41 Gouvernement du Canada, [Emplois, croissance et prospérité à long terme – Le plan d'action économique de 2012](#), budget de 2012 déposé à la Chambre des communes par l'hon. James M. Flaherty, C.P., député et ministre des Finances, 29 mars 2012, p. 200.

42 *Ibid.*

## Recommandation 10

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada envisage des options pour travailler avec les fournisseurs d'accès Internet, les entreprises, les gouvernements, les Peuples autochtones, les utilisateurs et les autres parties intéressées afin de mieux faciliter l'accessibilité, la fiabilité et la vitesse de large bande qui est disponible dans les endroits éloignés du Nord.**

### 5. Processus de réglementation

Outre les questions déjà abordées, des témoins ont fait part de préoccupations au sujet du processus de réglementation applicable à l'approbation de nouveaux projets. Pour mieux apparier l'offre et la demande de main-d'œuvre, les employeurs doivent investir dans le développement des compétences au début de leurs projets. Par contre, si un projet est retardé à cause du processus de réglementation, l'employeur tardera probablement aussi à investir dans le développement des compétences.

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<sup>43</sup>.

Gary Merasty,  
Saskatchewan Mining Association

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.

---

43 *Témoignages*, réunion n° 25, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 29 février 2012, 1555.

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<sup>44</sup>.

John Stewart,  
Association nucléaire canadienne

Dans le budget de 2012, le gouvernement a répondu à cette question en annonçant de nouvelles mesures visant à rationaliser les processus d'approbation et en imposant un délai strict pour l'examen des grands projets. Pour éviter tout dédoublement, le gouvernement fédéral adoptera le principe d'un « seul examen par projet » pour les évaluations environnementales. Il déléguera la responsabilité de l'examen de certains grands projets aux provinces seulement si elles ont adopté des normes semblables aux siennes. Un délai ferme de deux ans sera établi pour les examens prévus par la *Loi canadienne sur l'évaluation environnementale*, de 18 mois pour les projets relevant de la *Loi sur l'Office national de l'énergie*, et de 12 mois pour les évaluations courantes. Ces mesures tiennent compte des préoccupations exprimées par les témoins au cours de l'étude.

## **B. Pratiques exemplaires pour l'acquisition de compétences et de connaissances : partenariats publics-privés et initiatives du secteur privé**

L'un des thèmes récurrents de l'étude est la nécessité d'offrir des programmes de développement des compétences en fonction des compétences recherchées par les employeurs dans les collectivités nordiques éloignées. Des témoins ont fait part au Comité de nombreux partenariats publics-privés qui sont fructueux et qui prévoient diverses initiatives de développement des compétences axées sur les besoins des employeurs et des résidents des collectivités en question. Ils ont également fait mention des gains d'efficacité résultant de ces partenariats et d'initiatives du secteur privé dans la prestation de programmes de développement des compétences.

---

44 *Témoignages*, réunion n° 25, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 29 février 2012, 1535.

Dans le cadre des activités que nous menons ces jours-ci dans le domaine de l'éducation, du développement social et du développement économique, nous constatons très souvent que ce sont les partenariats qui sont efficaces. Ce n'est pas seulement le ministère des Affaires autochtones qui peut répondre aux besoins des communautés rurales. Nous avons un rôle à jouer, mais c'est aussi le cas des provinces. Elles ont accès à des programmes et à des services et elles sont responsables de leur prestation. Les Premières nations ont un rôle à jouer en articulant leurs besoins et en trouvant des façons d'y répondre au sein des communautés et en accédant aux programmes. Enfin, le secteur privé a aussi un rôle à jouer en fournissant l'accès<sup>45</sup>.

Sheilagh Murphy,  
Affaires autochtones et Développement du Nord Canada

Premièrement, il est important de faire collaborer les multiples intervenants, soit le gouvernement fédéral et les gouvernements 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<sup>46</sup>.

Arlene Strom,  
Suncor Energy Inc.

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 % par l'industrie, et 52 millions de dollars y ont été investis depuis sa création en 1993. C'est là un programme fructueux<sup>47</sup>.

Pamela Schwann,  
Saskatchewan Mining Association

De nombreux témoins ont mentionné que la SFCEA et le FCP, gérés par RHDCC, sont deux programmes fructueux qui facilitent la création de partenariats avec les communautés autochtones et le secteur privé. Maintes pratiques exemplaires qui ont donné d'heureux résultats pour les Autochtones ont été mentionnées. Par exemple, il a été question du succès de l'Initiative d'emploi et de formation Sibi. Par l'entremise des services Sibi, les membres des Premières nations Moose Cree, MoCreebec et de la Nation Taykwa Tagamou, ainsi que les Métis du bassin inférieur de la rivière Moose, peuvent se prévaloir de programmes de formation professionnelle<sup>48</sup>. L'Initiative Sibi est financée en partie par le PCEA de RHDCC et en partie par OPG. Le

---

45 *Témoignages*, réunion n° 15, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 29 novembre 2011, 1655.

46 *Témoignages*, réunion n° 18, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 8 décembre 2011, 1535.

47 *Témoignages*, réunion n° 25, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 29 février 2012, 1550.

48 Ontario Power Generation, [Project News](#), 19 août 2011.

gouvernement fédéral a accordé 4 millions de dollars à l'Initiative Sibi, et la valeur totale du projet est de 8,5 millions de dollars<sup>49</sup>.

Le partenariat le plus étroit que nous ayons réussi à mettre sur pied est celui de la Mattagami inférieure. Cette initiative, que nous appelons SIBI, a été lancée en mars 2010 avec les Premières nations Moose Cree, MoCreebec, la Nation Taykwa Tagamou et avec les Métis. Grâce au financement du fédéral et de la province, à l'aide de notre partenaire Kiewit et des syndicats des métiers de la construction, nous avons pu mettre en place une initiative de formation et d'emploi. Cela a donné le projet autochtone Mattagami. Nous avons réservé des contrats d'une valeur de 250 millions de dollars aux Autochtones dans des domaines comme ceux des services de sécurité et de traiteur. Nous avons inscrit 900 personnes des Premières nations dans notre base de données et les contrats que nous avons accordés nous ont permis d'en embaucher 100 à 200 pour travailler sur ce projet. Actuellement, 600 à 800 personnes travaillent en tout temps sur ce projet. En période de pointe, elles seront 1 200. C'est donc là un résultat important. Si nous avons pu l'obtenir, c'est grâce à la formation qui a été dispensée à ces personnes. Nous avons en effet un programme de préparation à l'emploi qui nous a permis d'évaluer les compétences des gens, de bien définir les possibilités d'acquisition des compétences essentielles exigées et de travailler avec les collectivités pour concrétiser notre projet<sup>50</sup>.

Barb Keenan,  
Ontario Power Generation

De nombreuses entreprises qui participent à de grands projets d'exploitation des ressources naturelles ont fait part au Comité de leurs pratiques exemplaires. Ainsi, Cameco Corporation investit dans des écoles virtuelles, des bourses d'études, de la formation à l'interne, et ainsi de suite. Un montant équivalant à un pour cent de la rémunération nette après impôt sert à financer des projets communautaires dans quatre domaines : la jeunesse, l'éducation et l'alphabétisation, la santé et le mieux-être, le développement communautaire<sup>51</sup>. Suncor Energy Inc. et la Suncor Energy Foundation (SEF) investissent, entre autres, dans des programmes d'éducation, de formation, de bourses d'études et de placement en milieu de travail pour les Autochtones, de même que dans le perfectionnement en leadership, le développement et les services communautaires, et des activités culturelles. Depuis sa création en 1998, la SEF a investi plus de 74 millions de dollars dans des collectivités au Canada.

---

49 Plan d'action économique du Canada, [Initiative d'emploi et de formation Sibi](#).

50 *Témoignages*, réunion n° 24, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 27 février 2012, 1535.

51 Cameco, [Community Investment](#).

Nous avons investi deux millions de dollars dans l'école secondaire virtuelle Credenda afin de renforcer la formation en mathématiques et en sciences, surtout dans les écoles isolées. Nous nous intéressons aussi aux universités et collèges, grâce à des bourses, selon l'approche traditionnelle. Nous leur offrons aussi une formation interne de façon à faire des économies d'échelle. Nous cherchons enfin à tirer le meilleur parti possible du financement externe et interne, et entreprenons certaines de ses activités<sup>52</sup>.

Gary Merasty,  
Cameco Corporation

Agnico-Eagle, le gouvernement du Nunavut et le Collège de l'Arctique du Nunavut ont formé un heureux partenariat qui a conduit à l'embauche de quelque 70 personnes à la mine Agnico-Eagle du lac Baker. General Electric Canada offre aux Autochtones des prix, des bourses d'études, des possibilités de mentorat et de stages, des programmes de préparation à l'emploi et d'acquisition des compétences essentielles, bref autant de possibilités qui débouchent sur des emplois au sein de l'entreprise.

D'autres entreprises, par exemple l'OPG, l'Association nucléaire canadienne ou encore Vale Canada Limited, travaillent en partenariat pour créer des initiatives qui soutiennent le développement des compétences dans les collectivités nordiques éloignées ou qui y contribuent directement. Toutes ont fait part au Comité d'exemples de réussite et de pratiques exemplaires.

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<sup>53</sup>.

John Stewart,  
Association nucléaire canadienne

Des témoins ont également fait mention de partenariats avec des femmes du Nunavut; les femmes désireuses de fonder une petite ou moyenne entreprise bénéficient d'une aide grâce à la mise en commun de pratiques exemplaires et à la création d'outils. Le représentant de Suncor a aussi expliqué au Comité que la SEF appuie une initiative dont le but est d'amener les femmes, notamment les femmes autochtones, à exercer un métier non traditionnel, par exemple dans le domaine de la construction. Au Women Building Futures Suncor Energy Training Centre (Women Building Futures), établi à Edmonton (premier de ce genre au Canada), les femmes apprennent la théorie, acquièrent une formation professionnelle et la préparation au marché du travail dont elles

---

52 *Témoignages*, réunion n° 17, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 décembre 2011, 1620.

53 *Témoignages*, réunion n° 25, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 29 février 2012, 1535.



ont besoin pour réussir<sup>54</sup>. En étroite collaboration avec les employeurs, le Centre procure aux femmes les bases nécessaires pour se préparer à travailler sur un chantier de construction et, une fois prêtes, elles sont accueillies par un employeur qui leur offre les services dont elles ont besoin pour conserver leur emploi. Women Building Futures fournit aux femmes des possibilités d'emploi unique dans les industries gazière, pétrolière, minière et de la construction. Il s'agit d'une initiative très efficace qui devrait être reproduite à l'échelle du Canada.

### **Recommandation 11**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue d'investir dans des partenariats publics-privés grâce auxquels les résidents des collectivités nordiques éloignées peuvent participer à des programmes de développement des compétences qui les préparent à des possibilités d'emploi dans leurs collectivités.**

### **Recommandation 12**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue de faciliter la création de partenariats publics-privés et la mise en commun de pratiques exemplaires, ainsi qu'appuyer la réalisation d'initiatives du secteur privé qui permettent aux jeunes des collectivités nordiques éloignées de prendre conscience du lien entre le développement des compétences et le travail (p. ex. formation pratique, programmes de mentorat, stages, programmes d'enseignement coopératif, formation professionnelle à l'interne, etc.).**

## **CONCLUSION**

Les vastes étendues du Nord canadien recèlent de riches possibilités pour le développement du secteur des ressources naturelles et pour l'avenir de l'économie canadienne. Le Comité reconnaît l'importance du développement des compétences et de l'intégration au marché du travail dans les collectivités nordiques éloignées. D'ailleurs, un des problèmes parmi les plus importants rapportés par de nombreux témoins est l'écart entre les compétences que possèdent les travailleurs et les besoins des employeurs. Une stratégie de développement de la main-d'œuvre dans les collectivités nordiques éloignées doit essentiellement miser sur des programmes d'information sur les carrières, de développement des compétences ciblées et de formation ponctuelle, ainsi que de meilleurs programmes d'enseignement pour les enfants et les jeunes autochtones.

Une double démarche s'impose : les employeurs doivent mieux utiliser les sources possibles de recrutement et l'ensemble des intervenants doivent assurer la continuité,

---

54 Women Building Futures, [About Women Building Futures](#).

voire la bonification des investissements dans les programmes de développement des compétences et d'intégration au marché du travail. Les ressources doivent être allouées de façon efficace et il importe de suivre de près les résultats.

L'importance des partenariats pour les programmes de développement des compétences et d'intégration au marché du travail a été un thème récurrent de la présente étude. Pour combler le manque de main-d'œuvre qualifiée, de nombreux employeurs ont dû financer des mesures de développement des compétences et des projets de développement social dans les collectivités nordiques éloignées. Le Comité a appris que, dans le cadre de partenariats publics-privés et d'initiatives du secteur privé, on octroie des fonds à l'éducation, à l'acquisition des compétences reliées à l'employabilité et des compétences requises pour combler les postes vacants. Ces employeurs sont aussi impliqués dans le développement économique et communautaire à long terme. Ces partenariats et initiatives qui favorisent le développement des compétences dans les collectivités nordiques éloignées débouchent assurément sur des gains d'efficience.

Le Comité a été impressionné par les initiatives réalisées, entre autres, par des employeurs du secteur des ressources naturelles, des Autochtones, des gouvernements et des établissements d'enseignement. Il appuie sans réserve leurs travaux et les encourage à persévérer pour que les compétences de la main-d'œuvre locale correspondent aux besoins des employeurs dans les collectivités nordiques éloignées. L'économie du Nord canadien est riche de possibilités pour les collectivités éloignées et sa réussite se répercutera sur toute l'économie canadienne, au pays comme à l'étranger.

# LISTE DES RECOMMANDATIONS

---

## Recommandation 1 ..... 11

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada se joigne à l'industrie, aux gouvernements provinciaux et territoriaux et aux dirigeants autochtones, pour s'assurer que les programmes de développement des compétences répondent aux besoins des employeurs et des employés.

Il conviendrait également de revoir les programmes de développement des compétences offerts aux résidents des collectivités nordiques afin qu'ils tiennent compte des compétences recherchées par les employeurs, notamment dans le secteur des ressources naturelles, le plus important employeur dans les collectivités nordiques éloignées.

## Recommandation 2 ..... 11

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada évalue si le Programme d'infrastructure du savoir a permis de répondre adéquatement aux besoins en infrastructure liés aux institutions d'enseignement situées dans des collectivités nordiques éloignées, si ce programme devrait être reconduit et si de nouvelles sommes devraient y être allouées.

## Recommandation 3 ..... 12

Le gouvernement du Canada doit s'assurer que dans les collectivités nordiques éloignées, les projets financés par ses programmes visant le développement des compétences répondent aux critères suivants : qu'ils soient élaborés sur la base d'un partenariat solide avec les intervenants locaux et autochtones, soit des représentants des communautés, du milieu de l'éducation ou de l'industrie; et qu'ils soient plus flexibles pour s'adapter aux réalités particulières de chaque communauté.

## Recommandation 4 ..... 14

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada offre davantage d'information sur le marché du travail s'adressant aux élèves du secondaire des collectivités nordiques éloignées, comme l'information sur les perspectives d'emploi dans leurs régions et sur les avantages découlant de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et postsecondaires (par exemple, des études d'apprentis ou des études collégiales ou universitaires). Cette campagne de sensibilisation devrait utiliser non seulement les moyens traditionnels de sensibilisation, mais aussi des moyens plus novateurs pour atteindre la jeunesse, par exemple une tournée des écoles et des centres communautaires par des représentants de Service Canada ou du secteur privé ou une campagne d'information dans les médias locaux ou sociaux.

Recommandation 5 ..... 14

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada évalue spécifiquement si le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes répond adéquatement aux besoins des collectivités nordiques éloignées et, s'il est jugé nécessaire, qu'il accroisse le financement dispensé dans ces régions par le biais de ce programme.

Recommandation 6 ..... 17

Le Comité recommande qu'Affaires autochtones et Développement du Nord Canada scrute le rapport *Cultiver l'esprit d'apprentissage chez les élèves des Premières Nations* et implante les recommandations jugées prioritaires, tout en tenant compte du fait que le Canada traverse une période de contraintes budgétaires.

Recommandation 7 ..... 19

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue de faciliter la création de partenariats entre les gouvernements, les industries, les institutions scolaires, et les collectivités autochtones dans les milieux nordiques éloignés afin de créer des programmes de développement des compétences innovateurs qui respectent la culture autochtone, présentent un intérêt pour les étudiants autochtones et les motivent à poursuivre leurs études secondaires et postsecondaires.

Recommandation 8 ..... 19

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, les communautés autochtones et les établissements scolaires, continue d'appuyer la création de programmes de transition plus efficaces pour les étudiants des collectivités nordiques éloignées afin qu'ils puissent s'adapter plus facilement à leur nouveau milieu lorsqu'ils quittent leur réserve pour poursuivre leurs études secondaires et postsecondaires.

Recommandation 9 ..... 23

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada offre son appui aux programmes financés par le secteur privé qui offrent des stages et des formations en milieu de travail aux Peuples autochtones vivant dans les collectivités nordiques éloignées, par exemple, par un crédit d'impôt ou une autre mesure.

Recommandation 10 ..... 26

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada envisage des options pour travailler avec les fournisseurs d'accès Internet, les entreprises, les gouvernements, les Peuples autochtones, les utilisateurs et les autres parties intéressées afin de mieux faciliter l'accessibilité, la fiabilité et la vitesse de large bande qui est disponible dans les endroits éloignés du Nord.

Recommandation 11 ..... 31

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue d'investir dans des partenariats publics-privés grâce auxquels les résidents des collectivités nordiques éloignées peuvent participer à des programmes de développement des compétences qui les préparent à des possibilités d'emploi dans leurs collectivités.

Recommandation 12 ..... 31

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue de faciliter la création de partenariats publics-privés et la mise en commun de pratiques exemplaires, ainsi qu'appuyer la réalisation d'initiatives du secteur privé qui permettent aux jeunes des collectivités nordiques éloignées de prendre conscience du lien entre le développement des compétences et le travail (p. ex. formation pratique, programmes de mentorat, stages, programmes d'enseignement coopératif, formation professionnelle à l'interne, etc.).



# ANNEXE A : PROGRAMMES DES DIFFÉRENTS MINISTÈRES FÉDÉRAUX<sup>1</sup> — RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA

---

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (le ministère ou RHDCC) ne met pas en œuvre de programme visant spécifiquement à favoriser le développement des compétences dans les régions nordiques éloignées. Il exécute cependant plusieurs programmes dans le domaine de *l'apprentissage*, qui s'adressent à toute la population, y compris aux personnes vivant dans des milieux ruraux. Il offre également des programmes destinés à une clientèle autochtone.

## APPRENTISSAGE

### A. Programme des conseils sectoriels

Ce programme appuie des partenariats nationaux officiels entre des entreprises et d'autres intervenants clés dans le but de stimuler les investissements dans les ressources humaines et le développement des compétences dans différents secteurs. Des paiements de contribution financent la recherche axée sur la demande et les activités fondées sur des projets proposés par les conseils sectoriels et d'autres organismes nationaux (de type conseils sectoriels) qui s'intéressent à la question du développement des compétences et de l'apprentissage. Les principaux groupes cibles de ce programme sont les entreprises, les travailleurs et les établissements d'enseignement<sup>2</sup>.

À l'issue d'un récent examen stratégique global, le gouvernement du Canada a décidé d'apporter des changements au financement du Programme des conseils sectoriels de RHDCC. Tous les conseils sectoriels ressentiront les effets de ces changements bien que de façon différente. Au 31 mars 2013, le financement *de base* (c.-à-d., les dépenses qui ne sont pas reliées à un projet particulier) prendra fin<sup>3</sup>.

---

1 Veuillez noter que la majeure partie de l'information sur cette liste de programmes a été prise textuellement des *Rapports ministériels sur le rendement de 2010-2011* et d'autres sources ministérielles.

2 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Rapport ministériel sur le rendement 2010-2011, Ressources humaines et Développement des compétences Canada*, Tableaux supplémentaires, [Tableau 11](#).

3 Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement, [e-Newsletter](#), 27 juillet 2011.

## **B. Prestations d'emploi et mesures de soutien dans le cadre du Programme d'assurance-emploi**

Les prestations d'emploi et les mesures de soutien (PEMS) visent à augmenter l'employabilité des participants. La plupart des PEMS sont offertes par les provinces et les territoires dans le cadre d'Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT). Les fonds prévus dans les EDMT sont transférés aux provinces et aux territoires pour leur permettre de mettre en œuvre des programmes d'emploi. Le gouvernement fédéral a maintenant conclu des ententes de transfert dans ce domaine avec toutes les provinces et tous les territoires<sup>4</sup>.

Les prestations d'emploi peuvent comprendre de l'aide financière ou des subventions salariales qui sont accordées par l'entremise de cinq programmes : Développement des compétences, Subventions salariales ciblées, Aide au travail indépendant, Partenariats pour la création d'emplois et Suppléments de rémunération ciblés. Les mesures de soutien comprennent les services d'emploi, les partenariats du marché du travail et Recherche et Innovation<sup>5</sup>.

Toutes les PEMS sont offertes aux prestataires d'assurance-emploi actifs et à ceux qui ont eu une période de prestation au cours des trois dernières années (ou au cours des cinq dernières années dans le cas des prestations de maternité ou des prestations parentales). Les autres participants ne peuvent bénéficier que des services d'emploi et des services offerts dans le cadre des Ententes relatives au marché du travail (EMT) ayant été conclues avec toutes les provinces et tous les territoires. Les fonds distribués chaque année dans le cadre des EDMT s'élèvent à 1,95 milliard de dollars<sup>6</sup>. Les fonds distribués aux provinces et aux territoires dans le cadre des EMT s'élèvent à 500 millions de dollars par année; au total, trois milliards de dollars ont été distribués dans le cadre des EMT entre 2008-2009 et 2013-2014<sup>7</sup>.

## **C. Programme canadien pour l'épargne-études**

Le Programme canadien pour l'épargne-études (PCEE) encourage les parents à économiser en vue de financer les études de leurs enfants dès leur bas âge en investissant des fonds dans un régime enregistré d'épargne-études. Le PCEE comporte une subvention canadienne pour l'épargne-études, qui s'accompagne d'une subvention de contrepartie offerte à tous les enfants canadiens et de suppléments destinés aux

---

4 André Léonard, [Le fonctionnement du programme d'assurance-emploi au Canada](#), publication n° 2010-52-F, Ottawa, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement, 18 octobre 2010.

5 *Ibid.*

6 Commission de l'assurance-emploi du Canada, [Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2010](#), Annexe 3.1, p. 225.

7 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Rapport ministériel sur le rendement 2010-2011, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Tableaux supplémentaires, [Tableau 10](#)*.



familles à faible et à moyen revenu, ainsi que le bon d'études canadien, une subvention destinée aux familles à faible revenu<sup>8</sup>.

Le ministère exécute la Subvention canadienne pour l'épargne-études et le Bon d'études canadien par l'intermédiaire d'un partenariat public-privé établi entre les banques, les fonds communs de placement et les fondations accordant des bourses. Le ministère exécute également l'initiative Sensibilisation dans les communautés à l'épargne-études qui encourage les Canadiens à faible revenu à économiser en vue des études postsecondaires de leurs enfants, à utiliser les sommes ainsi économisées pour financer des études et à accroître leur littératie en matière financière<sup>9</sup>.

#### **D. Programme canadien de prêts et de bourses aux étudiants**

Le Programme canadien de bourses aux étudiants aide les étudiants et leurs familles à gérer le coût des études postsecondaires et sont accordés dans le cadre d'un même programme. Les bourses n'ont pas à être remboursées. Les bourses aux étudiants s'adressent aux étudiants de la plupart des provinces et des territoires, à l'exception des Territoires du Nord-Ouest, du Nunavut et du Québec qui ont leurs propres programmes d'aide financière aux étudiants. Entre août 2010 et juillet 2011, 587 millions de dollars ont été répartis entre 310 445 étudiants<sup>10</sup>.

En 2009-2010, le Programme canadien de prêts aux étudiants a également accordé 2,1 milliards de dollars à 402 000 étudiants à temps plein et 4,6 millions de dollars à 2 698 étudiants à temps partiel<sup>11</sup>.

#### **E. Subventions incitatives aux apprentis**

Ce programme vise à accroître l'accès aux stages d'apprentissage dans les métiers visés par le programme Sceau rouge. Il encourage les apprentis à persister pendant leurs premières années d'études, à terminer leur programme d'apprentissage et à obtenir la mention Sceau rouge sur leur certificat d'aptitude professionnelle. La Subvention incitative aux apprentis (SIA) encourage aussi les Canadiens à faire des stages d'apprentissage dans le but de répondre à la demande pour des gens de métier qualifiés, ce qui est primordial pour appuyer une croissance soutenue de l'économie et favoriser la mobilité de la main-d'œuvre. La SIA s'adresse aux apprentis inscrits à une première ou à une deuxième année de stage d'apprentissage (ou l'équivalent) dans un métier visé par le programme Sceau rouge en finançant une partie de leurs dépenses liées aux droits de scolarité, aux déplacements et aux outils<sup>12</sup>.

---

8 *Ibid.*, [Tableau 17](#).

9 *Ibid.*

10 *Ibid.*, [Tableau 21](#).

11 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, [Programme canadien de prêts aux étudiants, Rapport annuel 2009-2010](#), Points saillants du Programme.

12 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Rapport ministériel sur le rendement 2010-2011*, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Tableaux supplémentaires*, [Tableau 12](#).

## **F. Stratégie emploi jeunesse**

La Stratégie emploi jeunesse (SEJ) comporte quatre volets : Emplois d'été Canada, Objectif Carrière, Connexion Compétences et Programme de stages pour les jeunes dans le secteur public fédéral. Connexion Compétences aide les jeunes faisant face à des obstacles à l'emploi comme les chefs de famille monoparentale, les jeunes autochtones, les jeunes handicapés, les immigrants récents, les jeunes vivant dans des milieux ruraux et éloignés et les décrocheurs scolaires à acquérir les connaissances, les compétences et l'expérience de travail dont ils ont besoin pour pouvoir participer au marché du travail. Connexion Compétences offre également des programmes et des services pouvant être adaptés aux besoins individuels et offrant une aide intensive de longue durée. La SEJ est un programme très important pour développer les compétences des jeunes dans les communautés nordiques éloignées. En 2010-2011, le gouvernement fédéral a dépensé 275,1 millions de dollars en contributions par le biais de cette stratégie<sup>13</sup>.

## **PROGRAMMES AUTOCHTONES**

### **A. Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones**

La Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) a débuté le 1<sup>er</sup> avril 2010 et prendra fin en mars 2015. Ce programme remplace la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones ayant pris fin en mars 2010. Les objectifs de la SFCEA sont de veiller à ce que les membres des Premières nations, les Inuits et les Métis trouvent de bons emplois sur le marché du travail canadien. La SFCEA vise à améliorer les résultats sur le plan de l'emploi en appuyant le développement des compétences recherchées sur le marché du travail, en favorisant l'établissement de partenariats avec le secteur privé et les provinces et les territoires et en mettant l'accent sur la responsabilisation et l'obtention de résultats. Ce programme offre du soutien à un réseau comptant 80 organismes de prestation de services qui conçoit et exécute des programmes et des services destinés à soutenir les clients autochtones locaux pour qu'ils se préparent à trouver et à conserver de bons emplois durables, à aider les jeunes autochtones à faire une transition réussie de l'école au travail ou à retourner aux études et à financer et à offrir des services de garde d'enfants. Dans le cadre de cette stratégie, les signataires d'ententes autochtones conçoivent et exécutent des programmes et des services qui répondent aux besoins particuliers de leurs clients<sup>14</sup>.

### **B. Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones**

Le programme Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA) est un programme géré à l'échelle nationale et axé sur le développement des compétences qui vise à favoriser la participation accrue des Autochtones aux principaux

---

13 *Ibid.*, [Tableau 5](#).

14 *Ibid.*, [Tableau 1](#).

projets de développement économique grâce à des partenariats. Ce programme appuie les stratégies de formation et d'emploi pluriannuelles élaborées et mises en œuvre dans le cadre des partenariats officiels ayant pour but de former des Autochtones pour occuper des emplois particuliers<sup>15</sup>.

Des partenariats officiels conclus notamment avec le secteur privé, des organismes autochtones, des gouvernements provinciaux et des établissements d'enseignement sont chargés d'élaborer et de gérer conjointement des plans pluriannuels de développement des compétences (formation pour un emploi) menant directement aux emplois ciblés. Dans le cadre de ces plans, les employeurs doivent s'engager à créer au moins 50 emplois de longue durée destinés à des Autochtones. Le partenariat doit aussi financer une partie importante du plan de formation (au moins 50 %) et s'appuyer sur un modèle de gouvernance assurant la gestion et la surveillance de l'exécution des activités du projet<sup>16</sup>.

La portée du programme PCEA, initiative de 85 millions de dollars mise en œuvre entre 2003 et 2009, a été élargie en 2007 à l'issue de l'investissement supplémentaire de 105 millions de dollars; le programme est prolongé jusqu'en 2012. Le budget de 2009 annonçait, à compter de 2009-2010, un investissement supplémentaire dans le programme de 100 millions de dollars sur trois ans dans le cadre du Plan d'action économique du Canada<sup>17</sup>.

### **C. Fonds pour les compétences et les partenariats**

Le Fonds pour les compétences et les partenariats (FCP) partage l'objectif de la SFCEA d'accroître la participation des Autochtones au marché du travail canadien en veillant à ce que les membres des Premières nations, les Inuits et les Métis obtiennent de bons emplois durables. Le FCP est un programme distinct qui sert de complément à la SFCEA. Le FCP appuie les projets qui favorisent l'innovation, les partenariats et les nouvelles approches en matière de prestation de services. Les organismes autochtones peuvent présenter des demandes de fonds dans le cadre du processus de présentation des demandes. Le FCP prendra fin le 31 mars 2015<sup>18</sup>.

#### **1. Affaires autochtones et Développement du Nord Canada**

Le Programme d'éducation vise à fournir aux membres des Premières nations et aux Inuits les outils leur permettant d'atteindre des résultats en matière éducative qui soient comparables à ceux des autres Canadiens. Les programmes d'éducation appuient la prestation de services d'éducation aux niveaux élémentaire et secondaire. Ces services comprennent la poursuite des réformes apportées à l'éducation des membres des Premières nations par l'entremise du Programme de réussite scolaire des étudiants et du Programme des partenariats en éducation. Le Programme d'éducation fournit également

---

15 *Ibid.*, [Tableau 3](#).

16 *Ibid.*

17 *Ibid.*

18 *Ibid.*, [Tableau 2](#).

des services d'éducation spécialisée et des aides financières destinés à aider les membres des Premières nations (Indiens inscrits) et les Inuits à participer à des initiatives éducatives au niveau postsecondaire ainsi qu'à appuyer les centres culturels et éducatifs<sup>19</sup>. Dans son Rapport sur les plans et les priorités de 2010-2011 du ministère des Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (AADNC), l'une des priorités est la suivante : « Éducation : Poursuivre l'initiative de réforme de l'éducation des Premières nations<sup>20</sup> ».

AADNC offre une aide financière dans le but de favoriser l'accès à l'enseignement postsecondaire des étudiants inuits et des étudiants des Premières nations vivant dans des réserves ou hors de celles-ci. Le Programme d'aide aux étudiants de niveau postsecondaire<sup>21</sup> (PAENP) et le Programme préparatoire à l'entrée au collège et à l'université<sup>22</sup> offrent une aide financière visant à couvrir le coût des droits de scolarité, des déplacements et des frais de subsistance, le cas échéant. Le Programme d'aide aux étudiants indiens<sup>23</sup> offre également du soutien financier aux établissements postsecondaires pour la conception et l'enseignement de cours destinés aux étudiants inuits et aux étudiants des Premières nations. Ces trois programmes sont presque entièrement administrés et exécutés par les bandes des Premières nations en fonction des critères et des politiques de sélection adoptés par les conseils de bande. Les étudiants des Premières nations ayant le statut d'Indien inscrit<sup>24</sup> et les étudiants des Premières nations ayant le statut d'Indien non inscrit qui ne sont pas admissibles à une aide financière dans le cadre du PAENP peuvent présenter une demande dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants et des programmes provinciaux de prêts et de bourses<sup>25</sup>.

Le rapport de rendement d'AADNC pour l'année 2010-2011 indique que plus de 1 755,7 millions de dollars ont été investis dans le cadre du Programme d'éducation<sup>26</sup>. Mentionnons que le taux de croissance du financement pour les programmes d'études postsecondaires est plafonné à 2 % par année depuis 1996.

---

19 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Rapport ministériel sur le rendement 2010-2011, Affaires indiennes et du Nord Canada et la Commission canadienne des affaires polaires*, [Tableaux supplémentaires](#).

20 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Rapports sur les plans et les priorités 2010-2011, Affaires indiennes et du Nord Canada et la Commission canadienne des affaires polaires*, p. 11.

21 Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, [Programme d'aide aux étudiants de niveau postsecondaire](#).

22 Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, [Programme préparatoire à l'entrée au collège et à l'université](#).

23 Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, [Programme d'aide aux étudiants indiens](#).

24 Ce ne sont pas tous les étudiants ayant le statut d'Indien inscrit qui peuvent obtenir des fonds dans le cadre du PAENP parce que la demande de fonds dépasse les ressources disponibles. Ceux qui n'obtiennent pas d'aide financière de ce programme peuvent s'adresser au Programme canadien de prêts aux étudiants. *Ibid.*, p. 19-21.

25 *Ibid.*, p. 19.

26 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Rapport ministériel sur le rendement 2010-2011, Affaires indiennes et du Nord Canada et la Commission canadienne des affaires polaires*, [Tableaux supplémentaires](#).

## 2. Industrie Canada

Le Programme de développement des collectivités (PDC) est un programme national continu administré par l'Initiative fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario (FedNor) relevant d'Industrie Canada (IC) et par les autres organismes de développement régional : Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario; Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec; et Agence de promotion économique du Canada atlantique<sup>27</sup>.

Le PDC fournit une aide au titre du fonctionnement et des capitaux de placement à 258 corporations au bénéfice du développement communautaire (CBDC) dans le Canada atlantique et dans des parties du Québec ainsi qu'à des sociétés d'aide au développement des collectivités (SADC) dans d'autres parties du Canada. Ces organismes aident à leur tour à promouvoir le développement économique à l'échelon communautaire. Grâce à cette aide, les CBDC et les SADC remplissent leur mandat qui est de fournir un financement remboursable à des entreprises locales; un éventail de services commerciaux à de petites et de moyennes entreprises commerciales et entreprises sociales; de la planification stratégique et du développement socioéconomique; et du soutien pour les projets de nature communautaire<sup>28</sup>.

Administré par FedNor, le Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario (FPNO) est un programme continu créé en 1987. Le but du programme est de favoriser la croissance économique, la diversification, la création d'emplois et l'autonomie des collectivités du nord de l'Ontario. Pour atteindre ces objectifs, FedNor offre un soutien financier pour l'exécution de projets viables à des entreprises, des municipalités, des Premières nations et d'autres organismes et institutions. Le FPNO de FedNor finance également des stages pour jeunes dans le nord de l'Ontario. Depuis avril 2006, FedNor a approuvé la répartition de plus de 192 millions de dollars entre 1 070 projets dans le cadre du FPNO<sup>29</sup>.

En ce qui touche l'accès aux services Internet, le Budget de 2009 accordait à Industrie Canada 225 millions de dollars sur trois ans pour élaborer et mettre en œuvre une stratégie en vue d'étendre la couverture de la large bande. L'élément clé de cette stratégie est Large bande Canada : Un milieu rural branché<sup>30</sup>.

Il est essentiel que les collectivités rurales éloignées aient accès à l'Internet à large bande pour pouvoir pleinement participer à l'économie d'aujourd'hui « puisque cet accès permet aux citoyens, aux entreprises et aux institutions de consulter des renseignements, d'accéder à des services et de profiter de possibilités qui, autrement, auraient été hors de portée<sup>31</sup> ».

---

27 Partenariat rural du Canada, *Partie 1 : [Le Guide des programmes et des services du Canada rural, Industrie Canada.](#)*

28 *Ibid.*

29 Programme de développement du Nord de l'Ontario, [Programme de développement du Nord de l'Ontario.](#)

30 Industrie Canada, [Large bande Canada : Un milieu rural branché.](#)

31 *Ibid.*

### **3. Autres mesures incitatives et programmes du gouvernement fédéral visant les activités d'apprentissage ou destinés aux résidents de régions rurales éloignées**

Le gouvernement fédéral offre également un ensemble de crédits d'impôt non remboursables relatifs aux activités d'apprentissage comme des déductions relatives à l'intérêt payé sur les prêts pour étudiants, aux droits de scolarité, aux dépenses éducatives et aux manuels. Une déduction réduisant le revenu imposable est également offerte aux résidents des zones dans le Nord ou des zones intermédiaires visées par le règlement<sup>32</sup>.

D'autres ministères ou organismes mettent en œuvre des programmes visant les collectivités rurales éloignées. À titre d'exemple, l'Agence canadienne de développement économique du Nord est chargée de l'administration du programme Investissements stratégiques dans le développement économique du Nord (ISDEN), qui comprend le Programme d'investissements ciblés, le Fonds pour le savoir et l'innovation, le Fonds pan-territorial et les Forums en faveur des partenariats et de la consultation. Le financement accordé pour une période de cinq ans (2009-2014) pour la mise en œuvre du Programme ISDEN s'élève à 95 millions de dollars<sup>33</sup>.

Parmi les autres programmes fédéraux de développement économique axés sur les besoins des régions éloignées, mentionnons le programme Géocartographie de l'énergie et des minéraux (100 millions de dollars sur cinq ans) et le programme Sociétés de financement des Autochtones<sup>34</sup>.

---

32 On peut consulter la liste complète des zones à : Agence du revenu du Canada, [Ligne 255 – Endroits situés dans les zones visées par règlement](#).

33 Agence canadienne de développement économique du Nord, [Investissements stratégiques dans le développement économique du Nord](#).

34 Ressources naturelles Canada, [GEM : La géocartographie de l'énergie et des minéraux](#).

## ANNEXE B LISTE DES TÉMOINS

Organismes et individus	Date	Réunion
<p><b>Ministère de l'Industrie</b></p> <p>Janet DiFrancesco, directrice générale, Direction générale du commerce électronique, Secteur du spectre, technologies de l'information et télécommunications</p> <p>Adam Scott, directeur, Analyses industrielle et réglementaire, Politiques des télécommunications, Secteur des politiques stratégiques</p> <p>Shane Williamson, directeur général, Direction générale de la coordination de programme, Secteur science et innovation</p>	2011/11/29	15
<p><b>Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien</b></p> <p>Allan Clarke, directeur général, Direction générale des politiques et de la coordination, Secteur des terres et du développement économique</p> <p>Sheilagh Murphy, directrice générale, Direction de la politique sociale et des programmes, Secteur des programmes et des partenariats en matière d'éducation et de développement social</p>		
<p><b>Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences</b></p> <p>John Atherton, directeur général, Mesure active d'emploi, Direction générale des compétences et emploi</p> <p>Louis Beauséjour, sous-ministre adjoint délégué, Direction générale des compétences et de l'emploi</p> <p>James Sutherland, directeur général intérimaire, Direction des affaires autochtones, Direction générale des compétences et emploi</p>		
<p><b>Chambre de commerce du Canada</b></p> <p>Anne Argyris, directrice, Politiques des PME</p> <p>Susanna Cluff-Clyburne, directrice, Affaires parlementaires</p>	2011/12/01	16
<p><b>Conseil sectoriel de la construction</b></p> <p>Rosemary Sparks, directrice générale</p>		
<p><b>Fédération canadienne des municipalités</b></p> <p>Bev Buckway, membre du conseil d'administration, mairesse, Ville de Whitehorse, Yukon, présidente du forum des collectivités rurales et nordiques de la Fédération canadienne des municipalités</p> <p>Erin Hogan, membre du conseil d'administration, conseillère, Ville de Thompson, Manitoba</p>		

<b>Organismes et individus</b>	<b>Date</b>	<b>Réunion</b>
<b>Institut forestier du Canada</b> John Pineau, directeur général	2011/12/01	16
<b>ABC Life Literacy Canada</b> Margaret Eaton, présidente	2011/12/06	17
<b>Association des collèges communautaires du Canada</b> Michèle Clarke, directrice, Relations gouvernementales et recherches stratégiques, Affaires publiques Suzanne Taschereau, directrice, Compétences essentielles, Partenariats canadiens		
<b>Cameco Corporation</b> Gary Merasty, vice-président, Responsabilité sociale d'entreprise		
<b>SIBI Employment and Training</b> Kim Radbourne, membre du conseil d'administration, directrice générale, Moose Cree First Nation		
<b>Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (ACPE)</b> Scott Jobin-Bevans, président Glenn Nolan, vice-président	2011/12/08	18
<b>Conference Board du Canada</b> Anja Jeffrey, directrice, Centre pour le Nord Heidi Martin, analyste, Recherche en leadership et ressources humaines		
<b>Conseil des ressources humaines de l'industrie minière</b> Ryan Montpellier, directeur général		
<b>Suncor Energy inc.</b> Cathy Glover, directrice, Relations avec les intervenants et investissements dans la collectivité Arlene Strom, vice-présidente, Communications et relations avec les intervenants		
<b>Assemblée des Premières Nations</b> Peter Dinsdale, directeur des opérations Elvera Garlow, représentante Cheryl McDonald, représentante	2012/02/27	24
<b>Conseil des Ressources Humaines Autochtones</b> Kelly Lendsay, président et chef de la direction		



Organismes et individus	Date	Réunion
<p><b>Générale Électrique du Canada inc.</b>  Ross Hornby, vice-président, Affaires gouvernementales et politiques  Kim Warburton, vice-présidente, Communications et relations publiques</p>	2012/02/27	24
<p><b>Ontario Power Generation Inc.</b>  Barb Keenan, vice-présidente directrice, Ressources humaines et directrice à l'éthique</p>	2012/02/29	25
<p><b>Association nucléaire canadienne</b>  John Stewart, directeur, Politiques et recherche</p>		
<p><b>Saskatchewan Mining Association</b>  Gary Merasty, membre  Pamela Schwann, directrice exécutive</p>		
<p><b>Vale Canada Limited</b>  Ryan Land, gestionnaire, Affaires corporatives  Wayne Scott, directeur général, Processus des ressources humaines</p>		



# **ANNEXE C LISTE DES MÉMOIRES**

---

## **Organismes et individus**

---

**Alliance de la fonction publique du Canada**

**Association des collèges communautaires du Canada**

**Générale Électrique du Canada inc.**

**Saskatchewan Mining Association**



# DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

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

Un exemplaire des procès-verbaux pertinents ([réunions n<sup>os</sup> 15, 16, 17, 18, 24, 25, 42 et 44](#)) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,

Ed Komarnicki, député



# OPINION COMPLÉMENTAIRE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE DU CANADA

---

Les communautés éloignées du Nord font face à des défis uniques liés à leur situation géographique et à leur taille. Il est essentiel que ces communautés soient impliquées dans le développement économique de leur région et en tirent directement profit. Pour y arriver, les communautés éloignées du Nord du Canada doivent bénéficier d'une éducation et de la formation qui leur donneront les compétences nécessaires pour participer dans l'économie du travail local. Le Nouveau Parti démocratique appuie par conséquent ce rapport sur le développement des compétences dans les communautés nordiques éloignées, mais nous pensons que ses recommandations devraient aller plus loin si l'on veut s'assurer que le développement et la formation des compétences soient accessibles pour les communautés éloignées du Nord.

## APPROCHE AXÉE SUR LES PARTENARIATS

Les néo-démocrates considèrent qu'il est décevant qu'aucun témoin représentant des employés ou des syndicats n'ait été invité à participer à l'étude. Le développement des compétences doit être un projet conjoint entre les gouvernements, les employeurs, les représentants syndicaux, les groupes communautaires et les individus, afin de s'assurer que les besoins, à la fois des employeurs et des employés, soient respectés. Le rapport recommande que le gouvernement du Canada investisse dans les partenariats publics-privés et facilite ces derniers, afin de fournir des programmes de développement des compétences aux résidents. Les néo-démocrates recommandent que de tels **partenariats rassemblent tous les partenaires communautaires, y compris les gouvernements fédéral, provinciaux, territoriaux et autochtones, les entreprises, les syndicats, et les organismes à but non lucratif.**

Les conseils sectoriels sont un type de partenaire clé. Ils rassemblent « des intervenants du milieu des affaires, des syndicats et de l'éducation<sup>1</sup> ». Les conseils sectoriels fournissent de l'information spécifique à certains secteurs du marché du travail. Cette précieuse information aide les gouvernements, les entreprises et les institutions de formation et d'enseignement à orienter les programmes d'éducation et de développement des compétences vers les domaines qui en ont le plus besoin. Étant donné que le comité a reconnu le besoin grandissant d'information sur le marché du travail, les néo-démocrates recommandent **que le gouvernement restaure le financement fondamental des conseils sectoriels qui a été coupé en 2011.**

## PREMIÈRES NATIONS, INUITS ET MÉTIS

L'éducation des Premières nations est sous la compétence du gouvernement fédéral, qui ne fournit pas un financement équitable aux enfants des Premières nations. Selon l'Assemblée des Premières nations, il faudrait 500 millions \$ par année pour ramener le financement de l'éducation des Premières nations, de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année, à égalité avec le financement reçu par les Canadiens non autochtones. Si nous

voulons améliorer les perspectives éducatives des élèves autochtones, nous devons leur offrir un système d'éducation adéquatement financé qui respecte leur culture et leur histoire unique, et des locaux d'enseignement de qualité. Les néo-démocrates recommandent par conséquent **que le gouvernement fournisse un financement équitable pour l'éducation des Premières nations, de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année.** Nous recommandons également **que le gouvernement fournisse un financement équitable et suffisant pour l'éducation postsecondaire, y compris pour la formation technique, l'apprentissage des métiers et pour la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, et que le gouvernement retire le plafonnement punitif de 2 % sur le financement offert aux Premières nations.**

Je crois que, lorsque vous pensez à vos enfants et à vos petits-enfants, ils devraient pouvoir fréquenter une école des Premières nations implantée sur une réserve et bénéficier de la même qualité d'enseignement qu'un enfant autochtone qui fréquenterait une école ici, à Ottawa. C'est l'objectif qu'il faut viser si nous croyons réellement dans l'enseignement public. C'est parce que ce n'est pas le cas actuellement qu'il y a cet écart d'environ 25 p. 100 entre les écoles des Premières nations sur réserve et hors réserve, un écart qu'il faut absolument combler.

Kelly Lendsay, Conseil des ressources humaines autochtones

Le gouvernement fédéral fournit également du financement pour l'éducation des Inuits par le biais de transferts territoriaux et de transferts dans le cadre d'ententes négociées sur les terres. Le système d'enseignement ne répond absolument pas aux besoins des jeunes Inuits, alors que seulement 25 % d'entre eux terminent leur secondaire. Ceux qui réussissent à obtenir leur diplôme ne possèdent toutefois pas le même niveau de compétences que les diplômés non autochtones<sup>ii</sup>. Le rapport de Thomas Berger, un conciliateur chargé de résoudre les différends dans les négociations sur l'Accord sur la mise en œuvre des revendications territoriales, a déterminé que l'éducation est un des facteurs clés qui limitent les progrès en vertu de l'article 23, qui exige que le niveau de représentation des Inuits dans la fonction publique corresponde à leur pourcentage de la population totale. Il a demandé une augmentation annuelle de 20 millions \$ pour le financement en matière d'éducation, par rapport à ce qui est fourni par le biais du financement territorial<sup>iii</sup>. La même situation s'applique aux autres domaines d'emplois : les jeunes Inuits ont besoin d'une éducation culturellement et linguistiquement appropriée leur permettant de rester à l'école et d'obtenir leur diplôme en possédant les compétences nécessaires pour se greffer au marché du travail. Les néo-démocrates recommandent par conséquent **que le gouvernement augmente le financement destiné à l'éducation des Inuits, au-delà du financement fourni par le biais du programme de financement territorial et des accords de revendication des terres.**

Le [Panel national sur l'éducation primaire et secondaire des Premières Nations](#) a produit un excellent rapport sur ce qui doit être fait pour améliorer les perspectives éducatives des élèves des Premières nations. Les néo-démocrates croient que les recommandations du panel devraient être mises en œuvre en consultation avec les Premières nations. Toutefois, nous sommes troublés par le fait que le rapport du comité recommande que le gouvernement « implante les recommandations jugées prioritaires, tout en tenant compte du fait que le Canada traverse une période de contraintes



budgétaires ». Les néo-démocrates croient que **les droits des Premières nations, des Inuits et des Métis ne devraient pas être limités par les contraintes budgétaires**. Nous croyons qu'une relation de respect mutuel entre le gouvernement du Canada et les peuples autochtones exige un partenariat de nation à nation qui respecte les droits des Autochtones, et qui ne les considère pas comme une option par rapport aux choix budgétaires du gouvernement au pouvoir.

Les Canadiens des Premières nations, les Inuits et les Métis ont également des pratiques culturelles spécifiques qui sont étroitement liées à leur histoire et à leur situation géographique. Si les employeurs ne sont pas conscients de la spécificité culturelle de leurs employés autochtones, ils auront de la difficulté à garder ces employés et à les aider à bien performer. Bien que la formation devrait permettre de préparer les Canadiens autochtones à être des employés efficaces, les néo-démocrates recommandent **que les employeurs aient également accès à de la formation culturelle pour pouvoir fournir à leurs employés autochtones un environnement accommodant et respectueux**.

Un autre défi est le choc culturel que l'on peut éprouver sur le lieu de travail. Ce facteur, combiné à l'isolement de la famille et des amis, peut avoir un effet sur le maintien en poste des travailleurs autochtones. Dans les occasions d'emploi et de formation, la présence de plus d'une personne autochtone aide à atténuer le problème de l'isolement. La formation de sensibilisation culturelle aide à faire comprendre la culture du milieu de travail et aide les employeurs à comprendre la culture des Autochtones.

Rosemary Sparks, Directrice générale, Conseil sectoriel de la construction.

## **ACCÈS À INTERNET**

L'accès à Internet est en train de devenir de plus en plus important pour l'inclusion sociale, le développement économique, l'éducation et le développement des compétences. Toutefois, l'accès à un service Internet haute vitesse fiable demeure un défi pour plusieurs communautés nordiques éloignées. Même lorsque ces communautés ont accès à Internet, il peut être difficile pour les membres les plus vulnérables de ces communautés d'avoir accès au service, particulièrement pour les Canadiens à faible revenu et pour les Autochtones. Seulement 54 % des 25 % des Canadiens les plus pauvres (ceux ayant un revenu de 30 000 \$ ou moins) avaient accès à Internet en 2010<sup>iv</sup>. Selon l'Enquête régionale sur la santé des Premières nations, seulement 51,8 % des foyers des Premières nations ont accès à Internet, comparé à 77,8 % chez l'ensemble des Canadiens<sup>v</sup>.

Le Programme d'accès communautaire a été développé par Industrie Canada pour aider les communautés rurales et éloignées et les communautés mal desservies en milieu urbain à avoir accès à des services Internet publics abordables. Grâce à ce programme, les Canadiens pouvaient avoir accès aux services Internet dans des lieux publics comme les écoles, les bibliothèques et les centres communautaires. Le PAC était une source importante de services Internet pour les Canadiens à faible revenu. Malheureusement, le gouvernement conservateur a coupé le financement de ce programme important et efficace dans son Budget 2012. Les néo-démocrates recommandent **que le gouvernement restaure le financement du PAC**.

L'accès à Internet est également de plus en plus important pour permettre la participation démocratique des citoyens. Les médias sociaux offrent des occasions de participer dans des discussions continues, le cybercommerce rend de plus en plus de produits disponibles en ligne, et les services gouvernementaux, incluant les soins de santé, les programmes de développement des compétences et les banques d'emplois, sont de plus en plus offerts en ligne. Les néo-démocrates recommandent **que l'accès à Internet pour tous les Canadiens devienne une priorité du gouvernement. Cela signifie que le gouvernement s'engage à mettre en œuvre des mesures visant à continuellement améliorer l'accès à Internet à travers le Canada.**

## **INFRASTRUCTURES**

Comme le note le rapport, le comité a été informé que « les collectivités ont besoin de sources d'énergie abordables, fiables et efficaces; de moyens de transport économiques et adéquats; de sources d'eau propre et abondante. Il faut aussi améliorer les conditions de vie générales dans les réserves et les collectivités autochtones. » Il est très difficile de se concentrer sur son éducation, ou sur des programmes de développement des compétences, ou encore d'être un employé efficace à succès lorsque vous devez faire face à des conditions de vie malsaines voir même dangereuses et des logements surpeuplés, lorsque vous n'avez pas accès à de l'eau potable propre et sécuritaire, ou encore lorsqu'il est difficile de se déplacer vers le lieu d'enseignement. Par conséquent, les néo-démocrates recommandent **que le gouvernement fédéral fournisse les investissements nécessaires dans le domaine du transport, de l'eau et du logement des communautés du Nord, dans le respect des compétences fédérales, et en partenariat avec les provinces et les territoires.**

Beaucoup trop de nos collectivités sont victimes d'un trop grand nombre d'entraves qui empêchent les gens de prospérer. Pour réussir, il faut que nous ayons accès aux mêmes éléments de base que la plupart des Canadiens. Imaginez les résultats si tous nos clients de la SFCEA vivaient dans des collectivités offrant des services de logement, d'aqueduc et même de loisirs qui conviennent. Imaginez qu'ils puissent fréquenter une école secondaire dans leur collectivité, et qu'ils aient le même taux de diplomation que dans le reste du Canada.

Peter Dinsdale, Directeur des opérations, Assemblée des Premières nations.

## **EXAMEN DES RESSOURCES**

Bien que le rapport majoritaire suggère que l'accélération du processus réglementaire pour l'approbation des nouveaux projets permettrait de réduire la pénurie de main-d'œuvre, cette conclusion ne va pas de soi et n'est pas appuyée par les témoignages entendus. Accélérer l'approbation des nouveaux projets pourrait également exacerber la pénurie de main-d'œuvre puisqu'il y aurait plusieurs projets en compétition pour la même main-d'œuvre en même temps. En fait, les néo-démocrates croient que le processus réglementaire a très peu à voir avec les pénuries de main-d'œuvre et le développement des compétences. Au contraire, les examens sont censés permettre de s'assurer que les projets sont sécuritaires et n'entraîneront pas de dégradation environnementale ou de problèmes de santé pour les populations actuelles et futures. Lorsque de tels examens ne sont pas faits avec diligence et entraînent de sérieuses

répercussions environnementales, sans aucune mesure pour les atténuer, ils peuvent compromettre la capacité des Canadiens d'évoluer en tant que travailleurs en sécurité et en santé. L'incapacité de consulter efficacement les communautés et de dialoguer avec elles dans le cadre des évaluations entraîne une augmentation du risque d'érosion ou de perte de l'acceptation sociale, et par conséquent augmente les coûts pour les industries puisque des litiges et des protestations publiques créent des délais additionnels et de l'incertitude. Cela représente également un échec du point de vue de la responsabilité du gouvernement de consulter et d'accommoder les populations autochtones lorsque des projets les affectent. Les néo-démocrates, par conséquent, **s'opposent aux changements destructeurs apportés à la Loi canadienne sur l'évaluation environnementale, à la Loi sur les pêches, et à la Loi sur l'Office national de l'énergie** contenus dans le projet de loi C-38, véritable cheval de Troie.

- 
- i Ressources humaines et développements des compétences du Canada, « Information sur le Programme des conseils sectoriels » [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/conseils\\_sectoriels/information.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/conseils_sectoriels/information.shtml).
  - ii Comité national sur l'éducation des Inuits, Inuit Tapiriit Kanatami, *First Canadians, Canadians First: National Strategy on Inuit Education*, [http://www.itk.ca/sites/default/files/National-Strategy-on-Inuit-Education-2011\\_0.pdf](http://www.itk.ca/sites/default/files/National-Strategy-on-Inuit-Education-2011_0.pdf).
  - iii Thomas R, Berger, "Conciliator's Final Report: The Nunavut Project," <http://www.tunngavik.com/documents/publications/2006-03-01%20Thomas%20Berger%20Final%20Report%20ENG.pdf>.
  - iv Canadian Internet Registration Authority, *Factbook 2012*, [http://www.cira.ca/factbook/internet\\_economy.html](http://www.cira.ca/factbook/internet_economy.html).
  - v Centre d'information et de gouvernance des Premières nations, Enquête régionale sur la santé des Premières nations, Phase 2 (*National Report for Adults, Youth and Children Living in First Nations Communities*), [http://www.rhs-ers.ca/sites/default/files/First\\_Nations\\_Regional\\_Health\\_Survey\\_2008-10\\_National\\_Report.pdf](http://www.rhs-ers.ca/sites/default/files/First_Nations_Regional_Health_Survey_2008-10_National_Report.pdf).

