



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 013 • 2^e SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 25 février 2014

—
Président

M. Phil McColeman

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

Le mardi 25 février 2014

•(0845)

[Traduction]

Le président (M. Phil McColeman (Brant, PCC)): Je déclare la séance ouverte.

Bonjour, et bienvenue à tous et à toutes.

Il s'agit de la séance n° 13 du Comité permanent des ressources, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. Aujourd'hui, le mardi 25 février 2014, nous poursuivons l'étude des perspectives d'emploi offertes aux Autochtones. Au cours de la séance d'aujourd'hui, nous entendrons deux séries de témoins.

Avant de les présenter, je dois informer le comité de deux choses.

Il nous faudra réserver 15 minutes à la fin de la séance afin de traiter des affaires du comité, ce qui nous oblige à n'allouer à chaque groupe de témoins que 50 minutes plutôt que 60, ce qui réduira le temps imparti aux députés afin de poser des questions.

Deuxièmement, un document vous a été distribué. Il se trouve dans la chemise bleue devant vous. Il n'est pas traduit. J'aimerais savoir si le comité accepte ce document unilingue. Sinon, il faudra le retirer. C'est un de nos témoins qui l'a apporté.

Y a-t-il des...?

Madame Groguhé.

[Français]

Mme Sadia Groguhé (Saint-Lambert, NPD): Monsieur le président, sera-t-il possible d'obtenir par la suite ce document traduit en français? Nous vous serions très obligés l'avoir en français.

[Traduction]

Le président: Très bien. Donc, vous l'acceptez, pour aujourd'hui?

Mme Sadia Groguhé: Oui, ça va pour aujourd'hui.

Le président: Très bien, merci.

Nous passons à la présentation des témoins.

Premièrement, j'aimerais vous présenter Beverly Blanchard, directrice intérimaire, Développement du marché du travail, de l'Association des femmes autochtones du Canada. Dan Peters est le coordonnateur, Partenariat et intervention directe, de l'Association des femmes autochtones du Canada.

Le deuxième groupe se compose de l'Association nationale des centres d'amitié. Nous recevons Jeffrey Cyr, directeur général, et Sonya Howard, analyste des politiques.

Le troisième groupe de la première série de témoins est le Ralliement national des Métis. David Chartrand en est le vice-président, et David Boisvert en est le conseiller principal en politiques.

Merci de venir témoigner aujourd'hui.

Cédons maintenant la parole à Beverly Blanchard, notre premier témoin.

Vous avez 10 minutes. Merci.

Mme Beverly Blanchard (directrice intérimaire, Développement du marché du travail, Association des femmes autochtones du Canada): Bonjour à tous et à toutes. Nous sommes absolument ravis de pouvoir vous faire part de notre opinion au sujet des programmes destinés aux Autochtones dans le domaine de l'emploi et de la formation de la main-d'oeuvre.

Personne ne peut prédire avec certitude quelle sera la situation économique du Canada à l'horizon 2015 ou 2020. Par le passé, on a parfois fait des prédictions de croissance et de stabilité économique, qui ont dû être révisées à la baisse pour rendre compte d'un ralentissement majeur de l'économie et de changements importants dans les tendances du marché du travail. À l'heure actuelle, les liens étroits entre les économies mondiales et la nôtre font en sorte qu'il n'est plus possible de prévoir l'avenir d'un modèle économique en vase clos.

Au cours des 20 dernières années, on a amplement fait état de la piètre situation socio-économique des femmes autochtones. Elles se heurtent à de nombreux obstacles lorsqu'elles tentent d'intégrer le marché du travail et de conserver leur emploi. Les statistiques montrent clairement qu'elles ont des revenus plus faibles et occupent des postes de moindre importance que les hommes autochtones.

La dernière publication de l'Enquête nationale auprès des ménages réalisée en 2011 montre que l'écart entre les résultats obtenus par les Autochtones par rapport aux non-Autochtones sur le marché du travail ne s'atténue point; il est encore plus grand lorsque l'on considère la catégorie des femmes autochtones seulement.

Je vais maintenant vous présenter certains des chiffres au sujet des femmes autochtones et du marché du travail. Les femmes autochtones sont près de deux fois plus nombreuses que les hommes autochtones à détenir un diplôme universitaire. Elles représentent 65 % de la main-d'oeuvre autochtone diplômée universitaire, contre 52 % parmi les non-Autochtones. Dans l'ensemble de la population canadienne, environ 57 % des personnes inscrites à l'université étaient des femmes, proportion probablement encore plus élevée dans le cas des Autochtones.

Même si les femmes autochtones sont en moyenne plus instruites, elles ont tendance à étudier dans les domaines de l'éducation et de la santé. Cette divergence entre les sexes continue également d'exister sur le marché du travail dans son ensemble. Les femmes canadiennes sont fortement surreprésentées dans les domaines touchant au secteur public, tandis qu'une forte concentration d'hommes se dirige vers les industries à haute croissance, comme l'extraction des ressources et la construction, emplois qui génèrent des revenus plus élevés. L'écart entre les sexes est encore plus frappant chez les Autochtones. Les femmes constituent 82,3 % des employés autochtones dans les domaines de la santé, de l'éducation et de l'administration publique, contre 70,4 % parmi les employés non autochtones.

Cette forte concentration de femmes autochtones sur le marché du travail dans le secteur public témoigne probablement d'autres obstacles qui les empêchent d'avoir accès au marché du travail. En l'absence de recherche concrète à ce sujet, on peut uniquement spéculer, à partir de données anecdotiques, que certains des obstacles entraînant le manque de perspectives d'emploi seraient l'éloignement, les pratiques d'embauche discriminatoires et les mauvais choix de carrière découlant du peu de possibilités d'emploi.

Chez les Autochtones de 25 à 64 ans, 28,9 % n'ont aucun certificat, ou diplôme, contre 12,1 % chez les non-Autochtones. Chez les Autochtones de 25 à 64 ans, 22,8 % n'ont obtenu qu'un diplôme d'études secondaires ou un équivalent, contre 23,2 % chez les non-Autochtones.

Chez les femmes autochtones de 35 à 44 ans, 13,6 % possédaient un diplôme universitaire en 2011, contre 10,2 % des femmes autochtones de 55 à 64 ans. Les femmes autochtones ont tendance à effectuer un retour à l'école, mais nos programmes ciblent les jeunes. Cela pose problème dans le cas des femmes autochtones plus âgées, qui en fait ne sont pas tellement plus âgées, puisqu'il s'agit de la catégorie des 35 ans et plus.

Pour ce qui est des hommes autochtones, la proportion des diplômés universitaires est la même pour les deux groupes d'âge. Elle se situe à 7,6 % pour les hommes âgés de 35 à 44 ans et pour les 55 à 65 ans.

En 2011, la proportion des jeunes Autochtones diplômés était plus élevée que celle des Autochtones moins jeunes, et ce, chez les hommes et les femmes.

• (0850)

Chez les femmes autochtones de 35 à 44 ans, 27,1 % avaient un diplôme collégial en 2011, contre 21,4 % de celles âgées de 55 à 64 ans. La proportion des hommes autochtones diplômés est également plus élevée chez les 35 à 44 ans, à 18,3 %, que chez les 55 à 64 ans, à 14,1 %.

On observe un changement, depuis 20 ans. Les jeunes Autochtones, et les Autochtones en général, sont plus nombreux à faire des études collégiales et universitaires, et à décrocher des diplômes. D'aucuns ont dit que les études étaient clé dans l'obtention de revenus plus élevés.

Ça ne s'avère pas toujours, en raison des multiples obstacles qui entrent en ligne de compte, notamment la question de la mobilité et le fait de pouvoir déménager pour aller travailler ailleurs. À ces problèmes s'ajoute le fait que les diplômes universitaires décrochés ne correspondent pas toujours aux qualifications recherchées par les employeurs canadiens.

Notre association exécute des programmes dans le cadre de la SFCEA depuis 2011. En tant que signataire national d'ententes en vertu de la SFCEA, nous mettons en oeuvre la stratégie par l'entremise d'un réseau d'associations membres provinciales et territoriales. Situées un peu partout au Canada, ces associations, par le truchement d'ententes secondaires avec l'Association nationale des femmes autochtones, offrent des programmes à l'échelon local.

En l'absence d'une association membre territoriale ou provinciale ou lorsqu'une telle association n'est pas en mesure d'exécuter le programme, c'est Développement du marché du travail de l'Association nationale des femmes autochtones qui s'occupe de mettre sur pied des projets spéciaux ou encore d'épauler l'association membre afin d'accroître ses capacités. Nous l'avons déjà fait pour plusieurs associations membres. En Saskatchewan, par exemple, nous avons offert une formation en camionnage à des femmes autochtones. Au Nouveau-Brunswick, nous avons aidé une réserve à former les éducateurs de la petite enfance et les professionnels de la santé.

Les programmes que nous offrons dans le cadre de la SFCEA servent à financer des projets pour venir en aide à toutes les femmes autochtones, ce qui veut dire que nous ne tenons pas compte du statut. Les femmes métisses, des Premières Nations, non inscrites ou inuites peuvent participer à nos initiatives en matière d'emploi et de formation. L'admissibilité se fonde sur les besoins des particuliers et sur ceux des collectivités en fonction des réalités régionales.

Les initiatives en matière d'emploi et de formation que nous offrons comprennent l'achat de formation individualisée, comme une formation collégiale ou une autre servant à obtenir un diplôme. Nous avons établi des partenariats pour la création d'emplois. Nous aidons les travailleurs autonomes à fonder leurs propres petites entreprises. Nous offrons des subventions salariales ciblées. Nous venons de signer une entente de coopération avec une entreprise qui est présente un peu partout au pays et qui cherche à maintenir certains de ces employés autochtones en poste. Elle est présente à la fois dans le sud et le nord du pays, et coopère avec Nav Canada dans le cadre de leurs programmes de formation. Nous sommes en négociation avec cette entreprise en ce qui concerne les subventions salariales ciblées afin de veiller à ce que les employés restent en poste. Nous offrons également de la formation de groupe et de la formation communautaire.

Depuis le début, l'Association nationale des femmes autochtones s'emploie au respect des trois piliers de la SFCEA. Au chapitre de la responsabilisation et des résultats, nous avons imposé des contrôles budgétaires et financiers plus serrés à nos signataires d'ententes secondaires, afin de pouvoir rendre des comptes au gouvernement du Canada.

De plus, nous utilisons maintenant un système de base de données plus convivial, ce qui nous permet de dresser un meilleur bilan de nos réalisations en matière de formation et d'emploi. Ces deux dernières années, nous avons tendu la main à de nombreux établissements scolaires, à des employeurs fédéraux, tels que Service correctionnel Canada, et à des gouvernements des Premières Nations afin d'établir des partenariats permettant d'offrir de meilleures possibilités d'emploi et de formation aux femmes autochtones.

Comme il ne reste plus qu'un an à la stratégie, nous avons redoublé d'efforts afin de former des partenariats avec le secteur privé, puisque nous croyons que ces partenariats contribuent à assurer de meilleures possibilités d'emploi et de formation pour les femmes autochtones. Afin de jumeler les bonnes personnes aux bons emplois, il faut également faire de la sensibilisation auprès des employeurs pour qu'ils sachent que l'embauche de femmes autochtones représente une option viable.

• (0855)

Il n'a pas toujours été facile pour nous de jumeler les femmes autochtones au développement de compétences en fonction de la demande, et nous avons compris qu'afin de réaliser cette priorité du gouvernement, il nous faut former des partenariats avec divers employeurs des secteurs public et privé. Cependant, bien que certaines femmes autochtones soient en mesure de développer ces compétences, il nous faut quand même offrir des possibilités d'emploi et de formation aux femmes autochtones qui doivent surmonter de multiples obstacles avant d'y parvenir.

À ce jour, nous sommes venus en aide à 463 clientes. Cent onze d'entre elles ont obtenu un bon emploi à la suite de leur participation au programme de formation, et 72 d'entre elles sont retournées aux études.

Le président: Merci, madame Blanchard.

Monsieur Cyr, vous avez 10 minutes, monsieur.

M. Jeffrey Cyr (directeur général, Association nationale des centres d'amitié): Merci.

Monsieur le président, honorables membres du comité permanent, merci de me donner l'occasion de prendre la parole au sujet des perspectives d'emploi offertes aux Autochtones.

Permettez-moi tout d'abord de remercier la nation algonquine, car nous nous trouvons aujourd'hui sur leur territoire traditionnel.

Je m'appelle Jeffrey Cyr. Je suis Métis du Manitoba, et directeur général de l'Association nationale des centres d'amitié.

J'aimerais aborder trois sujets aujourd'hui.

Premièrement, je ferai un bref survol du mouvement des centres d'amitié et de la population autochtone urbaine au Canada.

Deuxièmement, j'aimerais vous présenter un modèle de prestation de services efficace qui permettrait d'améliorer les perspectives d'emploi des Autochtones vivant en milieu urbain au Canada.

Troisièmement, si le temps le permet, j'aimerais vous faire part de certaines des pratiques exemplaires développées par les centres d'amitié, forts de 40 ans d'expérience dans l'établissement et le maintien de partenariats avec tous les ordres de gouvernement, ainsi que dans le rapprochement avec l'industrie afin d'offrir des programmes en matière de marché du travail aux Autochtones vivant en milieu urbain au Canada.

Allons-y! Soixante-quinze pour cent des Autochtones canadiens vivent hors réserve. Près de 60 % d'entre eux vivent en milieu urbain. De plus, la population autochtone croît à un rythme plus rapide que la population non autochtone. Environ 840 000 Autochtones habitent les villes canadiennes.

Comme le témoin précédent l'a dit, la population autochtone canadienne est jeune: environ 50 % de cette dernière a moins de 24 ans. Il s'agit d'un important groupe de jeunes désireux d'acquérir les compétences nécessaires à l'obtention d'un emploi. Les jeunes Autochtones sont de plus en plus nombreux au sein de la main-d'oeuvre canadienne, mais ce n'est pas tout: ce segment de la population active cherche également à développer la résilience

nécessaire à la poursuite d'une carrière stimulante et durable. Je reviens toujours sur le sujet de la résilience économique.

Première stratégie autochtone urbaine communautaire au Canada, le réseau des centres d'amitié constitue l'infrastructure de prestation de services autochtones la plus importante hors réserve. Nos 119 centres d'amitié situés dans les villes canadiennes ont reçu 2,3 millions de visites à l'échelle du pays, et ont offert plus de 1 490 programmes et services à environ 840 000 Autochtones vivant en milieu urbain en 2011 et 2012, peu importe le statut ou l'affiliation de bande de la personne.

Comme vous le savez peut-être, à la suite du dernier rajustement du financement pour la stratégie destinée aux Autochtones vivant en milieu urbain d'Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, l'Association nationale des centres d'amitié s'est vue octroyer 43 millions de dollars supplémentaires afin d'offrir des programmes et des services. L'enveloppe totale consacrée à la nouvelle stratégie destinée aux Autochtones vivant en milieu urbain s'élève à 50,8 millions de dollars. En partenariat avec le gouvernement du Canada, nous sommes en train d'élaborer un nouveau modèle de prestation de services dans le cadre de cette nouvelle stratégie destinée aux Autochtones. Le rajustement du financement a permis aux centres d'amitié non seulement d'assurer plus de services, mais, ce qui est encore plus important, de bonifier les partenariats avec tous les ordres de gouvernement, les organisations, les collectivités autochtones urbaines et d'autres intervenants afin d'aider les Autochtones vivant en milieu urbain à participer activement à l'économie du Canada.

Depuis plus de 40 ans, les centres d'amitié agissent à titre d'intermédiaires — je reviendrai sur ce terme — pour les Autochtones canadiens vivant en milieu urbain, par le repérage d'Autochtones en recherche d'emploi et par l'aiguillage de ces derniers vers la formation appropriée qui leur permettra d'obtenir un emploi qui leur convient. En 2012 et 2013, les centres d'amitié ont aidé plus de 28 000 Autochtones vivant en milieu urbain et hors réserve à intégrer le marché du travail.

Le succès durable des centres d'amitié auprès de leur clientèle repose sur une approche culturelle et holistique, qui encourage le développement individuel en offrant un éventail de services complets, qui comprennent, par exemple, des services de garde sur place à Val-d'Or, du counselling en toxicomanie à Yellowknife ou encore du mentorat sur le campus du collège régional du centre d'amitié de Grande Prairie.

Le caractère unique des centres d'amitié ne découle pas seulement du grand éventail de services offerts par l'ensemble du réseau; en effet, les centres ont plus de 60 ans d'expérience de travail direct avec les Autochtones vivant en milieu urbain au Canada.

En plus d'offrir ces services, les centres d'amitié ont su établir des partenariats solides avec des petites, moyennes et grandes entreprises, l'industrie, le secteur des ressources, les établissements scolaires, les corps de métier, les chambres de commerce et les associations d'entrepreneurs, afin de jumeler les clients aux emplois.

Forte des réussites des centres d'amitié dans la prestation de programmes relatifs au marché du travail, l'Association nationale des centres d'amitié propose de bonifier l'exécution de programmes relatifs au marché du travail destinés aux Autochtones vivant en milieu urbain. En gros, la stratégie relative au marché du travail des centres d'amitié — elle n'est qu'en anglais, mais si vous me le permettez, j'aimerais bien la déposer, et je vous en fournirai une traduction plus tard — propose de bonifier et de rationaliser les programmes relatifs au marché du travail destinés aux Autochtones vivant en milieu urbain en appuyant 85 centres d'amitié d'un peu partout au Canada, afin qu'ils puissent continuer à accomplir ce qu'ils savent le mieux faire: agir à titre d'intermédiaires.

Dans le cadre de ce rôle, les centres d'amitié aiguillent les Autochtones urbains au Canada vers la formation et les services dont ils ont besoin, afin de les aider à obtenir de bons emplois, mais surtout à se bâtir une carrière stimulante et durable.

● (0900)

Ce modèle harmoniserait les services globaux offerts par les centres d'amitié à partir de programmes municipaux, provinciaux et fédéraux, dont le programme d'aide scolaires aux Autochtones, les services de garderie, les services d'éducation et ceux liés à la littéracie, ainsi qu'un large éventail de mesures de soutien social qui vont de la santé jusqu'au logement.

Les centres d'amitié ne veulent pas que leurs services fassent double emploi avec ceux qui sont offerts plus efficacement par d'autres. Ce modèle ne met pas l'accent sur la formation professionnelle spécialisée. Au contraire, il fait fond sur les partenariats déjà existants entre le mouvement des centres d'amitié et des organismes de services, des établissements de formation et d'éducation, des organes de formation et d'apprentissage dans les métiers, l'industrie, le monde des affaires et d'autres organisations autochtones, dont les signataires d'ententes dans le cadre de la SFCEA, qui sont à cette table.

Ce modèle propose une entente de contribution unique administrée à l'échelle nationale par l'Association nationale des centres d'amitié pour les associations provinciales et territoriales à l'égard des services et des programmes dispensés par les centres d'amitié locaux. J'ai d'ailleurs déjà communiqué directement ce modèle aux fonctionnaires du ministère.

Ce modèle mettrait en place un programme unifié et une structure de rapport qui pourrait s'appliquer à 85 communautés d'un bout à l'autre du pays par le truchement d'un réseau bien établi, bien administré et responsable qui possède plus de 18 ans d'expérience dans la prestation de services et la reddition de comptes dans le cadre de programmes de régie nationale, entre autres les programmes fédéraux Connexions culturelles pour la jeunesse autochtone et Jeunesse Canada au travail.

De plus, ce modèle est fondé sur une approche de prestation souple qui est bien adapté aux réalités du pays, des régions, des localités et des collectivités éloignées. Ce modèle est basé sur des partenariats. Des partenaires du secteur privé, de l'industrie, des établissements d'éducation et de formation, des chambres de commerce, d'organismes représentant les jeunes et d'autres organisations participeraient activement à la gestion du programme et à son perfectionnement grâce à des tables de consultation sur le marché du travail dans les centres d'amitié, ainsi qu'aux échelons régional et national.

La table de partenariat nationale que nous proposons permettrait de dégager les tendances du marché du travail national et régional et d'aider les divers partenaires à appuyer la participation des

Autochtones urbains à l'économie du Canada. La table nationale comprendrait des représentants de l'ANCA, du secteur privé, de l'industrie, des syndicats, des établissements d'enseignement, du gouvernement et des jeunes Autochtones.

Le réseau des centres d'amitié est évolutif par sa nature. Nous pouvons affirmer avec certitude qu'au moins 30 centres aux quatre coins du pays seraient déjà prêts à se mettre à l'oeuvre d'ici un an. Et 35 autres seraient en mesure d'offrir des programmes liés au marché du travail d'ici la fin de la deuxième année. Vingt de plus pourraient en faire autant à la fin de la troisième année. Il existe donc un autre mécanisme si l'on souhaite une prestation différente pour les programmes de la SFCEA et du marché du travail. Grâce à cette approche progressive, on pourrait garantir qu'il y aura suffisamment de temps et de soutien pour le renforcement des capacités et la mise en place des systèmes, de la structure hiérarchique et des mesures nécessaires. Nous avons une tonne d'expérience dans ce domaine. Nous le faisons déjà au quotidien d'un bout à l'autre du pays.

Nous savons que cette approche progressive serait fructueuse parce que les centres d'amitié ont déjà travaillé à la prestation de programmes fédéraux de main-d'oeuvre dans le cadre des Chemins de la réussite, programme qui était le précurseur de la SFCEA et de la SDRHA. En outre, les centres d'amitié de tout le pays oeuvrent déjà à la prestation de programmes de main-d'oeuvre aux moyens d'un financement mixte provincial et fédéral. Les centres d'amitié offrent ces services aux termes de 13 ententes auxiliaires.

Ce modèle permettrait également de veiller à ce qu'il y ait très peu de lacunes, voire aucune, durant les périodes de transition, puisque les centres d'amitié de tout le Canada peuvent avoir recours à leurs partenariats officiels et officieux avec leurs signataires locaux de la SFCEA. Ces partenaires sont déjà en place partout au pays, que ce soit officiellement aux moyens d'ententes de financement par un séquestre-administrateur, dans le cadre de programmes de formation professionnels offerts par un conseiller en emploi de la SFCEA qui a son bureau au centre d'amitié, ou de façon officieuse par l'orientation des clients vers les centres d'amitié ou les signataires de la SFCEA, en fonction des besoins des clients.

Je reconnais qu'il existe déjà de nombreux exemples d'excellents programmes de main-d'oeuvre partout au pays, et je sais que les autres témoins nous parleront de certains. Le réseau des centres d'amitié dispose des partenariats, des services globaux, de l'infrastructure et de l'expérience nécessaires pour améliorer les programmes existants et accroître les possibilités, pour les Canadiens autochtones des villes, de se doter des outils, des compétences et de la résilience dont ils ont besoin pour participer pleinement au marché du travail. Lors de ma dernière rencontre avec le premier ministre, nous avons discuté des moyens d'optimiser le recours au réseau des centres d'amitié pour offrir plus de services à un plus grand nombre d'Autochtones des villes au Canada. Nous avons l'intention d'aller de l'avant avec ces mesures.

Merci beaucoup.

● (0905)

Le président: Merci, monsieur Cyr.

Nous allons maintenant passer à M. Chartrand, qui dispose de 10 minutes.

M. David Chartrand (vice-président, Ralliement national des Métis): Merci beaucoup, monsieur le président.

Pour commencer, je remercie le comité de nous avoir invités à comparaître aujourd'hui. Notre exposé n'est pas traduit en français, et je vous prie de nous excuser. Si nous avons plus de temps à l'avenir, nous nous assurerons que ce sera fait.

Vous avez tous reçu une trousse, dans laquelle vous trouverez le texte complet de mon rapport, qui comprend des statistiques plus détaillées sur l'augmentation du PIB, les investissements et l'évolution du marché non seulement pour les Métis mais pour tout le Canada. Vous y trouverez également les notes de mon allocution, que je vais essayer de limiter à 10 minutes, de même que des documents produits par la Chambre de commerce de Calgary et les Métis. Quand vous aurez le temps, je vous invite à les lire.

Je vous signale également que notre président, Clément Chartier, est ici, de même que nos cinq Métis affiliés des provinces qui sont chargés de la prestation de la SFCEA. Nous nous sommes réunis ici hier, ce qui tombait à point nommé.

Nous avons une organisation nationale des femmes métisses qui, en fait, relève du Ralliement national des Métis ainsi que des affiliés métis provinciaux de l'Ouest de l'Ontario, qui participent pleinement à notre gouvernance, dans notre infrastructure de service. Il faut également noter que, même si ma présentation portera principalement sur le programme de la SFCEA en ce qui a trait au ministère de l'Emploi et du Développement social du Canada, les gouvernements métis de l'Ouest de l'Ontario jusqu'à la Colombie Britannique offrent un vaste éventail de services, du logement jusqu'à la santé, en passant par les services obligatoires provinciaux aux enfants, les services aux collégiens, les services éducatifs et le développement économique, etc.

Tout cela se trouve dans mes notes d'allocution. Rien n'est plus important pour le peuple métis que de bâtir un meilleur avenir pour lui et pour les familles. C'est l'objectif même du développement du marché du travail pour les Autochtones. Notre exposé est un peu trop long. Alors, comme je l'ai dit, cela se trouve dans mes notes d'allocution.

Les Métis sont l'un des peuples autochtones du Canada. Ils ne sont pas que des sang-mêlés, le produit d'union entre des Européens et des gens des Premières Nations. Dans les anciens Territoires du Nord-Ouest, une région que nous reconnaissons aujourd'hui comme le territoire de la nation métisse, nous constituons un peuple unique, distinct tant des Européens que des Premières Nations — une nation métisse.

Le président: Monsieur Chartrand, pourrais-je vous demander de ralentir un peu?

M. David Chartrand: D'accord, mais je suis limité à 10 minutes. Je serais très heureux d'avoir une minute supplémentaire. Mais je vais ralentir. Merci beaucoup.

Le président: Nous avons des problèmes d'interprétation, monsieur Chartrand. C'est pourquoi je vous demande de ralentir un peu. Merci.

M. David Chartrand: Le Ralliement national des Métis a été créé pour représenter la nation métisse à l'échelle nationale et internationale. Il est composé de cinq membres dirigeants provinciaux: la Fédération des Métis du Manitoba, dont je suis président et aussi vice-président à l'échelle nationale; la Nation des Métis de l'Alberta; la Nation métisse de la Saskatchewan; la Nation métisse de l'Ontario et la Nation des Métis de la Colombie-Britannique.

Chaque membre dirigeant du ralliement a participé à la prestation et à la gestion des programmes de main-d'oeuvre pour son groupe respectif depuis 1996. Des 85 signataires de la SFCEA au Canada,

seulement cinq sont affiliés au ralliement des Métis. Ensemble, nous recevons actuellement 49,8 millions de dollars par année de la SFCEA, ce qui représente moins de 15,5 % du budget total de ce programme, même si nous comptons pour plus de 25 % de la population autochtone au Canada.

Jusqu'à présent, les stratégies fédérales de développement du marché du travail pour les Autochtones ont été renouvelées sous une forme ou une autre tous les cinq ans. Nous estimons qu'il est essentiel que le gouvernement du Canada reconduise la stratégie une fois de plus, et je vais vous expliquer pourquoi.

Le développement du marché du travail pour les Autochtones demeure pertinent en raison du vieillissement de la population au Canada et du nombre toujours croissant de baby-boomers qui s'apprentent à partir à la retraite. Par contre, la population autochtone du Canada est très jeune. C'est aussi la population qui connaît la croissance la plus rapide. Même si on prévoit que le taux de croissance de la main-d'oeuvre au Canada devrait ralentir — et d'après certains scénarios, ce taux pourrait être négatif au cours des 15 prochaines années —, les projections les plus récentes de Statistique Canada pour la population autochtone montrent qu'elle pourrait atteindre 2,2 millions d'âmes d'ici 2031, une augmentation de 57 % par rapport au nombre actuel.

Dans les provinces des Prairies, les Métis représentent de 33 à 44 % de la population autochtone, et en Ontario et en Colombie-Britannique, environ 30 %. Ils sont une part très importante de la population autochtone dans toutes les régions représentées par le Ralliement national des Métis et par ses membres dirigeants des provinces.

Nous sommes également le segment de la population autochtone canadienne qui connaît la plus rapide croissance. Entre 1996 et 2011, le nombre de personnes qui s'identifient comme étant Métis a augmenté de 121 % à l'échelle nationale. Notre peuple a connu un éveil important. Certains qui avaient occulté leurs origines métisses pendant longtemps, après plus d'un siècle de répressions politiques et culturelles, trouvent maintenant le courage de relever la tête et de s'identifier comme Métis. Il est certain que la nation métisse représente une partie très importante de la population autochtone au Canada à l'heure actuelle et qu'elle le sera encore à l'avenir.

Il est logique que cette population autochtone jeune et croissante contribue à combler la pénurie de main-d'oeuvre due à l'attrition des travailleurs plus âgés et à la croissance de l'économie canadienne. Mais pour cela, il faut surmonter d'importants obstacles. Collectivement, les peuples autochtones — les Premières Nations, les Métis et les Inuits — ont été par le passé marginalisés et exclus de l'économie traditionnelle. On en constate aujourd'hui les effets dans le faible niveau de réussite scolaire, dans la forte proportion de cette population qui est exclue du marché du travail ou se trouve sans emploi, dans le plus faible niveau de compétence et de revenu, ainsi que dans les possibilités inférieures d'emploi. C'est là que les initiatives de développement du marché du travail pour les Autochtones deviennent cruciales.

Nous n'avons pas à tout reprendre à zéro pour mettre en place une stratégie fructueuse. Dans les cas des Métis, les stratégies fédérales mises en place depuis 1996 ont été des réussites principalement à deux égards.

Premièrement, on a mis en place une infrastructure qui rejoint les peuples autochtones.

Si vous voulez que les Autochtones participent aux programmes de main-d'oeuvre, il faut d'abord respecter deux conditions: premièrement, créer des mécanismes de prestation propres à chaque peuple autochtone du Canada, Première Nation, Inuit et Métis; deuxièmement, ces programmes doivent les rejoindre dans les collectivités où ils vivent. Ils doivent être offerts par des établissements que la collectivité connaît bien et qu'elle considère comme lui appartenant.

Depuis 1996, les programmes fédéraux de développement du marché du travail pour les Autochtones ont été offerts selon une approche fondée sur les distinctions, et cet aspect est très important. En ce qui concerne le ralliement, les programmes de main-d'oeuvre sont offerts aux Métis de l'Ontario par la Nation Métis de l'Ontario; au Manitoba par la Fédération des Métis du Manitoba; en Saskatchewan par l'Institut Gabriel Dumont, qui est un collège; en Alberta par le Rupertsland Institute; en Colombie-Britannique par la Nation des Métis de la Colombie-Britannique.

Dans chaque cas, il s'agit d'une organisation panprovinciale dotée d'un réseau de bureaux et de lieux de prestation dans toute la province. Au total, on trouve sur le territoire métis 49 lieux de prestation des programmes et services de main-d'oeuvre aux Métis.

Ce facteur est important, car dans le territoire métis, 45 % des gens vivent dans ce que Statistique Canada classe comme des « petits centres urbains » ou dans des régions rurales. Une autre tranche de 42 % vit dans les grands centres urbains et 12,5 % dans des centres de moyenne taille. Il manque un demi pour cent, mais il s'agit des personnes qui vivent dans des réserves. Nous disposons d'une infrastructure pour rejoindre nos gens où qu'ils vivent.

Deuxièmement, les programmes donnent des résultats.

Les peuples autochtones ne se ressemblent pas tous. Par exemple, dans le cas des Métis, nos jeunes sont plus nombreux à terminer leurs études secondaires que ceux des Inuits et des Premières Nations, bien que, proportionnellement, ils soient moins nombreux dans la population non autochtone.

● (0910)

Les données du recensement de 1996 montrent cependant qu'un plus faible pourcentage de notre population possède des diplômes universitaires, c'est-à-dire 4,1 %. C'est même le cas des Premières Nations, où ce pourcentage est de 4,5 %. Les Métis ne peuvent pas se prévaloir des programmes d'aide aux études postsecondaires offerts par Affaires autochtones et Développement du Nord Canada aux étudiants de niveau postsecondaire des Premières Nations et inuits. Pour corriger le problème, nous avons négocié des dispositions spéciales dans notre entente de contribution sur le marché du travail afin de pouvoir créer des fonds de dotation, qui financent les études pour une période maximale de 64 semaines, et d'appuyer la formation pendant toute la durée de l'apprentissage. Les accords avec les Métis sont les seuls à comprendre de telles dispositions.

Des fonds de dotation métis totalisant 32 millions de dollars ont maintenant été créés dans les grandes universités et les principaux collèges du Manitoba, de l'Alberta et de l'Ontario. Ces dotations comprennent un financement correspondant venant des établissements postsecondaires. Jusqu'à présent, elles ont produit plus de 4,8 millions de dollars en recettes, ce qui a servi à offrir des bourses d'études à près de 4 000 étudiants métis. On continuera ainsi d'offrir des bourses d'études à nos étudiants du postsecondaire loin dans l'avenir, bien au-delà du montant de l'investissement initial.

La plupart des nouveaux emplois exigent des études postsecondaires et de nombreux diplômes universitaires. Parce que nous

voulons que notre population réussisse sur le marché du travail, nous aidons nos clients pendant une période maximale de deux ans afin qu'ils puissent obtenir des certificats et des diplômes collégiaux et universitaires. Il ne s'agit pas de former les gens par plaisir, mais plutôt de prendre le meilleur moyen pour que nos clients obtiennent les diplômes qui leur permettront d'avoir de bons emplois.

L'objectif ultime et la principale mesure de la réussite du programme, c'est toujours l'emploi. Depuis le début de la SFCEA en 2010 et jusqu'au 31 décembre 2013, nous avons desservi ensemble 9 945 clients, dont 2 221 étaient encore en cours d'intervention au 31 décembre. Des 7 724 autres, qui ont terminé ce qu'on appelle un plan d'action, environ 58 % ont trouvé un emploi dans un délai de 12 semaines et 22 % sont retournés aux études, ce qui représente un taux de réussite de 80 %. On ne parle pas ici d'échec, mes amis, mais bien de réussite.

Dépenser pour le développement du marché du travail pour les Autochtones, c'est investir pour l'avenir. Certaines études indépendantes publiées au cours des dernières années montrent les répercussions financières à long terme des investissements dans l'amélioration de l'éducation et des résultats liés à la main-d'oeuvre pour les Autochtones. Je vous encourage à en lire la version complète. Vous pourrez ainsi constater que, d'après cette étude, offrir une chance supplémentaire aux peuples métis a pour effet d'augmenter le PIB, entre autres. Nous citons cette étude dans notre documentation. Les résultats sont vraiment étonnants.

Tout le monde gagne à investir dans l'éducation et la formation professionnelle des Autochtones. Cela améliore la vie de nos peuples. Cela augmente les revenus et cela permet aux Premières Nations, aux Métis et aux Inuits de répondre aux besoins du marché du travail canadien. Cela augmente le PIB et les recettes fiscales.

Pour ce qui est de l'avenir, nous avons déterminé que cinq éléments de la stratégie fédérale actuelle pourraient être améliorés en matière de marché du travail. Les Métis ne devraient plus être exclus d'un des éléments importants de la SFCEA, c'est-à-dire le soutien pour les frais de garderie qui n'est actuellement consenti qu'aux Premières Nations et aux Inuits. Nous ne pouvons pas nous en prévaloir. On ne peut pas appliquer une solution unique pour tous. Les stratégies en matière de main-d'oeuvre doivent être adaptées à la réalité de chaque peuple autochtone du Canada. Il faut donc modifier l'approche actuelle, la planification stratégique, et adapter les modalités des ententes de contribution à la réalité de chaque peuple autochtone du Canada.

Le gouvernement du Canada doit faire davantage pour encourager les provinces, les territoires et le secteur privé à travailler en partenariat avec les signataires de la SFCEA. Bien que nous ayons eu des réussites dans les partenariats, le gouvernement du Canada devrait faire davantage pour promouvoir la SFCEA auprès des gens d'affaires. Nous aimerions discuter de ce sujet pour voir comment on pourrait ajouter, aux subventions à l'emploi proposées, une composante autochtone. Nous pensons que les provinces, qui n'ont à peu près rien fait pour être nos partenaires, devraient être tenues, dans la prochaine génération d'ententes sur le marché du travail, de collaborer avec les signataires de la SFCEA de main-d'oeuvre pour les Autochtones, y compris pour les Métis. Nous avons dit haut et fort que les provinces ne nous ont inclus dans aucune des discussions qui sont en cours au sujet des subventions à l'emploi, même si elles prétendent que les Autochtones vont en bénéficier. Je n'en ai vu encore aucun avantage en territoire métis.

Je vais bientôt conclure, monsieur le président. Il faut trouver un moyen de reconnaître le coût croissant de l'éducation et l'augmentation des populations autochtones. Il faut augmenter le financement plutôt que de le plafonner et inclure dans le programme un facteur d'accroissement. Il faut aussi une approche plus équilibrée en ce qui a trait au régime de reddition de comptes imposé aux signataires de la SFCEA. Enfin, la SFCEA et les initiatives précédentes ont offert au gouvernement du Canada et aux peuples autochtones du pays un cadre de base pour traiter les questions liées à la main-d'oeuvre autochtone. Certains programmes ont été une réussite, mais il faut aussi apporter certaines améliorations. Au nom de la nation métisse, nous pouvons affirmer que cela a été l'un des meilleurs programmes — et je le répète, l'un des meilleurs programmes — auquel nous ayons jamais participé. Il a fait ses preuves à de nombreuses reprises. Nous devons continuer d'améliorer la place occupée par nos peuples sur le marché du travail, et c'est tout le Canada qui va en bénéficier.

Merci.

● (0915)

Le président: Merci, monsieur Chartrand.

Je vous ai donné deux minutes supplémentaires, et je vous remercie d'avoir ralenti.

Soyez de nouveau la bienvenue, madame Crowder. Vous êtes la première à intervenir pour le NPD. Vous disposez de cinq minutes.

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

Je veux remercier les témoins. Je n'ai que cinq minutes. Alors, ce sera difficile parce que vous avez tous présenté d'excellents renseignements.

Je pense que vous savez tous que notre comité a déjà fait des études auxquelles j'ai participé et pendant lesquelles les entreprises du secteur de l'extraction des ressources nous ont parlé de l'importance des Premières Nations, des Inuits et des Métis pour la main-d'oeuvre de l'avenir, et ont encouragé le comité à songer à continuer d'appuyer des programmes comme la SFCEA.

Monsieur Chartrand, vous y avez fait allusion, tout comme Mme Blanchard.

Il y a quelques problèmes dont m'ont régulièrement parlé les signataires de la SFCEA. Premièrement, il y a un manque de services adéquats de gardes enfants, car comme Mme Blanchard l'a souligné, souvent les étudiants qui retournent aux études sont plus âgés et ont des responsabilités familiales. Monsieur Chartrand, vous avez souligné que la nation métisse n'a pas d'accord au sujet des services de garde.

Le deuxième problème dont on m'a parlé, c'est le financement inadéquat de la recherche sur le marché du travail afin que les étudiants puissent trouver les emplois qui existent.

La troisième chose dont on m'a régulièrement parlé, c'est le manque de ressources adéquates, et le fait que les accords de financement n'ont pas vraiment changé depuis plus ou moins une décennie.

Le quatrième point, dont a parlé M. Chartrand, concernait la difficulté à établir des partenariats, surtout avec des entreprises, mais aussi l'absence de reddition de comptes de la part des gouvernements provinciaux qui doivent faire leur part et reconnaître ces cibles.

Il y avait une autre chose, le fardeau en matière de production de rapports.

Avez-vous des observations à faire sur ces problèmes et des recommandations précises pour les régler?

Je vais commencer par Mme Blanchard.

● (0920)

Mme Beverly Blanchard: Vous soulevez un bon point en ce qui concerne le financement de la recherche. Une grande partie des renseignements sur le marché du travail est désuète, et c'est un problème. Même les renseignements que nous avons sur les changements qui ont lieu au sein de la population autochtone datent de 2006, et la situation a évolué. Nous n'avons pas de portrait juste.

Il y a aussi la question des tendances du marché. Dans certains cas, nous dirigeons les étudiants vers des programmes d'études qui ne leur permettront pas d'obtenir un emploi. Nous devons trouver de meilleures façons de prévoir ce qui s'en vient du côté du marché du travail.

Au sujet des partenariats, l'AFAC a constaté qu'elle doit être très active pour informer les entreprises, les sociétés et tous les gouvernements que nous avons du financement pour la formation et que nous sommes prêts à établir des partenariats qui profiteront à toutes les parties.

Mme Jean Crowder: Merci. Je vais passer à une autre personne parce que mes cinq minutes incluent vos réponses.

Monsieur Cyr, avez-vous quelque chose à dire sur un de ces points?

M. Jeffrey Cyr: Bien sûr. L'Ontario Federation of Indian Friendship Centres dirige un programme de la SFCEA. Nous en avons plusieurs qui gèrent des fonds de projets spéciaux, tout comme nous le faisons au bureau national. Une chose est claire: le fardeau en matière de production de rapports reste très lourd et n'est pas très clair. Il faut simplifier cela et mettre en place une plate-forme unique pour la production des rapports. Peut-être que M. Chartrand voudra ajouter quelque chose, mais je crois que le gouvernement fédéral ne poursuit pas ses démarches en ce qui concerne le système de production de rapports en place précédemment, mais demande plutôt aux signataires d'accords de le faire eux-mêmes, ce qui n'apportera peut-être pas une plus grande clarté.

Mme Jean Crowder: Les démarches pour... cela a créé de graves problèmes.

M. Jeffrey Cyr: Oui, je suis d'accord. Je l'ai vu et il en créerait.

Du côté de la recherche, il y a un fossé entre ce que j'appelle l'offre sur le marché du travail des Autochtones urbains et la demande de la part de l'industrie et les emplois. Je pense qu'il y aura probablement quelque chose avec la subvention canadienne pour l'emploi. Comme M. Chartrand l'a souligné, il sera très intéressant de voir comment l'aspect autochtone sera présenté dans la subvention pour l'emploi. Nous n'avons pas encore assez de détails pour le savoir.

À l'Association nationale des centres d'amitié, nous avons un réseau de savoir sur les Autochtones en milieu urbain, qui est une subvention de 2,5 millions de dollars du CRSH, et qui examine les questions du milieu urbain pour les Autochtones.

J'essaierai d'accélérer. Je vois que vous me regardez.

Nous avons aussi discuté avec le ministère pour mettre en place la collecte de données à ce sujet, dans le cadre de son initiative de projets spéciaux qui examine l'offre sur le marché du travail. Il y a très peu de collecte de telles données, et elle est très dispersée. Elle n'est pas du tout uniforme. Sur le plan local, on a besoin des moyens de recherche et de la capacité d'établir les liens entre l'offre et la demande.

Je m'arrêterai ici, monsieur le président.

Le président: Merci monsieur Cyr.

Passons maintenant à Mme McLeod.

• (0925)

Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC): Merci monsieur le président.

Je ferai une brève observation. Bien que je sache que l'on se concentre sur les possibilités dans le secteur des industries des ressources naturelles, je veux quand même féliciter les gens qui se dirigent vers les soins de la santé et l'éducation. Nous avons parlé qu'il y a beaucoup de femmes qui se dirigent dans ces domaines. Le salaire y est meilleur qu'avant et, bien sûr, ils offrent des possibilités absolument essentielles pour les hommes et les femmes qui choisissent cette voie.

Je vais passer de la vue d'ensemble aux détails, car, pour être franche, c'est parfois un peu mélangeant. Disons qu'il y a un projet de mine à North Thompson Valley. Il y a une association métisse solide et très active là-bas. Il y a un centre d'amitié, un signataire de la SFCEA et certains programmes provinciaux. Dites-moi comment une jeune femme — disons une jeune femme qui vit maintenant dans la région de Kamloops — saura à quelle porte aller cogner. Est-ce qu'il y a trop de chevauchement?

Je pose la question à tout le monde, parce que nous avons des choses comme les BladeRunners, la BCAMTA et les signataires de SFCEA. Alors comment une jeune femme décide ce qu'elle va faire et où elle va aller?

Je vais commencer par Mme Blanchard.

Mme Beverly Blanchard: Je pense que les signataires de la SFCEA doivent se faire connaître pour que les gens sachent que ces services existent. Il y a certainement un problème, et pas seulement du côté des signataires de la SFCEA, mais aussi pour les programmes gouvernementaux non autochtones, car les gens ne savent pas ce qui leur est offert. Afin de surmonter cet obstacle, dans certains cas, il faut commencer à utiliser les réseaux sociaux.

Il faut penser à l'Internet pour rejoindre la population que nous voulons aider. Nous devons aussi penser à créer des partenariats avec tous les acteurs, car parfois nous pouvons offrir une sorte de formation à quelqu'un et l'un des autres signataires de la SFCEA, les centres d'amitié ou les gouvernements provinciaux peuvent offrir autre chose.

Mme Cathy McLeod: Monsieur Cyr, avez-vous quelque chose à dire à ce sujet?

M. Jeffrey Cyr: J'essaierai de faire en sorte que mes remarques soient brèves, monsieur le président.

Bien simplement, cette personne se dirigerait vers ce qu'elle connaît; les Autochtones ont tendance à aller vers ce qu'ils connaissent. Notre expérience nous indique qu'ils vont se diriger vers le centre d'amitié ou le centre métis qu'ils connaissent. Sinon, il faut faire de la publicité pour attirer les jeunes.

Les centres d'amitié sont un excellent endroit pour faire ce que j'appelle de l'orientation. C'est pourquoi ils ont été créés par les

Autochtones pour les Autochtones. On entre et on vous indique où vous devez aller. Voici le signataire de la SFCEA qui vous offrira le lien, l'éducation, la formation ou la compétence nécessaire si le centre d'amitié ne s'en occupe pas lui-même. Ensuite, la jeune femme aura probablement besoin de services de garde, de formation et de logement, tous les autres services d'appui dont j'ai parlé. C'est notre rôle de présenter tous ces autres services.

Je veux préciser que nous ne proposons pas d'enlever quoi que ce soit aux signataires de la SFCEA qui font bien leur travail. Nous voulons clairement diriger des gens vers eux. Nous n'allons pas recréer des programmes de développement des compétences et de formation qui ont demandé 15 à 20 ans d'efforts à mettre en place. Alors, c'est plutôt un service d'orientation où les gens peuvent trouver où aller. Où est la porte? Beaucoup de gens connaissent les centres d'amitié. Ils connaissent peut-être leur centre métis. Ils y entrent pour savoir où aller. Voilà le genre de service d'aiguillage qu'on obtient là-bas.

M. David Chartrand: Oh, fantastique, merci.

Notre système est simple. En fait, si une femme vient nous voir, nous avons un système d'intervention qui examine ses compétences, sa situation et ses besoins. Nous discuterions également avec le syndicat, car dans les plus grandes industries, il y a toujours un syndicat. Alors, il faut s'assurer de bien comprendre les règles en place. Nous discutons donc avec le syndicat pour établir un partenariat qui fasse en sorte que la jeune femme se trouve un poste là-bas.

Nous avons un mécanisme qui prévoit que l'on s'assoit avec le client pour déterminer toutes les compétences nécessaires. Nous avons aussi un partenariat avec l'industrie minière pour savoir où on a le plus besoin de cette personne. Ensuite on la prépare, et s'il faut du perfectionnement pour atteindre un certain niveau dans un métier, nous y travaillerons.

L'apprentissage présente des problèmes car les provinces... Par exemple, j'ai dit que j'allais parler des subventions à l'emploi. On ne parle pas du tout des Autochtones dans les mesures de transition des subventions à l'emploi; il s'agit des provinces. Par le passé, les provinces n'ont jamais eu à recueillir des données; nous avons toujours recueilli les données sur chaque dollar investi dans chaque étudiant. Les provinces ne recueillaient pas les données. J'espère que, cette fois, on les forcera à recueillir les données, parce que, dans le cadre des subventions à l'emploi dont on parle pour l'apprentissage, cette femme obtiendrait un poste si les trois parts de 5 000 \$ étaient disponibles pour un emploi garanti à long terme.

Selon nous, et je l'ai vu dans ma province, il n'y a pas de lien avec la province lorsque l'on parle des soi-disant fonds, le financement pour les EMT ou les EDMT que reçoit la province. Il n'y a pas de lien avec les Métis. Alors, lorsque certains se plaignent que les Autochtones y perdront, ce n'est pas vrai, parce qu'on ne reçoit aucune part de ce financement. En fait, ils nous disent d'utiliser notre propre argent, le financement fédéral que nous recevons.

● (0930)

Le président: Merci monsieur Chartrand. Je devrai vous interrompre. Désolé.

Nous passons maintenant à M. Cuzner pour cinq minutes.

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

Je vous remercie pour trois exposés complets. Cela nous est utile, et j'ai hâte de voir le document supplémentaire que vous avez, monsieur Cyr.

Je vais commencer par M. Boisvert et puis passer aux autres. Vous dites que, pour les Métis, il est clair que l'accès au financement est ce qui empêche le plus la nation de réussir.

M. David Chartrand: Nous nous en tirons très bien quant à la SFCEA, car nous nous sommes classés dans les 10 meilleurs des 85 signataires au pays, et ce, au cours des 15 dernières années. Nous nous en tirons très bien. Bien sûr, un des problèmes, c'est que nous n'avons pas de services de garde. Nous devons donc prendre l'argent que nous avons et l'utiliser pour les services de garde au lieu de l'investir dans la formation et nos établissements d'éducation pour le secteur privé. Cela réduit le financement disponible. Comme on l'a mentionné en réponse à la première question, cela fait des décennies que ce programme n'a pas été augmenté. Voilà une lacune. Alors que tout le reste augmente, le coût de la vie, etc., il n'y a pas eu d'augmentation à ce programme. Alors cela présente un énorme obstacle.

Je pense que vous verrez dans notre mémoire qu'en ce qui concerne les investissements en éducation et en emploi, le pays profitera d'une bonne augmentation du PIB grâce à la hausse des revenus et des profits. C'est ce qui est démontré, et je veux le souligner à tout le monde. Le peuple métis a payé 1,6 milliard de dollars l'an dernier en impôts, alors ce n'est pas de la charité. Il s'agit des impôts qui nous sont retournés sous une forme ou l'autre. Il faut bien le comprendre.

Il faut aussi mentionner — et j'encourage chaque membre du comité à l'examiner — qu'il s'agit d'un des meilleurs programmes que j'ai jamais vu au Canada, et je suis en politique depuis longtemps.

M. Rodger Cuzner: Excellent.

La prochaine question s'adresse probablement à Mme Blanchard et M. Cyr. Lorsque nous mesurons le succès des femmes autochtones, par exemple, peut-on faire la différence entre celles qui vivent près des centres urbains et celles qui vivent dans des collectivités rurales ou éloignées? Est-ce que ce genre de mesures existe? Nous savons qu'il y a des collectivités non autochtones dans des régions rurales et éloignées qui font face à des défis semblables. Pourriez-vous me dire si on mesure cet aspect?

Mme Beverly Blanchard: Il n'y a pas nécessairement eu des recherches qui font la ventilation par marché pour voir où il y a des succès. Il y a des personnes, et la réussite est mesurée en fonction des personnes. Comme vous le dites, les collectivités non autochtones dans les régions rurales connaissent également des problèmes, et le succès peut varier en fonction de la proximité de ce que vous appelez un centre urbain. Même dans un centre urbain, il peut y avoir de graves problèmes. Prenez Toronto, il y a certains quartiers où il est difficile de déceler les conditions pour la réussite et de trouver des emplois. L'exploitation des ressources présente maintenant des possibilités, mais il y a aussi beaucoup de collectivités, autochtones et non autochtones, qui vivent un exode de cerveaux vers les centres urbains comme Toronto.

● (0935)

M. Jeffrey Cyr: Ça dépend d'abord de votre définition de « succès », de ce que vous allez mesurer précisément. Si la mesure du succès, c'est de trouver un emploi après le programme, c'est assez simple. Avec les données de l'Enquête nationale auprès des ménages ou les données du recensement, on peut faire une ventilation à partir de la diffusion des données, mais cela ne vous en dit pas bien long.

Selon moi, la réussite est davantage à long terme. C'est plutôt la longévité du parcours professionnel, ou ce que j'appelle la résilience économique. Depuis combien de temps cette personne est-elle active au sein de l'économie? De quelle façon participe-t-elle à l'économie? C'est un peu le défaut de certaines mesures de la SFCEA. On évalue la production plutôt que le résultat. L'évaluation de la production ne se fait pas sur une longue période, et il est certain que ce n'est pas facile à faire. Nous le faisons pour certains de nos programmes pour les jeunes. Selon moi, c'est ce qu'il faut faire, car vous voulez savoir si ces programmes contribuent réellement à changer la vie des peuples autochtones.

C'est bien de trouver un emploi à 140 000 \$ dans un champ pétrolier, mais si vous perdez cet emploi quatre ans plus tard et qu'entretemps vous vous êtes acheté un camion tout neuf et que vous avez développé une accoutumance aux drogues et à l'alcool, ce que nous voyons régulièrement dans nos centres de Fort McMurray et Lac La Biche, et ailleurs, vous vous retrouvez avec un problème différent. Il est bon de mesurer la réussite immédiate, mais le succès à plus long terme, c'est autre chose. Je pense que nous devons améliorer notre façon de mesurer cela.

Voilà le genre de sujet dont nous aimerions discuter.

Le président: Très bien. Merci beaucoup. Cela fait tout juste cinq minutes.

Je remercie les témoins d'être venus. Nous poursuivrons notre étude pendant encore quelques semaines. Nous vous savons gré de votre contribution à nos travaux. Merci d'être venus à Ottawa pour nous faire part de vos vues.

Chers collègues, nous faisons une courte pause pour permettre aux témoins suivants de prendre place.

● (0935)

_____ (Pause) _____

● (0940)

Le président: Nous sommes de retour pour l'audition du deuxième groupe de témoins sur les possibilités pour les Autochtones sur le marché du travail.

Nous passerons les 60 prochaines minutes avec M. Scott Wells, directeur général intérimaire et directeur des finances à l'Association Kakivak, avec Charlie Evalik, de la Kitikmeot Inuit Association qui se joint à nous par vidéoconférence de Yellowknife et avec M. Stephen Crocker, directeur de Stratégies d'emploi pour les Autochtones chez PTI Group Inc., qui se joint à nous aussi par vidéoconférence.

Soyez les bienvenus.

Sans plus tarder, nous allons entendre vos exposés. Vous avez chacun 10 minutes. Je vous ferai signe quand il vous restera environ une minute.

Nous commençons par M. Wells.

● (0945)

M. Scott Wells (directeur général intérimaire et directeur des Finances, Association Kakivak): Merci, monsieur le président.

Avant de commencer, j'aimerais être autorisé à distribuer ce document. Il est tête-bêche et en deux langues, en anglais et en inuktitut et non pas en anglais et en français. Je vous demande de me permettre de distribuer ce document même s'il n'a pas de version française.

Le président: Il nous faudrait le consentement unanime du comité.

Ai-je le consentement unanime du comité? Non, je ne crois pas.
[Français]

Mme Sadia Groguhé: Monsieur le président, il est clair que le fait de ne pas recevoir un document en français nous met toujours dans une position assez délicate. Les personnes sont prévenues à l'avance que les documents doivent être bilingues.

Comme dans une première ronde j'ai déjà accepté un document unilingue, je vais accepter celui-ci également. Toutefois, en ce qui me concerne, il est hors de question que j'accepte dorénavant une communication unilingue.

[Traduction]

Le président: Il semble que nous ayons le consentement unanime du comité pour permettre la distribution du document.

Toutefois, chers collègues, vous êtes prévenus que ce sera la dernière fois.

Monsieur Wells, vous avez la parole.

M. Scott Wells: Merci, monsieur le président et merci, mesdames et messieurs les membres du comité.

L'Association Kakivak se trouve à Iqaluit, au Nunavut. Nous desservons la région de Baffin, la région faiblement peuplée de Qikiqtaaluk, soit 13 villages accessibles seulement par avion. La plus petite localité compte 138 habitants et la plus grande, la capitale Iqaluit, 7 000 habitants. Nous sommes signataires de la SFCEA. Nous sommes une institution financière autochtone, et les programmes que nous dispensons dépendent en très grande partie du financement du gouvernement fédéral.

Nous offrons le programme de services d'emploi qui encourage les jeunes à réfléchir à ce qu'ils feront après l'école secondaire et à envisager les études postsecondaires en vue de trouver un emploi. Nous sommes aussi les prestataires de l'initiative des services de garde d'enfants pour les Premières Nations et les Inuits. Les services de garde d'enfants sont très importants pour nos clients qui veulent poursuivre leurs études. Sans service de garde, ils ne pourraient entrer sur le marché du travail; c'est donc un programme très important.

Dans le cadre de la SFCEA, nous dispensons des programmes de formation professionnelle et des programmes de subvention salariale. Les statistiques vous indiquent qu'au Nunavut, 50 % des 17 et 18 ans sont en 12^e année. Le taux de diplomation de mon école est de 40 %. Il y a donc tout un groupe de jeunes qui obtient son diplôme d'études secondaires et que nous devons encourager à poursuivre leurs études au niveau postsecondaire.

Cela représente une pression énorme sur les fonds de la SFCEA, ceux servant à la formation et les ressources en général. Certains diplômés du secondaire doivent suivre un programme de formation préalable en mathématiques et en sciences pour pouvoir ensuite suivre un cours en soudure, plomberie ou menuiserie.

Comme institution financière autochtone, nous comptons sur le programme de développement économique communautaire, le PDEC, administré par CanNor. Ça nous permet de travailler avec les entreprises. Nous faisons trois choses: nous exécutons beaucoup d'évaluations préalables des possibilités et nous aidons les entreprises à dresser leurs plans d'affaires et à mener des études de faisabilité.

Pour le financement des entreprises, nous comptons sur certaines ressources pour encourager la création et l'achat d'entreprises. Nous disposons des fonds Sivummut et Makigiaqvik, de l'argent provenant des revendications territoriales inuites. Nous avons aussi des fonds provenant d'un programme semblable au programme de développement des entreprises autochtones. Nos propres ressources peuvent donc exercer un effet de levier sur les fonds fournis par d'autres organisations et servir au démarrage, à l'achat ou à l'expansion d'une entreprise.

Et bien sûr, nous faisons le suivi. Nous assurons le suivi auprès de très nombreuses entreprises. Notre taux de succès a été d'environ 80 % ces 10 dernières années. Nos entreprises ont donc un bon taux de succès.

En ce qui concerne notre formation postsecondaire, nous sommes d'avis que notre évaluation et celle de RHDCC ne concordent pas tout à fait parce que... on vous a déjà parlé du fardeau en matière de rapports. Peut-être que je devrais plutôt parler d'exigences en matière de rapports, mais ces rapports ne disent pas tout. Nos clients doivent surmonter de nombreux obstacles pour entreprendre une formation postsecondaire. La plupart ont de nombreux problèmes. Ils ont passé peu de temps sur le marché du travail ou n'ont pas leur diplôme d'études secondaires. Ils ont beaucoup de problèmes à régler, et nous devons les aider tout au long du processus.

● (0950)

Les exigences en matière de surveillance et de rapports débutent six mois après l'obtention de leur diplôme. À titre d'exemple, nous formons des individus pour la mine Baffinland, dont vous avez sûrement entendu parler. Nous pourrions former des opérateurs d'équipement lourd en septembre et en octobre, mais ils pourraient ne commencer à travailler qu'au prochain mois d'août. Donc, ce n'est pas pris en compte.

Puisque nous exploitons des centres de carrière, les gens se présentent à notre porte et nous avons affaire aux clients. Nous les réacheminons. Comme l'a indiqué le témoin précédent, ils fréquentent les endroits qu'ils connaissent. L'Association Kakivak est connue au Nunavut et dans la région de Baffin-Qikiqtaaluk depuis 20 ans. Les gens connaissent notre numéro 800, soit le 0911. Composez le 911 lorsque vous avez besoin d'aide, c'est notre numéro 800.

Les gens viennent nous voir. Ils appellent notre numéro 800. Nous avons affaire à nos organisations parentes qui ont un agent de liaison dans chaque collectivité. Nous avons un petit centre de ressources dans chacune des 13 collectivités que nous desservons. Ces collectivités ne sont pas reliées par la route, et ne sont accessibles que par avion. Ils y vont. Ils communiquent avec nous. Les gens savent où aller, et nous les aidons pour leur demande d'éducation postsecondaire. Nous les aidons à remplir des demandes de financement territorial, soit le programme d'aide financière aux étudiants du Nunavut. Nous faisons pas mal de travail.

Vous savez, bon nombre des activités auxquelles nous participons avec nos clients ne sont pas prises en compte. Ce sont les contacts que nous avons avec eux, mais les gens savent où nous trouver et connaissent les programmes. Ils connaissent la stratégie emploi jeunesse. Ils savent où obtenir de l'aide afin d'avoir accès au programme d'emploi d'été. Nous avons également le programme d'expérience de travail pour les jeunes Inuits, auquel nous tentons d'inscrire les étudiants du secondaire et les jeunes adultes, afin qu'ils puissent voir les possibilités qui existent pour eux ainsi que les exigences à remplir pour travailler dans ce domaine particulier.

Cela représente beaucoup de travail effectué sur un vaste territoire habité par une petite population qui dans bien des cas doit surmonter de nombreux obstacles, et qui dispose de peu de possibilités dans ses propres collectivités.

Après le dernier exposé, on a posé la question suivante: Le budget est-il le plus gros obstacle à notre réussite? La Stratégie emploi jeunesse a subi une réduction de 18 % l'an dernier. Évidemment, cela n'a pas aidé. Le programme Emplois d'été pour étudiants a été réduit de presque 20 %. Et c'est 20 % pour le Programme d'expérience de travail pour les jeunes Inuits, et cela n'a certainement pas aidé non plus.

Cependant, ce n'est pas uniquement une question d'argent. Il nous faudrait des partenariats avec les employeurs, et nous essayons d'en établir. Nous comptons sur ces partenariats. Il nous faudrait en établir avec d'autres organismes semblables aux nôtres, avec les établissements de formation, et nous y travaillons.

L'argent constitue notre obstacle principal, et c'est certainement matière à préoccupation. Avec plus d'argent, nous pourrions embaucher davantage, nous pourrions investir davantage dans nos programmes, mais le fait demeure que nous avons un système d'écoles secondaires qui a besoin d'être amélioré, comme le sait notre premier ministre, Peter Taptuna. Le nouveau premier ministre a souligné l'importance de l'éducation. Les jeunes doivent se lever le matin et aller à l'école, et il reconnaît ce fait.

Peu importe les sommes d'argent que pourrait fournir Kakivak, il nous faut un partenariat avec les parents, les écoles secondaires et les collectivités pour que les enfants aillent à l'école. Un taux de fréquentation inférieur à 50 % est inacceptable. Donc, on ne peut attribuer tous les problèmes à l'argent. Il y a bien des obstacles à surmonter.

• (0955)

Le président: Je vous remercie.

Nous passons maintenant à nos deux témoins par vidéoconférence. Commençons par M. Evalik de Yellowknife. Monsieur, vous avez 10 minutes.

M. Charlie Evalik (président, Kitikmeot Inuit Association): Merci.

Tout d'abord, merci de m'avoir invité à témoigner. Je m'appelle Charlie Evalik. Je suis président de la Kitikmeot Inuit Association.

J'aimerais vous faire une présentation pour vous parler un peu de notre région et de notre organisation ainsi que de la situation d'emploi des Inuits, du marché du travail, des principaux employeurs et des possibilités futures. J'aborderai ensuite l'éducation des Inuits de la maternelle jusqu'à la 12^e année et les études postsecondaires, l'enseignement aux adultes et la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, connus sous l'acronyme SFCEA.

Pour vous situer un peu, nous sommes, parmi les trois régions du Nunavut, celle qui se trouve le plus à l'ouest. Les deux autres régions sont Kivalik ou X0C et Qikiqtaaluk ou X0A. Kitikmeot se compose de cinq localités, toutes peuplées principalement d'Inuits. La population totale de Kitikmeot s'élève à 6 472 selon les statistiques de 2013. Le nombre d'Inuits s'élève à 5 554. L'anglais, l'inuktitut et l'inuinnaqtun sont les langues parlées dans notre région. Nous n'avons un accès à longueur d'année que par avion. Pendant l'été, il y a aussi l'accès par mer.

Pour ce qui est des antécédents de notre organisation, notre association a été constituée en 1976 afin de représenter les intérêts des Inuits de Kitikmeot. Les premières années, nous nous sommes occupés des revendications territoriales et de l'émancipation politique. Après la signature de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut en 1993, l'association s'est penchée davantage sur la prestation des programmes, la gouvernance sociale et économique et la gestion des terres appartenant aux Inuits.

Notre mandat consiste à représenter les intérêts des Inuits de Kitikmeot en assurant la protection et la promotion de notre bien-être social, culturel, politique, environnemental et économique.

Notre organisme est chapeauté par un conseil d'administration de neuf membres, qui sont élus par les Inuits de Kitikmeot avec des mandats de quatre ans. Nous avons un comité exécutif se composant de moi en tant que président, d'un vice-président général, d'un vice-président des finances et d'un vice-président du développement économique.

Notre association comprend quatre départements: Planification et Communications; Services aux Inuits (et les discussions d'aujourd'hui porteront principalement sur ce département); Finances; enfin, Terres et Environnement. Nous employons en tout 28 personnes dans l'ensemble du Kitikmeot.

Le programme d'éducation et d'emploi géré par le Département des services aux Inuits planifie et assure la prestation de programmes visant à renforcer la culture et la langue inuites ainsi qu'à promouvoir le mieux-être, l'éducation et la formation. Ce département fournit à la communauté des programmes de développement économique et des affaires ainsi que du financement, tout en gérant l'allocation des contributions, des subventions et des bourses de l'association. Nous avons accès à des fonds de tierces parties pour la prestation des programmes et des services, dont la SFCEA.

Parlons maintenant de l'emploi des Inuits et de l'économie de Kitikmeot. Les Inuits de notre région sont passés à l'économie fondée sur les salaires au cours des 50 dernières années. Historiquement, le commerce de la fourrure et les stations du Réseau avancé de préalerte constituaient les sources principales de revenu pour les Inuits. Dans le contexte de l'économie moderne, la région dépend surtout de postes gouvernementaux et des paiements de transfert gouvernementaux.

Les entreprises privées dans la région sont confrontées au coût élevé des matériaux, de la main-d'oeuvre, des services publics et des immobilisations. Tout coûte plus cher que dans le Sud. Par le passé, l'exploitation minière a fait partie de notre économie. À l'heure actuelle, aucune mine n'est exploitée, mais nous avons certains terrains prometteurs dans la région Kitikmeot.

Pour ce qui est de notre main-d'oeuvre, les statistiques indiquent que les Inuits ont plus de mal à trouver du travail que les non-Inuits. On estime que le taux d'emploi parmi les Inuits s'élève à 46 %.

• (1000)

Pour les Inuits, le taux de chômage est estimé à 19 %. C'est une main-d'oeuvre jeune et en croissance rapide. À Kitikmeot, le groupe des 14 ans ou moins représente 30 % de la population et celui des 15 à 24 ans, 20 %. Cela signifie que la moitié de notre population a 24 ans ou moins. Ces statistiques proviennent du Bureau de la statistique du Nunavut, où la main-d'oeuvre est définie comme ayant 15 ans ou plus.

Les principaux employeurs sont le gouvernemental, pour 50 % des emplois, le commerce de détail pour 12 %, ceux de l'hébergement, de la construction, de l'extraction minière et de l'exploration pour 15 %. Il est difficile de faire un suivi du secteur des arts et des traditions, mais cela représente une part importante de notre économie, avec le piégeage, la pêche, la chasse, la confection de vêtements et la production artistique. Les pêches sont une importante source d'emplois, surtout à l'est.

Pour ce qui est des futurs débouchés, vous savez sans doute que la Station de recherche du Canada dans l'Extrême-Arctique ou SRCEA offrira de l'emploi et des occasions d'affaires surtout aux résidents de Cambridge. Une récente étude d'impact aidera la collectivité et les organisations à en tirer le plus de bénéfices possible.

Pour les projets miniers, celui de mine aurifère Hope Bay est déjà lancé. Il y a aussi d'autres produits comme les métaux de base et les diamants.

On s'attend à une croissance des secteurs des mines, de la construction, du tourisme, entre autres. Pour encourager l'expansion économique, nous appuyons les entreprises inuites grâce à deux programmes de financement. Les fonds proviennent de Nunavut Tunngavik Incorporated, notre société mère. Au cours des années à venir, nous devons encourager le travail autonome et les petites entreprises, deux piliers.

Au sujet de l'instruction, les écoles dans chaque collectivité inuite offrent les programmes de la maternelle à la 12^e année. Elles sont gérées par le ministère de l'Éducation du gouvernement du Nunavut. Parmi les principaux problèmes, il y a l'assiduité, qui n'est que de 70 %; autrement dit, trois élèves sur 10 ne sont pas à l'école. Le taux de diplomation est assez faible au Nunavut, s'établissant à 37 %. Kitikmeot a le taux le plus faible du territoire: 22 %.

Au sujet des conditions sociales, beaucoup d'élèves souffrent de la pauvreté, de la faim, et habitent des logements surpeuplés. D'autres problèmes nuisent aux études, notamment les effets du système des pensionnats.

Pour l'éducation aux adultes, le Nunavut Arctic College offre des programmes d'enseignement postsecondaire et d'éducation aux adultes pour toute la région. Le campus régional est situé à Cambridge Bay. Le gouvernement du Nunavut et notre association offrent un financement pour le soutien aux étudiants.

Le financement est l'un des problèmes. Nombre des programmes du Nunavut Arctic College ne reçoivent pas de financement de base. C'est toujours difficile de trouver du financement de base. Notre déficit d'infrastructure touche aussi l'éducation aux adultes. Ainsi, le centre de formation minière attendu depuis longtemps à Cambridge Bay a encore une fois été retardé.

Il n'y a pas suffisamment de formation dans les métiers. On manque d'ouvriers qualifiés inuits. Pour l'enseignement postsecondaire, nous encourageons les Inuits à poursuivre leurs études postsecondaires. Nous leur offrons des prix et des bourses.

• (1005)

Le président: Il vous reste environ une minute, monsieur.

M. Charlie Evalik: Merci.

Il faut augmenter les inscriptions au postsecondaire. Il faut davantage de diplômés du secondaire. C'est essentiel.

Nous sommes aussi responsables de la SFCEA ou Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, de concert avec le gouvernement du Canada. Parmi nos programmes récents, il y avait les arts culinaires, celui pour les sages-femmes et Nunavut Sivuniqsavut. Ces programmes sont en fonction de la demande. En effet, ils sont choisis en fonction des emplois qui pourraient être offerts, une fois la formation donnée.

En conclusion, nous tenons à appuyer l'emploi et l'éducation des Inuits dans notre région. Les difficultés qui se posent pour les Inuits dans notre région sont importantes. Des possibilités se présenteront bientôt, qui pourraient améliorer la vie de notre population inuite. Ce n'est qu'avec de forts partenariats que nous pourrions aider les Inuits à progresser.

Merci de m'avoir donné l'occasion de vous parler ce matin. Merci beaucoup.

Le président: Merci, monsieur.

Nous passons maintenant à M. Stephen Crocker, d'Edmonton.

Stephen, vous avez 10 minutes.

M. Stephen Crocker (directeur, Stratégies d'emploi pour les Autochtones, PTI Group Inc.): Merci d'avoir invité le groupe PTI à présenter un exposé au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et la condition des personnes handicapées.

Je suis le directeur de Stratégies d'emploi pour les Autochtones au sein de notre groupe. J'aimerais d'abord vous présenter un aperçu de notre société, de ce que nous faisons, pour mettre en contexte nos relations avec les Autochtones. J'aimerais ensuite vous faire part de nos expériences dans le cadre de la SFCEA dans l'Ouest du Canada, vous parler des obstacles et enfin formuler des recommandations.

Notre société a été créée en 1977 à Peace River, en Alberta. PTI veut dire Peace Trailer Industries. Nous offrons la location de logements pour les chantiers du secteur des hydrocarbures en Alberta. Depuis sa création, PTI est devenue l'une des plus importantes sociétés de logements de travailleurs en lieux éloignés au Canada.

Le groupe PTI, société de logements en lieux éloignés est basé à Edmonton, en Alberta. C'est une société cotée en bourse et à intégration verticale. Nous concevons, fabriquons, installons et exploitons plus de 18 000 chambres en lieux éloignés dans l'Ouest et le Nord du Canada, aux États-Unis et en Australie.

Au Canada, bon nombre de nos installations sont situées sur les terres traditionnelles des Premières Nations. Dans bien des cas, PTI Group doit mener des consultations avec des Premières Nations ou des groupes métis, pour l'exploitation de nouveaux sites. Nombre de nos clients ont conclu des ententes sur les répercussions et les avantages avec les Premières Nations et Métis, et il y a parfois des exigences contractuelles visant la consultation des Autochtones. C'est donc nécessaire pour nos clients. Les bonnes relations avec les Autochtones sont pour nous un facteur de croissance important.

Nous le savons tous, les Autochtones sont au plus bas pour nombre d'indices de développement social. Inutile de répéter ces détails. Or, le Canada est confronté à une pénurie de main-d'oeuvre pour bien des secteurs et bien des régions du pays, surtout en zones éloignées. Nous savons tous que les Autochtones sont le segment de la population qui croît le plus rapidement. Notre objectif est de puiser dans cette ressource potentielle de main-d'oeuvre pour combler les pénuries de main-d'oeuvre.

À cause de la nature et de l'emplacement de nos activités, nous avons une occasion unique de travailler avec les peuples autochtones. Nous offrons des occasions d'emploi à nos bureaux dans des domaines techniques, comme le génie, l'électricité, la mécanique, l'architecture, les technologies d'information, la gestion et les ventes. Dans nos usines, il nous faut des charpentiers, des électriciens, des plombiers et des manoeuvres. Dans nos installations reculées, nous avons besoin de cuisiniers, de concierges et de commis réceptionnistes. Le taux de participation de la main-d'oeuvre autochtone dans notre effectif a atteint 9,8 %, et dans certains coins reculés, il est de 20 % et en croissance.

Nous avons créé d'excellentes relations de travail avec de nombreuses Premières Nations et des groupes métis, chez qui nous trouvons des employés. Nous avons des relations étroites avec bon nombre de signataires de la SFCEA et nous travaillons de près avec leurs responsables des ressources humaines et de la formation. Depuis 2010, en partenariat avec les signataires de SFCEA, nous avons embauché plus de 500 Autochtones et avons mis sur pied sept programmes de formation de cuisiniers de camp auxquels ont participé plus de 64 Métis ou membres des Premières Nations. Jusqu'ici, le taux de diplomation est de 84 %, et tous les diplômés ont obtenu un poste dans nos cuisines. Un huitième cours pour cuisinier de camp est prévu pour l'été prochain, avec un signataire de la SFCEA.

Avec comme partenaire Oteenow Employment and Training, le signataire urbain de la SFCEA, nous avons offert en 2013 un programme d'introduction aux métiers. Les diplômés ont obtenu des emplois dans nos usines d'Edmonton, et un deuxième programme de ce genre sera offert cette année.

Nous avons eu un certain succès avec le recrutement direct des Métis et des membres des Premières Nations, et nous comptons bien tabler là-dessus en employant et en formant davantage d'Autochto-

nes. Nous sommes un membre actif du Conseil des ressources humaines autochtones, recourant à ses produits et services pour l'industrie afin d'améliorer l'inclusion autochtone dans notre entreprise.

Ces quatre dernières années, nous avons appris certaines choses. Ce ne sont pas tous les Autochtones qui sont prêts à occuper un emploi. Beaucoup n'ont pas de compétences de base, ne sachant pas bien lire ou compter. Beaucoup n'ont jamais connu les exigences d'un emploi à temps plein. Il faut donc bien choisir les employés, et nous nous fions beaucoup aux signataires de la SFCEA pour nous aider à ce chapitre.

- (1010)

Quand on vit et qu'on travaille dans un lieu reculé, loin de sa famille, de ses amis et de sa collectivité, la dynamique au travail, le stress et les problèmes sont bien différents de ceux qu'on a quand on rentre chez soi chaque soir. Nous avons pu cerner certains obstacles à l'emploi pour les membres des Premières Nations.

À notre avis, le principal problème, c'est le transport entre le travail et la maison, ou entre chez soi et le lieu de travail. Cela nous a vite frappés lorsque nous avons commencé à recruter des Autochtones, quand nous avons demandé aux postulants s'ils avaient un permis de conduire. La moitié avait un permis mais pas de véhicule et l'autre moitié avait un véhicule mais pas de permis. Nous avons compris qu'il y avait un problème de transport. Mais en collaborant avec le signataire de la SFCEA, nous avons trouvé une solution. Pour sortir les Autochtones de l'aide sociale et des réserves, et leur offrir l'indépendance financière dans un milieu industriel, il faut jeter des ponts avec chaque signataire de la SFCEA. Mais nous ne pouvons faire qu'une partie de ce travail de bâtisseur, et il faut la participation des signataires.

Comme vous le savez, chaque Première Nation est différente des autres de par sa taille, de par son éloignement ou sa proximité des milieux urbains. Certaines sont très prospères alors que d'autres sont très, très pauvres. Leurs besoins sont donc différents aussi, et le pont dont j'ai parlé doit s'adapter à chaque Première Nation. L'industrie ne peut pas seule aider les Autochtones à trouver l'autonomie financière. D'après notre expérience, quand les signataires de la SFCEA travaillent de près avec nous, le taux de maintien de l'effectif augmente. Les signataires nous aident à choisir les bons éléments. Ils offrent les soutiens et encouragements nécessaires après l'embauche. Le dialogue est constant pour régler les problèmes et surmonter les obstacles; ils offrent aussi le transport vers le lieu de travail, pour que le travailleur garde son emploi.

Il est clair que des outils comme la SFCEA doivent être maintenus et améliorés. Sans cette stratégie, il nous aurait été beaucoup plus difficile d'embaucher autant d'Autochtones et d'offrir les initiatives de formation que nous avons eues. Tout nouveau programme doit être aussi flexible pour les signataires de la SFCEA et pour les entreprises. Des occasions se présentent, et les signataires de la SFCEA doivent pouvoir réagir rapidement, pour ne pas les rater. Le cours des produits influence grandement le secteur extractif et même si ce secteur prépare de nombreux projets qui pourraient créer des milliers d'emplois, une baisse du cours des produits pourrait geler des projets. Les signataires de la SFCEA pourraient avoir à revoir leur plan de travail rapidement.

Dans certaines collectivités, nous avons constaté de graves lacunes en alphabétisation; certains ne peuvent pas lire leur examen de sécurité. Ils sont prêts à travailler et veulent travailler et nous voudrions les embaucher, mais ils ne peuvent pas travailler. Nous ne pouvons pas embaucher quelqu'un qui ne peut pas lire ou qui échoue à son examen de sécurité. L'alphabétisation des collectivités des Premières Nations n'est pas du ressort des entreprises, mais c'est un obstacle pour les Premières Nations qui veulent que leurs membres soient indépendants financièrement plutôt que des assistés sociaux.

Le financement doit être souple puisque toutes les Premières Nations sont différentes. Le modèle de financement doit pouvoir s'adapter aux problèmes de chaque collectivité et profiter des occasions d'affaires dans chaque région. Dans notre cas, des activités existent continuellement avec les signataires de la SFCEA pour que leurs membres soient au travail, pour qu'on ait des contacts, pour que le transport de la main-d'oeuvre soit possible et pour aider des personnes en situation de crise. Ce ne sont que quelques exemples. Tous ces services offerts une fois l'entente conclue, pour garder la main-d'oeuvre au travail, représentent un coût pour le signataire.

●(1015)

Le président: Il vous reste une minute, monsieur.

M. Stephen Crocker: Les entreprises ont aussi des programmes qui sont de bonnes occasions de formation pour de nombreux Autochtones. Dans certains cas, ces formations, comme les apprentissages, nécessitent un engagement financier sur trois ou quatre ans. Il faut des programmes de formation à long terme avec les signataires de la SFCEA et des programmes du gouvernement fédéral en matière de formation et d'emploi.

Merci beaucoup.

Le président: Merci, monsieur.

Nous passons maintenant à notre première série de questions.

Mme Groguhé, du NPD, disposera des cinq premières minutes.

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Merci, monsieur le président.

On a évoqué — et les témoins précédents l'ont aussi fait rapidement — les obstacles systémiques auxquels font face les nations autochtones. Je pense qu'il n'est plus le temps de revenir sur toutes ces difficultés. Nous les connaissons. Il y a notamment des documents écrits à ce sujet.

Par contre, il y a une question qui me turlupine depuis le début de cette étude, et j'aimerais entendre vos commentaires à ce sujet. Nous l'avons d'ailleurs déjà évoquée. Nous avons parlé de l'importance et de la nécessité d'offrir aux Premières Nations une éducation de base suffisante, qui prenne en considération l'âge précoce. Il y a aussi la situation du logement, qui est désastreuse, de même que les problèmes sociaux endémiques tels que l'alcoolisation, la drogue, etc. Il y a aussi la question des femmes, qui, selon nous, doit être traitée de façon particulière. On parle ici de genre, et il est important d'établir un axe particulier pour les femmes.

Cela dit, dans les recommandations qu'ils nous a soumises, M. Crocker a parlé de la nécessité d'appliquer des programmes souples, distincts, etc.

J'aimerais que les autres témoins, en se fondant sur leur expertise et en tenant compte du nombre d'années d'existence de ces programmes, nous disent quelles recommandations ils aimeraient avant tout nous soumettre pour qu'une stratégie efficace et efficiente soit enfin mise en oeuvre.

●(1020)

[Traduction]

M. Scott Wells: Merci pour vos observations et pour votre question.

Tout d'abord, je précise que j'ai essayé de montrer l'importance des programmes que nous et les autres aussi, j'en suis sûr, offrons: la stratégie emploi jeunesse, l'ISGPNI ou Initiative de services de garde pour les Premières nations et les Inuits, Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones ou SFCEA, les programmes de subvention salariale, la formation à l'emploi et bien entendu le Programme de développement économique des communautés ou PDEC offert par CanNor.

Première recommandation: ces programmes sont très importants pour nos activités, pour les gens que nous servons et pour nos affaires. Ce sera bientôt la dernière année de la SFCEA, et on proposera une nouvelle solution pour la suite des choses. Le PDEC est en train d'être remanié. Le tout a débuté il y a quatre ans. Comme je l'ai dit, malheureusement, la Stratégie emploi jeunesse a subi des compressions de 18 % cette année.

Nous sommes en contact avec les gens et nous sommes à leur service par le truchement de nos programmes, qui sont un succès.

On a dit que nous sommes uniques, que chacune de nos régions est unique. La nôtre, le Nunavut, l'est aussi. La situation y est bien différente de celle des réserves des Premières Nations dans le sud. Nous avons aussi des problèmes semblables, des défis semblables, et nous avons essayé de faire preuve de souplesse et de recourir à la SFCEA et à la Stratégie emploi jeunesse.

Ainsi, il y a deux ans, en partenariat avec Baffinland Iron Mines et le gouvernement du Nunavut, nous avons offert un programme d'employabilité. Les personnes qui seraient embauchées par la mine devaient suivre une formation de deux semaines en compétences générales. Elles devaient apprendre des choses comme la gestion de l'argent. On y traitait de questions comme l'éloignement de la famille, pour ceux qui travaillent trois semaines sur quatre, les toxicomanies, le jeu, etc. Toutes ces compétences générales n'avaient rien à voir avec leur emploi. C'était un projet pilote que nous avons conçu et préparé au Nunavut, pour le Nunavut, et que la mine a adopté et maintient.

Le président: Merci pour cette réponse.

Nous passons maintenant au Parti conservateur.

Monsieur Armstrong, vous avez cinq minutes.

M. Scott Armstrong (Cumberland—Colchester—Musquodoboit Valley, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie nos témoins d'être venus.

Monsieur Wells, dans votre exposé, vous avez parlé du fait que votre organisme appuie l'achat d'entreprises qui embauchent des membres des Premières Nations. Pourriez-vous nous expliquer comment vous appuyez ces achats et nous donner un exemple précis?

M. Scott Wells: Oui, volontiers. Merci pour la question.

Nous administrons le programme Entreprise autochtone Canada ou EAC. Comme institution financière autochtone, nous avons aussi un fonds d'emprunt, le Fonds d'emprunt Makigiaqvik.

Quand un client se présente ou si nous voyons une belle occasion, nous commençons à travailler avec le client. Dans bien des cas, nous le faisons dès le début, en contribuant à la création du plan d'entreprise ou à l'étude de faisabilité. Nous avons un petit programme de subvention, le Fonds Sivummut. C'est un organisme affilié dont l'argent vient du règlement des revendications territoriales. Nous offrons une petite subvention pour permettre l'étude de faisabilité, la rédaction du plan d'affaires, etc. Ensuite, nous travaillons avec d'autres organismes, comme la Baffin Business Development Corporation et le ministère du Développement économique et des Transports du Nunavut. Et nous trouvons d'autres sources de financement auprès d'organismes qui aident notre client à lancer son entreprise ou à en acheter une. Nous passons ensuite à l'étape du suivi, pendant laquelle notre personnel aide le client dans ses activités, pour sa comptabilité entre autres choses.

M. Scott Armstrong: Alors, si des clients souhaitaient acheter une entreprise, ils pourraient simplement avoir accès à tous ces programmes à partir de votre guichet unique — vous les aideriez — et pourraient aussi obtenir des fonds de votre organisation.

• (1025)

M. Scott Wells: Oui, ils pourraient obtenir des fonds de notre organisation, probablement un maximum de 30 000 à 50 000 \$ en subventions et de 150 000 \$ en prêts. Et nous les aiderions à trouver d'autres fonds ailleurs.

M. Scott Armstrong: Merci.

Monsieur Crocker, voici les principaux éléments que j'ai relevés. Il nous faut des programmes pour nous assurer un recrutement approprié des employés afin de soutenir les entreprises, et la SFCEA y travaille. Le système se doit d'être souple pour répondre aux besoins des différentes réserves et collectivités qui fournissent ces employés. Et une fois que l'employé a été embauché, formé et mis au travail, il nous faut un suivi pour l'aider à surmonter certains des obstacles à la conservation de son emploi.

Ai-je raison de dire que cela résume l'essentiel de votre exposé?

M. Stephen Crocker: Oui, ce sont les trois messages clés que je voulais véhiculer. En Alberta et dans les Prairies... La Première Nation la plus petite en Alberta compte moins de 100 membres, et la plus grande plus de 14 000. Les capacités de ces deux groupes sont entièrement différentes, tout comme leurs besoins, et voilà pourquoi ces programmes doivent être flexibles.

Nous avons trouvé qu'il est très important, surtout dans les régions éloignées, que nous aidions le travailleur dans son horaire de trois semaines au travail et une semaine à la maison. Finalement, la famille s'habitue. Les gens s'habituent aux rigueurs de l'emploi et au travail. Offrir cette aide pendant trois mois, c'est essentiel pour favoriser la rétention à long terme.

M. Scott Armstrong: Alors, si vous étiez en mesure de fournir ce soutien au tout début de l'emploi, pendant trois mois, le client s'adapterait, l'employé s'adapterait, de manière à ce que vous puissiez atténuer ce soutien et vous recentrer sur les nouveaux employés et les suivre. Ai-je raison de dire cela? La barrière, c'est cette période de transition de trois mois.

M. Stephen Crocker: Oui. Il est tellement facile de reculer. En trois mois, l'aspect financier d'un emploi à temps plein dans une région éloignée produit son effet. Tout est fourni à l'employé, et après trois mois, la famille s'habitue à avoir de nouvelles bottes, de

nouveaux manteaux, à s'affranchir de l'aide sociale pour gagner sa propre vie. Les employés aiment cette indépendance financière, et il est important de fournir ce soutien durant cette période. Une fois qu'ils sont financièrement indépendants et que la famille est habituée à voir leur mère ou leur père, ou les deux, aller travailler dans une région éloignée, tout s'installe. Nous avons effectivement des couples mariés des collectivités des Premières Nations qui travaillent dans nos installations.

Le président: Monsieur Armstrong c'est la fin de votre temps.

Nous entendrons maintenant un député du Parti libéral. Monsieur Cuzner, vous avez cinq minutes.

M. Rodger Cuzner: Merci.

Merci à nos témoins.

Je vais continuer avec M. Crocker si je peux. La plupart des postes trois semaines au travail une semaine à la maison que vous offrez à vos employés des Premières Nations sont dans la cuisine, comme assistant cuisinier par exemple. Quelle serait l'échelle salariale...

M. Stephen Crocker: Il y a aussi l'entretien ménager.

M. Rodger Cuzner: Oui. Quelle serait l'échelle salariale dans ce cas? Y a-t-il un taux horaire? Une prime pour plus de 40 heures de travail? Pourriez-vous nous donner une estimation de leur revenu?

M. Stephen Crocker: Oui. Nous n'exigeons pas de diplôme du secondaire à l'embauche. Une personne sans éducation ni expérience — et nous en avons embauché beaucoup — gagne au départ 20 \$ de l'heure. De plus, elle reçoit 4 \$ l'heure qui sont investis dans un fonds de REER à partir de la première heure de travail. Tous les avantages sociaux, notamment les soins médicaux, les soins dentaires, les lunettes et les médicaments, sont offerts après 30 jours. Il y a aussi une indemnité de transport pour le voyage entre sa collectivité et le lieu de travail. Après trois rotations, ils obtiennent une augmentation automatique de salaire de 2 \$. Après six rotations, c'est une autre augmentation de 2 \$. C'est-à-dire que, un an après l'embauche, on peut gagner jusqu'à 26 \$ l'heure.

Les employés travaillent généralement 10 heures par jour. Au-delà de huit heures de travail, on applique un taux majoré de 50 %. Et puisqu'ils travaillent 21 jours, nous calculons 120 heures au taux régulier et 90 heures au taux majoré. Ainsi, le salaire brut s'élève à entre 95 000 \$ et 100 000 \$ pour quelqu'un qui lave la vaisselle et nettoie les chambres dans les logements sur nos sites éloignés.

• (1030)

M. Rodger Cuzner: Il me faudrait peut-être dépoussiérer mon CV.

Je suppose que la grande majorité de vos camps font preuve d'une tolérance zéro envers l'alcool?

M. Stephen Crocker: Il existe trois niveaux. Tout dépend du client. Certains camps ne permettent pas l'alcool. Certains permettent une certaine quantité dans la chambre. D'autres ont des bars complets, qui sont sous haute surveillance. Les heures d'ouverture sont restreintes, et on limite les gens à une consommation à la fois. Si on voit quelqu'un en état d'ébriété, on lui coupe immédiatement l'alcool.

Nous avons remarqué que les sites où l'alcool est prohibé sont plus problématiques que ceux où il est permis.

M. Rodger Cuzner: J'aimerais avoir une idée sur les taux de rétention. Existe-t-il, pour les membres des Premières Nations, des occasions d'avancement en gestion ou dans les métiers?

M. Stephen Crocker: La compagnie offre effectivement des cours d'apprentissage. Le client doit mener à terme sa période probatoire, démontrer un intérêt dans un métier particulier et passer par le processus interne. Évidemment, étant donné les exigences de l'apprentissage, nous ne pouvons accepter qu'un certain nombre d'apprentis à un moment donné. Il y a un ratio entre les compagnons et les apprentis. Mais nous offrons effectivement des cours d'apprentissage et nous avons un certain nombre d'Autochtones qui y sont inscrits.

De plus, tous nos postes sont affichés à l'interne et sur notre site Web. Nous encourageons des gens qui travaillent sur le site depuis

un certain temps à assumer des rôles de supervision. Certains le font. D'autres ne veulent pas ce genre de responsabilités. Ils préfèrent faire leur boulot, sans se créer d'autres problèmes. Ils veulent simplement travailler, puis rentrer chez eux, et ils sont contents.

En ce moment, je crois que nous avons à peu près 15 personnes qui occupent des postes de haute direction dans l'entreprise. Certaines travaillent dans les ventes, certaines dans les ressources humaines et d'autres sont gérants et gestionnaires d'exploitation. Ce sont des Autochtones des Premières Nations ainsi que des Métis.

Le président: Merci beaucoup.

Cela met fin à la période de questions. Je remercie les témoins d'avoir comparu pour nous aider dans notre étude. Tel que mentionné au groupe précédent de témoins, nous allons entreprendre cette étude lors des prochaines semaines. Si vous avez des choses à ajouter, veuillez le faire par écrit auprès de la greffière du comité.

Encore une fois, je vous suis reconnaissant pour le temps que vous nous avez consacré. Merci beaucoup.

Chers collègues, veuillez rester à vos places. Nous passerons à huis clos pour examiner les travaux du comité.

[*La séance se poursuit à huis clos.*]

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.

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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