



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

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

---

HUMA • NUMÉRO 018 • 2<sup>e</sup> SESSION • 41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mardi 1<sup>er</sup> avril 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 1<sup>er</sup> avril 2014

•(0845)

[Traduction]

**Le président (M. Phil McColeman (Brant, PCC)):** La séance est ouverte. Bonjour, mesdames et messieurs.

Avant d'entendre nos témoins, je voudrais mentionner que deux membres du comité ont demandé la parole. Je crois que c'est pour présenter des avis de motion.

À vous, monsieur Armstrong.

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

Je voudrais déposer une motion concernant notre prochaine étude, pour discussion ultérieure. J'ai le texte dans les deux langues officielles.

La motion est ainsi libellée:

Que cette étude soit intitulée « De meilleurs emplois pour les Canadiens: Une étude sur le renouvellement des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) »;

Que, dans le cadre de cette étude, le Comité entende des groupes d'intérêt sur comment améliorer les EDMT, sur comment encourager une participation accrue auprès des employeurs et des travailleurs, sur l'augmentation des investissements par les employeurs pour la formation afin de pouvoir atteindre des meilleurs résultats en ce qui concerne l'emploi suite à la formation;

Que le Comité commence cette nouvelle étude avec une comparution par le Ministre de l'Emploi et du Développement social, suivi d'une séance d'information par les fonctionnaires du ministère;

Qu'au moins huit réunions soient réservées pour cette étude avant l'ajournement d'été;

Tout en reconnaissant que les activités renvoyées au Comité par la Chambre, tels les projets de loi émanant du gouvernement, les projets de loi émanant des députés ou les budgets des dépenses auront préséance sur l'horaire au cours de cette étude;

Et que le Comité complète son rapport pour qu'il soit déposé à la Chambre avant l'ajournement de l'été 2014.

Je dépose cette motion. Je vous remercie.

**Le président:** Merci.

À vous, madame Sims.

**Mme Jinny Jogindera Sims (Newton—Delta-Nord, NPD):** Monsieur le président, je voudrais présenter deux avis de motion dans les deux langues officielles.

La première motion, pour discussion ultérieure, est ainsi libellée:

Que le Comité invite le directeur parlementaire du budget à se présenter devant le comité afin de discuter de ses conclusions concernant les pénuries de main-d'oeuvre qualifiée au Canada, et que cette rencontre ait lieu au plus tard le jeudi 10 avril 2014.

Mon second texte n'est pas aussi bien rédigé que celui de mon collègue d'en face. Nous avons des propositions à présenter au sujet d'études futures concernant l'information et les avis relatifs au marché du travail, le processus actuel et les moyens de l'améliorer

ainsi que l'embauche de travailleurs temporaires étrangers dans des domaines nécessitant peu de compétences.

**Le président:** Je vous remercie.

Nous allons maintenant passer aux travaux prévus à l'ordre du jour.

Bonjour, mesdames et messieurs. C'est la 18<sup>e</sup> réunion du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.

Nous sommes le mardi 1<sup>er</sup> avril 2014. Nous en sommes à notre dernière rencontre avec des témoins dans le cadre de notre étude des occasions qui s'offrent aux Autochtones dans la population active. Nous devons accueillir ce matin quatre témoins, mais il y en a deux qui ne sont pas encore arrivés. Nous espérons qu'ils seront ici sous peu. Nous entendrons des témoignages jusqu'à 10 h 15. Ensuite, nous prendrons une courte pause, puis nous nous réunirons à huis clos pour discuter de notre rapport.

Nous accueillons aujourd'hui M. Ryan Montpellier, directeur général du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, M. Pierre Gratton, président et chef de la direction de l'Association minière du Canada, et Mme Susanna Cluff-Clyburne, directrice principale des Affaires parlementaires à la Chambre de commerce du Canada.

Je souhaite la bienvenue à tous. Je présenterai les deux autres témoins aussitôt qu'ils seront arrivés.

Nous allons peut-être commencer en donnant la parole à M. Montpellier.

**M. Ryan Montpellier (directeur général, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière):** Monsieur le président, si vous n'y voyez pas d'inconvénient, je crois qu'il serait préférable que M. Gratton, de l'Association minière du Canada, parle en premier pour présenter un aperçu de l'industrie.

•(0850)

**Le président:** C'est d'accord.

Monsieur Gratton, si vous êtes prêt à présenter votre exposé, vous pouvez y aller.

**M. Pierre Gratton (président et chef de la direction, Association minière du Canada):** D'accord. Merci beaucoup.

Vous avez devant vous un exemplaire de notre exposé, mais je n'ai pas l'intention de le lire tel quel. Vous pouvez le consulter au moment qui vous conviendra. Vous y trouverez beaucoup de renseignements. Dans quelques minutes, je passerai à la diapositive 8 intitulée « Les organismes de formation autochtones et le secteur minier à l'oeuvre ».

Je vais commencer par vous présenter un résumé du message que nous voulons vous transmettre aujourd'hui. D'après Statistique Canada, nous sommes, relativement parlant, le plus important employeur du secteur privé. Nous avons assisté à une augmentation sensible de la participation autochtone à l'industrie minière dans les 15 ou 20 dernières années. Entre 2007 et 2012, le nombre d'Autochtones s'est accru de 14 %, après avoir augmenté d'autant dans les cinq années précédentes. De toute évidence, la participation autochtone à notre secteur connaît une croissance continue. Cela est attribuable dans une grande mesure aux ententes conclues entre les sociétés. Je crois que vous avez entendu plusieurs de nos membres au cours de vos audiences des dernières semaines.

Comme vous le savez, Cameco est le plus grand employeur privé du pays. De plus, vous avez sans doute constaté que la participation autochtone atteint près de 60 % à la baie Voisey's et oscille entre 30 et 40 % dans les mines de diamants des Territoires du Nord-Ouest. Nous ne parlons ici que d'emplois directs. Sur le plan des emplois indirects, vous savez qu'un certain nombre d'entreprises autochtones ont été créées pour desservir et approvisionner l'industrie. C'est un autre aspect du secteur qui ne se reflète pas dans les chiffres recueillis par Statistique Canada. Il n'y a pas de doute que l'activité minière a d'énormes retombées qui constituent une part vraiment importante du rôle de l'industrie minière au Canada. À notre avis, ces activités continueront et s'intensifieront avec le temps.

Notre industrie connaît en même temps une pénurie de ressources humaines. Elle n'est peut-être pas très forte en ce moment parce que nous avons une petite période de ralentissement, mais, d'une façon générale — comme Ryan vous le dira dans quelques minutes —, notre main-d'oeuvre avance en âge. Je suis sûr que la Chambre de commerce le confirmera aussi. Comme il y a actuellement un important roulement dans l'industrie, les Autochtones représentent une importante source de travailleurs de remplacement. Par conséquent, c'est pour nous un impératif direct de maintenir les progrès réalisés au chapitre de l'augmentation de la participation autochtone à l'activité minière.

C'est vraiment le principal facteur qui joue. Il y a beaucoup de bonnes raisons d'agir ainsi aussi bien pour l'industrie que pour le pays. Si nous voulons exploiter une mine, il est très utile pour nous que des Autochtones souhaitent nous voir travailler près de chez eux et soient désireux de participer à l'activité minière dans le cadre d'emplois directs ou autrement. C'est vraiment avantageux pour nous.

Cela étant, quel message ai-je à adresser au gouvernement fédéral et aux parlementaires?

Le gouvernement a mis en oeuvre plusieurs très bons programmes qui ont donné des résultats très positifs depuis quelques années. J'ai directement participé à l'un d'eux lorsque j'étais chef de la direction de l'Association minière de la Colombie-Britannique, qui porte maintenant le nom de B.C. AMTA, mais qui s'appelait alors la B.C. Aboriginal Mine Training Association. L'organisme porte actuellement le nom officiel de B.C. Aboriginal Mentoring and Training Association. Ses activités s'étendent au-delà des mines. J'aime à penser que l'association a commencé avec les mines, tout comme nos régions pionnières, pour s'étendre peu à peu à de nombreux autres secteurs d'activité économique de la Colombie-Britannique et de l'Alberta. Bref, l'association se développe au-delà de la frontière et étend son action à d'autres domaines. Elle a joué un rôle vraiment critique dans l'augmentation de la participation des Autochtones à l'activité minière en Colombie-Britannique.

Comme je l'ai mentionné, j'ai fait partie de son conseil d'administration dans ses premiers temps. À l'origine, elle avait son siège social à Kamloops, où elle a fait un travail extraordinaire. Elle a maintenant des bureaux à beaucoup d'autres endroits de la province. Le modèle de la B.C. AMTA était inspiré de celui de l'Association de formation minière des Territoires du Nord-Ouest, qui s'était développée autour des mines de diamants. Nous avons récemment entendu parler d'un programme semblable qui doit être mis en oeuvre dans le Cercle de feu. Je félicite le gouvernement d'avoir pris cette initiative que j'estime très proactive.

Pourquoi ces initiatives et la participation du gouvernement fédéral sont-elles importantes? Ayant siégé au conseil d'administration, je peux vous dire que la présence du gouvernement fédéral et son soutien financier garantissent que les règles du jeu seront équitables et qu'autour de la table, l'industrie et les collectivités autochtones seront sur un pied d'égalité.

● (0855)

Lorsque le financement vient uniquement de l'industrie — et, croyez-moi, l'industrie investit dans ces initiatives et y participe activement —, la situation n'est pas vraiment équilibrée, quels que soient les efforts déployés par le secteur privé. Dans ce cas, les conditions ne sont pas particulièrement propices à la participation. Par contre, la présence du gouvernement fédéral ou d'un gouvernement provincial rétablit l'équilibre, favorise une participation active et contribue à l'établissement d'un climat de confiance qui, avec le temps, joue un rôle extrêmement important. J'en ai été témoin à Kamloops. J'ai également participé à des rencontres tenues à Kamloops au sujet de la nouvelle mine Afton. J'ai vu les diplômés de ce programme. Je peux vous dire que j'ai trouvé émouvant de voir ces jeunes, pour la plupart autochtones, passer par les différentes étapes de la formation, obtenir un certificat de compétence et finalement décrocher un emploi. Je pense que ces initiatives ont un grand pouvoir de transformation. Nous n'en sommes qu'aux premiers stades de ces programmes qui, avec le temps, engendreront de grands changements dans beaucoup des collectivités où se trouvent les mines et où des programmes de ce genre sont offerts.

Nous croyons vraiment que vous devriez maintenir ces investissements. Les deux grands programmes de formation qui existent actuellement — la SFCEA et le FCP, ou Fonds pour les compétences et les partenariats — font actuellement l'objet d'un examen. Ces deux programmes de RHDCC ont fourni le genre de financement dont je viens de parler, permettant aux organismes intéressés de se développer. Il s'agit d'un examen quinquennal. Nous appuyons énergiquement ces programmes dont nous vous encourageons à recommander la reconduction ou l'expansion. Compte tenu des débouchés qui s'annoncent dans le secteur minier ainsi que dans les autres secteurs de ressources naturelles du Canada, je crois que la demande de programmes de ce genre ne fera que s'intensifier.

Je vais m'arrêter là pour céder la parole à Ryan.

Merci beaucoup.

**M. Ryan Montpellier:** Merci, Pierre.

Merci, monsieur le président et membres du comité. C'est un plaisir pour moi de m'adresser à vous ce matin. Nous vous sommes certainement reconnaissants de votre invitation.

Je suis le directeur général du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, ou CRHIM. Le conseil est un organisme à but non lucratif qui est au service de ses membres et dont le mandat est de cerner les problèmes du marché du travail et des ressources humaines dans l'industrie minière et d'y remédier. Si vous connaissez le programme des conseils sectoriels, je vous dirai que notre organisation est l'un de ses résultats. Nous comptons, je crois, parmi les rares conseils qui ont survécu et se sont développés. Nous continuons donc à répondre aux besoins de notre secteur.

Nous le faisons en collaboration avec nos membres. Nous réunissons les représentants de l'industrie, c'est-à-dire non seulement les employeurs et les membres de l'Association minière du Canada, mais aussi les syndicats, les établissements d'enseignement, les groupes autochtones et différents groupes d'intervenants, afin de répondre aux besoins du secteur.

On a beaucoup parlé récemment, notamment dans les médias et ailleurs, de pénuries de compétences au Canada. De nombreux arguments très valides sont avancés par les partisans et les opposants de la thèse selon laquelle le Canada connaît une pénurie de main-d'oeuvre.

Je peux vous dire, sur la base de toutes nos consultations avec nos sociétés membres, que, comme l'a dit Pierre, la pénurie s'est sensiblement atténuée ces temps-ci par suite de la chute du prix des matières premières, mais que les sociétés minières ont encore beaucoup de difficultés à attirer des travailleurs. La pénurie ne se manifeste pas dans tous les métiers et toutes les régions du pays, mais il y a certains coins où des emplois sont restés vacants pendant plus d'un an, il y a des endroits où nous n'arrivons tout simplement pas à trouver un ingénieur ayant une expérience de 10 ou 15 ans qui soit capable de prendre directement la direction des travaux d'une mine. C'est une réalité.

Comme je l'ai dit, ce n'est pas le cas partout dans le pays. Toutefois, on trouve des déclarations de représentants de la Chambre de commerce et de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, on trouve des résultats d'enquête d'après lesquels les employeurs se plaignent de pénuries de main-d'oeuvre. Personnellement, je peux vous dire en m'appuyant sur des renseignements anecdotiques recueillis sur le terrain que nos employeurs ont de la difficulté à trouver des gens. Je vous donnerai davantage de détails à ce sujet lorsque je parlerai des facteurs qui influent sur cette pénurie et des raisons pour lesquelles nous croyons qu'elle s'aggravera dans les années à venir.

Nous sommes persuadés que, dans le secteur canadien des mines, le marché du travail est exposé à une sérieuse crise. D'après l'Association minière du Canada et ses membres, des projets miniers d'une valeur approximative de 160 milliards de dollars sont actuellement soumis au processus d'évaluation environnementale en vue de la délivrance des permis nécessaires. Bien sûr, ils ne seront pas tous approuvés, mais même si ce n'est que certains d'entre eux qui le sont, d'importantes pressions s'exerceront sur un marché du travail qui connaît déjà des difficultés.

Si on tient compte aussi du vieillissement de la main-d'oeuvre — près de 40 % de nos travailleurs ont aujourd'hui plus de 50 ans et environ un tiers deviendront admissibles à la retraite dans les cinq prochaines années —, le défi est vraiment de taille. Imaginez une industrie en pleine expansion avec une main-d'oeuvre vieillissante. Nous avons aussi d'autres problèmes de recrutement attribuables au fait que le secteur minier fonctionne surtout dans des régions rurales et isolées. Nous devons continuellement lutter contre des stéréotypes négatifs persistants. Une fois tous ces éléments combinés, on se rend

compte que le recrutement de la prochaine génération de mineurs occasionnera des problèmes imposants.

Au conseil, nous examinons régulièrement les projections du marché du travail. Nous considérons nos prévisions et notre demande pour les deux, cinq et dix prochaines années. Nos chiffres les plus récents révèlent que nous aurons besoin d'environ 145 000 nouveaux employés dans la prochaine décennie. La ventilation de ce nombre indique qu'environ 20 % sont dus à la croissance dans un scénario de base, mais que les 80 % restants serviront à remplacer ceux qui travaillent actuellement dans l'industrie et ceux qui partiront parce qu'ils auront atteint l'âge de la retraite ou pour d'autres raisons.

C'est l'un des plus graves défis que l'industrie minière doit affronter aujourd'hui. Où trouverons-nous la prochaine génération de mineurs qualifiés? Je sais, parce que j'en ai discuté avec nos vice-présidents aux ressources humaines et avec les dirigeants de l'industrie, que c'est un problème sérieux. D'où viendront ces gens? Eh bien, il n'y a pas de formule magique. Notre secteur doit apprendre à mieux utiliser toutes les sources potentielles de main-d'oeuvre, y compris les jeunes, les femmes et les néo-Canadiens. Toutefois, il n'y a pas de doute que les Autochtones constitueront l'une de nos sources clés.

● (0900)

Le secteur minier a fait un excellent travail dans ce domaine ces dernières années. Je crois que nous sommes des chefs de file au Canada pour ce qui est d'attirer, de recruter et de garder des travailleurs autochtones. En tant qu'industrie, nous considérons que c'est là une source stratégique de main-d'oeuvre. Cette optique est avantageuse pour beaucoup de raisons. La première, que Pierre a mentionnée, est que, dans bien des cas, les activités minières se déroulent en territoire autochtone traditionnel.

Comme Pierre l'a dit, il y a actuellement une centaine d'ententes sur les avantages et les répercussions. Ce sont des accords signés par des sociétés minières avec des collectivités autochtones. La plupart — je veux parler de nos ententes socio-économiques ou de partenariat — ont une composante d'emploi. Cette composante prévoit soit que nous engagerons un certain nombre d'employés autochtones soit qu'un pourcentage de notre main-d'oeuvre viendra de collectivités autochtones.

Il y a quelques années, nous avons étudié 16 des principales ententes sur les avantages et les répercussions. Nous avons interrogé les cadres des sociétés qui les avaient négociées et les dirigeants communautaires qui les avaient élaborées et avons examiné les obstacles qui font que certaines sociétés et collectivités ont beaucoup de difficultés à atteindre leurs objectifs d'emploi. L'étude a mis en lumière différents facteurs, comme le manque de confiance et le manque de connaissance du projet et des carrières. Différents obstacles expliquaient le fait que les objectifs d'emploi n'étaient pas atteints. Il y avait notamment le manque d'instruction et, en particulier, l'absence de compétences essentielles et le manque de préparation à l'emploi. Souvent, les sociétés minières sous-estimaient le niveau des compétences essentielles présent dans la collectivité et ne comprenaient pas à quel point cette formation préalable était nécessaire pour que les personnes en cause puissent travailler dans le secteur minier.

Par suite de l'étude, le CRHIM et l'industrie ont lancé un nouveau programme, appelé L'Essentiel des mines, visant à inculquer les rudiments de l'exploitation minière. J'ai l'intention de consacrer le reste de mon exposé à ce programme et au succès qu'il a remporté.

L'Essentiel des mines est un programme de préparation à l'emploi conçu pour les Autochtones. Il a été mis au point dans le cadre d'un partenariat entre l'industrie minière et l'Assemblée des Premières Nations. Il a néanmoins été élaboré de concert avec les Métis, les Inuits, des experts canadiens en compétences de base et un certain nombre d'établissements d'enseignement. L'objet du programme est en fait d'accroître l'engagement des Autochtones et leur participation à l'ensemble du secteur en leur donnant une formation préalable à l'emploi et en leur permettant d'acquérir les compétences essentielles dont ils ont besoin pour travailler dans notre secteur.

L'aspect tout à fait particulier de ce programme est qu'il enseigne les compétences essentielles en se basant sur des exemples, des outils, des documents, des scénarios et des simulations intégralement tirés de l'industrie elle-même, et tout cela dans le respect de la culture autochtone. Par conséquent, nous n'avons pas des enseignants qui présentent des cours dans une salle de classe. Le programme se fonde sur une approche de l'éducation adaptée à la culture autochtone, dans le cadre de choses telles que les cercles d'apprentissage, la narration, les manifestations culturelles ainsi que le recours aux aînés, qui viennent raconter en classe l'histoire de la participation autochtone à l'exploitation minière. C'est vraiment une approche éducative très holistique et très différente. L'intérêt que le programme a suscité parmi les Autochtones est extraordinaire. Il s'est également révélé très précieux pour les collectivités locales et pour les sociétés minières qui engagent les finissants au terme de leur stage.

Le programme est maintenant au point. Il fonctionne depuis près de 18 mois. Il a été adopté dans plusieurs provinces et territoires du pays. Jusqu'ici, nous avons formé 110 personnes et 180 autres y sont actuellement inscrites. D'une durée de 12 semaines, il se développe à un rythme rapide, je dirais presque exponentiel. Nous nous attendons à avoir 200 diplômés de plus cette année. Autrement dit, d'ici la fin de 2014, nous pourrions avoir 450 jeunes Autochtones prêts à travailler. À l'heure actuelle, près de 75 % des inscrits vont jusqu'au terme du programme et 80 % d'entre eux trouvent immédiatement un emploi dans le secteur.

Le pourcentage de ceux qui terminent le programme peut sembler bas, mais je peux vous dire que, dans l'optique des compétences essentielles autochtones, il est en fait très élevé. L'obligation d'assiduité constitue l'un des plus importants problèmes. En effet, il est difficile de garder ces gens en classe pendant 12 semaines. C'est comme s'ils étaient soumis à une entrevue de 12 semaines pendant laquelle les sociétés peuvent venir vérifier s'ils sont arrivés à l'heure et ont reçu la formation voulue.

● (0905)

Avec un tel nombre d'inscriptions, nous avons besoin d'un employeur partenaire, d'un établissement d'enseignement, qu'il s'agisse d'un collège communautaire ou d'un organisme autochtone privé de formation, ainsi que d'une collectivité autochtone. C'est cette approche à trois qui a permis au programme d'avoir un tel succès.

Le plus grand problème du programme tient au financement. Le dernier point que je veux souligner, c'est que ce programme a eu un très grand succès et que la formation est maintenant donnée en anglais et en français dans un certain nombre de collectivités situées un peu partout dans le pays. Ces collectivités appartiennent non seulement aux Premières nations, mais aussi aux Métis et aux Inuits. Je répète donc que le plus grand problème est de trouver le financement nécessaire pour organiser la formation. Je peux vous dire que le gouvernement fédéral a joué un rôle clé dans le cadre du FCP et de la SFCEA. Les fonds viennent de plusieurs sources, les

efforts déployés auprès des gouvernements provinciaux et territoriaux ayant été couronné de succès. Les sociétés minières et les associations du secteur ont également participé, mais il serait essentiel que les collectivités autochtones aient accès à ce financement et aient la possibilité d'affecter les fonds à des programmes tels que L'Essentiel des mines, qui ont un excellent rendement sur l'investissement et qui mènent directement à un emploi dans un secteur industriel comme l'exploitation minière.

Je crois que je vais m'en tenir à cela. Merci beaucoup, monsieur le président.

**Le président:** Merci à vous.

Nos deux autres témoins sont arrivés. Je voudrais souhaiter la bienvenue à Valerie Bowers, directrice générale du Mi'kmaq Employment Training Secretariat, ainsi qu'à Karen Pictou, agente de liaison pour les partenariats.

Bienvenue au comité. Nous sommes heureux de constater que vous avez réussi à vous joindre à nous. Je sais que vous avez eu des difficultés la semaine dernière. Nous nous attendions à vous entendre par téléconférence, mais nous vous avons maintenant en personne, ce qui est très bien.

Vous aurez votre tour un peu plus tard. Pour le moment, je vais donner la parole à Susanna, de la Chambre de commerce.

**Mme Susanna Cluff-Clyburne (directrice principale, Affaires parlementaires, Chambre de commerce du Canada):** Bonjour, membres du comité. Je voudrais vous remercier de m'avoir donné la possibilité de m'adresser à vous ce matin.

En décembre dernier, la Chambre de commerce du Canada a publié le rapport *Une occasion à saisir: accroître la participation à la main-d'oeuvre canadienne des peuples autochtones*. Je crois qu'il a été distribué à tous les membres du comité. Le rapport a été produit parce que nos membres souhaitaient s'attaquer à l'un des principaux facteurs qui contribuent à la difficulté qu'ils ont à trouver les travailleurs qualifiés dont ils ont besoin. Ce facteur, c'est la sous-représentation des Autochtones dans notre population active.

Comme beaucoup d'autres organismes, la Chambre de commerce du Canada s'est intéressée aux grandes difficultés qu'ont les peuples autochtones à aller jusqu'au bout de leurs études primaires, secondaires et postsecondaires et, par la suite, à obtenir et à garder un emploi. Dans ce rapport, nous avons adopté une approche différente en insistant sur les initiatives fructueuses qui, en visant à augmenter la participation des Autochtones à la population active, ont permis à des employeurs de renforcer leur compétitivité. Nous avons également formulé des recommandations à l'intention du gouvernement fédéral et des entreprises canadiennes. En fait, j'ai toujours essayé, dans mes rapports, de présenter des suggestions au monde des affaires. Nos recommandations portaient sur les mesures que le gouvernement et l'entreprise peuvent prendre pour donner aux Autochtones et aux collectivités où ils vivent les moyens de faire en sorte que toutes leurs initiatives soient couronnées du même succès.

● (0910)

[Français]

Notre message clé est que l'augmentation du nombre d'Autochtones au sein de notre main-d'oeuvre n'est pas une question autochtone, mais une question qui concerne tous les Canadiens.

[Traduction]

On considère qu'un diplôme secondaire constitue le niveau d'instruction minimal nécessaire pour obtenir un emploi. Même si l'écart entre les taux de succès scolaire des Autochtones et des non-Autochtones diminue, il faut qu'il baisse davantage et beaucoup plus vite.

On insiste beaucoup sur les études postsecondaires, mais cela n'a aucun sens pour des personnes qui n'ont pas fini l'école secondaire. Beaucoup d'organisations autochtones essaient de remédier à la situation. Dans le rapport, je donne l'exemple de la Première Nation Mosquito de la Saskatchewan, qui a décidé d'affecter les paiements qu'elle reçoit du gouvernement fédéral dans le cadre de la prestation nationale pour garde d'enfants à des programmes d'études secondaires qui visaient, dans la première année, à amener ses jeunes à l'équivalent de la 10<sup>e</sup> année. Aujourd'hui, la Première Nation s'efforce de les amener à l'équivalent de la 12<sup>e</sup> année. Elle passera ensuite aux études postsecondaires.

Nous avons également donné des exemples de sociétés et d'établissements d'enseignement postsecondaires qui ont reconnu le besoin d'investir tout de suite dans l'éducation des futurs étudiants et employés autochtones. Ainsi, il y a l'exemple du programme Les études d'abord de la Banque Royale du Canada, qui existe en fait depuis une vingtaine d'années et qui offre aux étudiants autochtones des emplois dans les succursales de la banque partout dans le pays. Le rapport mentionne aussi l'University of Ontario Institute of Technology d'Oshawa, en Ontario, qui a des programmes hebdomadaires destinés à familiariser des Autochtones de 12 à 18 ans avec leur propre culture et à leur montrer les avantages qu'il y a à faire des études.

Pour encourager les initiatives de ce genre, nous recommandons dans le rapport que le gouvernement fédéral trouve davantage d'occasions de partager avec les entreprises le financement des programmes de formation et d'acquisition de compétences destinés aux Autochtones.

Les éducateurs nous ont dit qu'à leur avis, l'un des plus grands obstacles au succès des Autochtones à l'école et dans la population active réside dans le fait qu'ils ont du mal à s'adapter aux conditions du milieu scolaire et du marché du travail. C'est pour cette raison que la Chambre de commerce et beaucoup d'autres organisations s'intéressent à des programmes comme celui de la Nunavut Sivukniksavut et recommandent au gouvernement fédéral de financer davantage d'initiatives de ce genre pour inspirer de la confiance et de la fierté aux étudiants autochtones avant qu'ils n'entreprennent des études postsecondaires. Il s'agit d'un programme destiné aux étudiants qui ont fini l'école secondaire.

Les entreprises et les organisations de formation nous ont en outre parlé de la frustration qu'elles ressentent devant les programmes gouvernementaux qui sont mis en place puis supprimés. Nous avons parlé aujourd'hui même de l'examen auquel doivent être soumis certains programmes fédéraux. Nos interlocuteurs avaient également l'impression que le gouvernement s'intéresse beaucoup plus à la paperasserie et aux vérifications qu'aux résultats obtenus. C'est pourquoi nous sommes d'avis que le gouvernement fédéral obtiendrait un meilleur rendement des fonds qu'il consacre à la formation des Autochtones s'il évitait de changer les délais, les paramètres et les dates de lancement des différents projets. J'ai mentionné dans le rapport l'exemple de la Mine Training Society des Territoires du Nord-Ouest.

Nous avons également recommandé que le gouvernement offre aux sociétés des crédits d'impôt pour les encourager à aider les

petites entreprises des régions éloignées, dont beaucoup sont autochtones. Nous avons aussi proposé que le gouvernement fédéral veille à ce que les collectivités autochtones aient accès, si elles le souhaitent, à une formation de base en gestion d'entreprise et en gestion financière. Dans les territoires, où on ne peut pas s'adresser à un gouvernement provincial pour obtenir un financement complémentaire, nous avons proposé que le gouvernement fédéral consacre un certain pourcentage des redevances perçues sur l'extraction des ressources naturelles à des programmes de formation et d'acquisition de compétences.

[Français]

Nos membres croient que le Canada, par l'entremise de ses gouvernements, de ses peuples et de ses entreprises, a les moyens de laisser derrière lui les échecs et les déceptions liés à la participation des Autochtones à sa société et à son économie.

● (0915)

[Traduction]

Nous devons tous trouver des occasions d'agir d'une manière réaliste et respectueuse afin d'aboutir au résultat que les peuples autochtones souhaitent et dont tous les Canadiens ont besoin.

[Français]

Je vous remercie encore une fois de nous avoir donné l'occasion de comparaître devant vous ce matin.

[Traduction]

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à Valerie et Karen. Vous avez 10 minutes. Je sais que vous allez partager cette période. La parole est à vous.

**Mme Valerie Bowers (directrice générale, Mi'kmaq Employment Training Secretariat):** Je voudrais tout d'abord vous remercier de nous avoir invitées au comité. *Wela'liog.*

Je m'appelle Valerie Bowers. Je suis la directrice générale du Mi'kmaq Employment Training Secretariat, que nous appelons tout simplement le METS. Je suis accompagnée de Karen Pictou, agente de liaison chargée des partenariats du METS. C'est une femme extraordinaire, qui est mon bras droit. Nos fonctions nous donnent la possibilité d'observer de très près les succès et les problèmes que connaissent les Autochtones de la Nouvelle-Écosse lorsqu'ils cherchent à obtenir et à garder un emploi. Comme vous le savez, nos gens des Premières Nations ont tous des difficultés à cet égard.

Le METS est l'un des trois signataires d'ententes de la SFCEA en Nouvelle-Écosse. Nous coordonnons et administrons les programmes et les services de formation et d'emploi offerts à 13 collectivités des Premières Nations et, par l'entremise du Centre d'amitié autochtone micmac, à leurs membres vivant hors réserve.

Le METS a été créé en avril 1991 sous le nom de Pathway Secretariat. Il a été légalement constitué sous le nom de Mi'kmaq Employment Training Secretariat en avril 1996. Nous fonctionnons dans le cadre d'un modèle d'ententes auxiliaires. Nous avons placé un agent d'emploi autochtone dans chacune des 13 collectivités ainsi que dans le Centre d'amitié autochtone micmac. Nous répartissons les fonds de formation en fonction de la population, mais le centre d'amitié ne reçoit du financement que pour l'agent d'emploi autochtone.

Notre financement n'a jamais augmenté depuis le début en dépit de l'accroissement de notre population et de la hausse des frais de formation et du coût de la vie.

Notre population se compose essentiellement de Micmacs. Les quelque 24 175 personnes d'origine autochtone qui vivent en Nouvelle-Écosse ont augmenté de 42 % depuis 2001. Parmi eux, il y a 14 239 Indiens inscrits faisant partie des bandes de la province.

Comme vous le savez, la population des Premières Nations est beaucoup plus jeune que l'ensemble de la population de la Nouvelle-Écosse et du pays. Avec un âge médian de 25,4 ans, contre 41,6 ans pour l'ensemble de la population, 46 % des Indiens inscrits de la province ont moins de 25 ans.

En Nouvelle-Écosse, 9 773 Micmacs inscrits vivent dans les réserves. Comme je l'ai mentionné, nous avons dans la province 13 collectivités des Premières Nations et 42 réserves.

Une proportion croissante de la population autochtone — soit 5 320 personnes — vit à Halifax, ce qui signifie que beaucoup de nos gens se sont établis dans les centres urbains.

La responsabilité de l'éducation dans les réserves incombe au conseil Mi'kmaw Kina'matnewey, ou MK, qui joue le rôle de conseil scolaire autochtone pour l'ensemble de la province.

Les statistiques les plus récentes montrent que, parmi les personnes de 25 à 64 ans qui se sont identifiées comme autochtones, 27 % n'avaient pas fini l'école secondaire, par rapport à 19 % dans l'ensemble de la population. Nous avons donc un important problème de décrochage au niveau secondaire.

D'après le recensement de 2006, le taux de chômage des personnes vivant dans les réserves s'élevait à 24,6 %, par rapport à 9,1 % pour l'ensemble de la Nouvelle-Écosse. Le taux de chômage des personnes qui se sont identifiées comme autochtones était de 15,5 %. De plus, seuls 50 % des habitants des réserves faisaient partie de la population active.

Depuis que la Cour suprême du Canada a statué, en 2004 et 2005, que la Couronne a l'obligation de consulter les Autochtones sur les décisions et les mesures pouvant avoir des effets négatifs sur leurs établissements ou sur leurs droits ancestraux ou issus de traités, nos relations avec la province de la Nouvelle-Écosse se sont améliorées et les Micmacs ont commencé à bénéficier d'une certaine considération qui entraîne une intégration plus efficace de leurs membres dans l'espace économique de la province.

L'Assemblée des chefs mi'kmaq de la Nouvelle-Écosse a permis de donner aux Micmacs une voix unique et de travailler collectivement à l'intégration de leurs membres et de leurs entreprises dans l'économie provinciale.

La décision historique de la Cour suprême a donné aux Micmacs la possibilité de participer à de grandes initiatives de développement économique, qui ont produit des retombées pour nos collectivités.

● (0920)

L'équipe de négociation Kwilmu'kw Maw-klusuaqn, connue sous le nom de KMKNO, négocie au nom de l'assemblée des ententes avec des promoteurs et veille au respect des droits et des titres des Micmacs.

Le KMKNO fait des progrès dans ses négociations avec le secteur privé, ce qui a permis de conclure un certain nombre d'ententes. Beaucoup d'autres sont en cours de négociation. Toutefois, aucun mandat provincial n'impose aux promoteurs de collaborer avec les Micmacs. Il peut donc être difficile d'assurer à nos gens qu'ils auront la possibilité de participer aux activités de développement entreprises sur nos terres.

Le METS travaille en étroite collaboration avec le KMKNO. Ensemble, nous avons établi un groupe de travail sur l'emploi

composé de représentants des organisations autochtones qui s'occupent d'emploi. Le groupe de travail dirige les activités concernant les stratégies liées à l'emploi prévues dans chaque entente.

Je vais maintenant céder la parole à Karen.

**Mme Karen Pictou (agente de liaison du partenariat, Mi'kmaq Employment Training Secretariat):** Le METS travaille de concert avec d'autres organisations qui s'occupent de formation et d'emploi en Nouvelle-Écosse. À l'heure actuelle, à part les signataires d'ententes de la SFCEA, nous avons dans la province un certain nombre d'ententes du Fonds pour les compétences et les partenariats qui ont différentes dates d'expiration.

Le Partenariat pour l'emploi des Autochtones en Nouvelle-Écosse, ou PEANE, est le plus important des programmes du FCP. Il arrivera lui aussi à expiration à la fin de l'exercice 2015. Le PEANE est particulièrement axé sur les débouchés découlant du contrat de 25 milliards de dollars attribué à Irving Shipbuilding et de ses retombées.

Nous avons travaillé de concert avec le PEANE pour cerner les besoins et pour encourager, recruter et former des personnes afin qu'elles possèdent les compétences nécessaires, même si la première entente concernant la construction des navires ne sera pas définitive avant 2015. Ce projet du FCP recevra environ 5 millions de dollars sur une période de deux ans et demi. Nous aurons besoin d'autres ressources pour reprendre efficacement ce travail et accroître la participation autochtone à toutes les étapes du projet. On estime que, dans la période de pointe comprise entre 2020 et 2021, quelque 2 000 à 2 500 personnes travailleront sur ce site.

On dit souvent que la population vieillissante de la Nouvelle-Écosse connaît et continuera de connaître une pénurie de travailleurs qualifiés. Nous collaborons actuellement avec Irving, le gouvernement provincial et le gouvernement fédéral ainsi qu'avec les principales organisations autochtones afin de mettre au point une stratégie qui permettra aux membres et aux entreprises des Premières Nations de profiter de ces débouchés. Un financement durable sera essentiel pour mettre en oeuvre la stratégie et pour préparer les Micmacs à saisir les occasions qui s'offriront.

À part le contrat d'Irving Shipbuilding, plusieurs autres initiatives provinciales de développement économique seront réalisées au cours des quelques prochaines années et nécessiteront de nombreux travailleurs qualifiés. Il y a, par exemple, le projet Maritime Link, la construction de la prison du comté de Pictou, les projets d'énergie éolienne des Premières Nations et le terminal Melford.

De plus, l'Assemblée des chefs mi'kmaq et le KMKNO négocient ou ont déjà signé des protocoles d'entente et des ententes sur les avantages et les répercussions avec plusieurs sociétés, dont Port Hawkesbury Paper, Donkin Mines, Emera, Shell, Pieridae et Moose River. Tous ces projets ouvriront des débouchés considérables aux Micmacs de la Nouvelle-Écosse. Avec des budgets limités de formation et d'emploi, nous ne disposons pas de ressources financières suffisantes pour préparer adéquatement les membres de nos collectivités en vue de ces débouchés. Il est impératif pour les Micmacs que d'autres ressources plus importantes leur soient attribuées après 2015.



Le travail en partenariat avec l'ensemble des organisations autochtones de la province a permis d'éliminer les chevauchements et l'effet de silo. Toutefois, même après la mise en commun de nos compétences et de nos ressources, nos gens doivent quand même affronter beaucoup des mêmes obstacles quand ils essaient d'obtenir et de garder un emploi. Parmi ces obstacles, il y a lieu de mentionner les faibles niveaux de littéracie, les niveaux d'instruction insuffisants, le manque d'accès à l'éducation, le racisme, la discrimination, le manque de confiance en soi, la pauvreté, les mauvaises conditions de logement, le permis de conduire et le transport, les processus de recrutement et de sélection des employeurs, l'accès à des services abordables de garde d'enfants, la proximité des lieux d'emploi et la quasi-absence d'Autochtones aux postes de commandé.

En sus de ces obstacles, il semble y avoir un écart entre la politique officielle du gouvernement et les mesures qu'il prend concrètement en matière de diversité de la main-d'oeuvre. Pour surmonter ces obstacles, il faudra de l'engagement non seulement de la part des Micmacs, mais aussi à tous les niveaux de gouvernement et même dans le secteur privé. Toute entente future d'emploi et de formation devrait être souple et comprendre un financement à plus long terme. Les obstacles historiques et systémiques que les Autochtones ont dû affronter pour parvenir à l'autonomie ne changeront pas en l'espace de cinq ans. Si nous devons mieux réussir, il faudra une planification continue aussi bien à court qu'à long terme sur une plus longue période.

Beaucoup de nos clients doivent faire face à de multiples obstacles. Ils ont besoin de multiples interventions et de tout un assortiment de services. En leur offrant des services globaux afin de leur permettre d'acquérir les compétences fondamentales essentielles dont ils ont besoin, nous pourrions aspirer à de meilleurs résultats. À titre d'experts en matière d'emploi, nous savons qu'il faut obtenir l'engagement des clients au début du périple qu'ils doivent entreprendre pour atteindre l'autonomie. En gardant, année après année, des listes d'attente pour la formation, on ne fait qu'affaiblir les gens avant même qu'ils n'aient commencé.

Jusqu'ici, nos collectivités ont utilisé les fonds liés aux ententes sur le marché du travail pour payer des dépenses et toucher un plus grand public. Ces fonds ont servi à des cours sur place de littéracie, de compétences essentielles et d'acquisition de compétences ainsi qu'à des placements professionnels et à des programmes d'études en milieu de travail. Une fois que les fonds des ELT auront été transférés à la subvention canadienne pour l'emploi, les collectivités autochtones ne seront plus en mesure de réaliser des programmes sur place de ce genre. Le secteur privé de la Nouvelle-Écosse se compose essentiellement de petites et moyennes entreprises. Compte tenu des contraintes financières que connaît l'économie aujourd'hui, très peu de ces entreprises auront les moyens de satisfaire aux critères de contrepartie prévus dans le nouveau programme.

Les Autochtones et tous les habitants de la Nouvelle-Écosse ressentiront les effets de la perte de ces fonds qui auraient pu servir à combler l'écart de l'emploi. Comme la plupart de nos collectivités se trouvent dans des endroits isolés, c'est avec des entreprises de ce genre que nous avons formé des partenariats pour les heures requises, les placements professionnels et le partage des coûts.

● (0925)

À défaut d'un financement supplémentaire, nos programmes ordinaires ne pourront pas répondre à la demande, sans compter que les projets liés à notre communauté régionale dont nous avons tant besoin...

**Le président:** Karen, puis-je vous demander de terminer rapidement? Le temps de parole prévu est largement dépassé. Je vous prie donc de passer à votre conclusion.

**Mme Karen Pictou:** D'accord.

Un excellent travail est actuellement fait en Nouvelle-Écosse. Nous avons besoin d'encouragements pour poursuivre avec votre appui. Il est impératif que nous disposions de fonds supplémentaires pour mieux réussir. Le risque de perdre notre financement menace la prospérité de nos collectivités. Nous souhaitons obtenir l'appui de tous les ordres de gouvernement dans le cadre d'un engagement énergétique à éliminer les obstacles créés par des siècles d'oppression.

Il faudra les efforts conjugués de tous pour apporter les changements nécessaires dans les collectivités des Premières Nations et pour augmenter notre participation à tous les niveaux de la population active canadienne.

C'est seulement dans ma génération qu'on a cessé d'obliger les Micmacs à aller dans les pensionnats indiens et qu'on a commencé à leur offrir de l'instruction et des emplois sans les forcer à renoncer à leur identité micmaque.

Le travail que font les signataires d'ententes de la SFCEA partout dans le pays est absolument essentiel à la reconstruction de nos nations de l'intérieur.

À défaut de mesures adéquates et adaptées pouvant produire des solutions innovatrices pour l'élimination de ces obstacles, les Autochtones dépendront encore plus de l'aide sociale, ce qui perpétuera le cycle de l'exclusion et de l'oppression.

Je vous remercie du temps que vous nous avez accordé et de l'attention que vous porterez à cette importante question. Nous espérons que vous continuerez à agir en notre nom pour défendre les intérêts de notre nation.

**Le président:** Je vous remercie. Nous allons maintenant entreprendre le premier tour de questions. Madame Groguhé, vous avez cinq minutes.

[Français]

**Mme Sadia Groguhé (Saint-Lambert, NPD):** Merci, monsieur le président.

Tout d'abord, je souhaite remercier l'ensemble de nos témoins d'avoir accepté de nous rencontrer aujourd'hui.

Il va sans dire que les défis restent immenses. Certains d'entre vous ont commencé à intervenir depuis déjà plusieurs années au sujet de la formation de la main-d'oeuvre autochtone. Il y a un type d'interventions qui revient chaque fois qu'on entend les témoins, à savoir la prévention. Quand on parle de prévenir, il s'agit véritablement de prendre en considération la position des peuples autochtones et d'agir en amont, en matière d'éducation, par exemple.

Prenons le volet de l'éducation. Il est clair pour moi que l'éducation commence en bas âge. Elle commence avec la construction d'écoles qui sont accessibles pour tous les enfants autochtones, et ce, le plus tôt possible.

On sait que le problème du décrochage chez nos jeunes est important, qu'ils soient d'ailleurs autochtones ou non. Si on veut véritablement avoir des résultats par la suite en misant sur des stratégies de formation de la main-d'oeuvre, il est clair qu'on ne peut pas se passer d'une action gouvernementale qui fait en sorte qu'on relève d'abord les défis que connaissent les populations autochtones.

J'adresse ma question à vous, monsieur Montpellier. Vous avez parlé du mentorat. De quelle façon ce mentorat se construit-il? Quels sont les effets positifs de ce mentorat quant au placement en emploi pour les jeunes autochtones?

● (0930)

**M. Ryan Montpellier:** Je vous remercie beaucoup de votre question.

Je suis d'accord avec ce que vous avez dit au début concernant l'importance de l'éducation à la base. On a besoin d'écoles et de formation pour offrir aux gens les compétences essentielles pour qu'ils aient du succès dans leur carrière future.

L'une des plus grandes lacunes de notre industrie, c'est le manque de compétences essentielles de la part des individus. Au-delà de la formation de base, les entreprises pourraient donner de la formation spécifique aux professions. Présentement, on observe que les entreprises doivent investir dans la formation relative aux compétences essentielles et dans la préparation à l'emploi.

Dans notre programme de préparation à l'emploi intitulé l'Essentiel des mines, il y a une composante qui jumelle les participants du programme avec quelqu'un de l'industrie. On favorise beaucoup la collaboration avec les entreprises.

Il y a un représentant d'une entreprise qui vient dans les salles de classe et qui peut offrir un point de vue pertinent quant à la réalité d'un travailleur de l'industrie. Bref, il offre un aperçu de la vie dans l'industrie. On amène des mentors dans la salle de classe, préférablement des autochtones. Ainsi, les participants du programme peuvent avoir un *role model*, soit quelqu'un qu'ils peuvent rencontrer et à qui ils peuvent s'identifier. Ils peuvent constater la réussite de quelqu'un comme eux qui a eu du succès dans l'industrie et qui peut vivre sa vie. Ces mentors peuvent présenter un peu mieux la réalité et les bénéfices de quelqu'un qui travaille de façon continue dans l'industrie.

C'est certain que le mentorat fait globalement partie du programme. C'est une composante essentielle, non seulement pour les peuples autochtones, mais aussi pour toutes les personnes. On en a vu les bénéfices partout dans notre industrie. Pour les autochtones en particulier, c'est une chose qu'ils valorisent beaucoup parce qu'ils peuvent vraiment voir la réalité d'un individu qui travaille dans l'industrie.

**Mme Sadia Groguhé:** Ma deuxième question s'adresse à Mme Pictou.

Je constate toutefois que vous quatre l'avez souligné. Ma question porte sur les défis en ce qui a trait au financement. Vous avez évoqué l'importance de l'accès à des programmes souples et à du financement à long terme. Pouvez-vous élaborer davantage à ce sujet et nous expliquer en quoi le financement à long terme apporterait des répercussions encore plus positives?

[Traduction]

**Mme Karen Pictou:** Quand je parle de financement souple, je pense aux difficultés que nous rencontrons lorsque nous voulons, par exemple, offrir davantage de services à nos jeunes. Notre formule actuelle de financement nous interdit de payer pour l'acquisition de compétences ou pour une formation de la même nature si les bénéficiaires ont moins de 18 ans ou s'ils n'ont pas quitté l'école depuis plus d'un an. Cela crée automatiquement un fossé pour beaucoup des membres de notre communauté qui veulent accéder à des cours avant 18 ans.

C'est un peu comme si nous devons constamment réagir plutôt que d'être proactifs et d'essayer de donner plus de services aux jeunes

avant qu'ils ne tombent trop bas parce qu'ils ont décroché de l'école, n'ont pas d'argent ou sont parfois parents célibataires de jeunes enfants sans avoir accès à des services de garde d'enfants. Tous ces problèmes s'accumulent, créant des situations difficiles. Voilà une difficulté qu'un financement plus flexible nous permettrait de surmonter.

Nous sommes constamment aux prises avec cette échéance de cinq ans. Nous sommes toujours inquiets parce que nous ne savons pas si le financement sera reconduit pour les cinq années suivantes, de sorte qu'il est difficile de faire une planification à long terme. Dans la première année, on essaie de s'adapter et de mettre les choses en train, puis, dans la dernière année, on s'inquiète et on fait des plans au sujet d'un financement incertain.

Entre ces deux limites, nous avons quelques années pendant lesquelles les choses vont vraiment bien. Dans le passé, d'autres programmes ont changé d'orientation ou ont été remplacés. Dans ce cas, il faut reprendre les plans, les retravailler et rechercher d'autres sources de fonds tandis que les programmes de ce genre vont et viennent.

Merci.

**Le président:** Je vous remercie.

Le temps de parole est largement dépassé.

À vous, madame McLeod. Vous avez cinq minutes.

● (0935)

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

Je voudrais remercier les témoins et leur souhaiter la bienvenue au comité.

Il y a un point que j'ai du mal à comprendre. Je vais peut-être en discuter avec M. Gratton. Ce que nous avons entendu, notamment de la part de la B.C. AMTA... Venant moi-même de Kamloops, je connais très bien cette association, de même que quelques-uns des signataires d'ententes de la SFCEA de la région. Je cherche à faire le lien entre les deux.

Monsieur Gratton, vous avez siégé au conseil d'administration de la B.C. AMTA. Certains des signataires d'ententes de la SFCEA soutiennent qu'il y a du chevauchement dans le soutien qui est offert par leur intermédiaire. Pouvez-vous me dire pourquoi vous avez décidé de monter une nouvelle organisation avec l'appui du FCP? Je crois que certains des arguments avancés sont valides pour ce qui est des structures mises en place partout dans le pays et qui engendrent du double emploi et des chevauchements. Pouvez-vous m'en dire davantage à ce sujet? Je crois savoir que le FCP est un programme temporaire faisant partie du plan d'action économique. Nous essayons en fait d'examiner les différents modèles afin de savoir pourquoi certains réussissent.

**M. Pierre Gratton:** La B.C. AMTA a été créée dans le cadre d'un programme antérieur, le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones, qui a pris fin en 2012, je crois. Cela rejoint l'observation concernant l'incertitude.

La B.C. AMTA a été très explicitement créée aux termes d'un programme qui avait enregistré un certain nombre de succès dans différentes régions du pays, et surtout là où le secteur minier était actif. Toutefois, le programme ne se limitait pas au secteur minier. Je crois savoir qu'il y avait eu des problèmes dans certains autres domaines auxquels le secteur minier ne participait pas. D'après les renseignements que je tenais à l'époque d'EDSC, les projets miniers financés par le partenariat ont eu beaucoup de succès.

Ensuite, le programme a pris fin. À ce moment, tout allait très bien à la B.C. AMTA, qui accueillait des gens, leur donnait de la formation et leur trouvait des emplois dans un secteur de Kamloops qui offrait de nombreux débouchés à cause de la présence d'une nouvelle mine. La B.C. AMTA a présenté une demande au nouveau programme, celui de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, ou SFCEA.

Je crois que cela a donné lieu aux difficultés dont vous avez parlé parce qu'il s'agissait d'un bassin de financement différent de celui où les autres groupes puisaient. Ce conflit n'existait pas auparavant parce qu'il y avait deux bassins distincts. Puis, tout à coup, tout le monde était en concurrence face à la même source de financement.

À mon avis, la B.C. AMTA a ceci de particulier que... Il y a beaucoup de raisons, je crois, qui expliquent le succès des efforts déployés par la B.C. AMTA pour obtenir du financement, son taux de succès étant l'un des principaux facteurs. La B.C. AMTA avait un taux de participation très élevé et un fort pourcentage de stagiaires qui finissaient la formation et trouvaient un emploi. Les choses allaient vraiment très bien. Elle bénéficiait d'appuis importants dans l'industrie et parmi les groupes locaux des Premières Nations, par exemple, les bandes indiennes de Skeetchestn et de Kamloops. C'est ainsi qu'elle a réussi à obtenir ce genre de financement. C'est la principale raison.

Je comprends que cela ait suscité des tensions auprès d'autres groupes de la région qui, eux aussi, déployaient d'importants efforts, mais n'obtenaient pas les mêmes résultats parce qu'ils n'avaient pas rallié les appuis dont la B.C. AMTA bénéficiait.

**Mme Cathy McLeod:** Nous avons entendu des témoins de Williams Lake, qui est une toute petite collectivité, selon lesquels le signataire d'entente de la SFCEA et la B.C. AMTA coexistaient sans trop de difficultés.

Si vous deviez donner des conseils au gouvernement, diriez-vous que les signataires d'ententes de la SFCEA pourraient bien s'en tirer avec un financement accru ou bien que le modèle de la B.C. AMTA est vraiment différent et que les deux sont complémentaires?

**Le président:** Une réponse très rapide, s'il vous plaît.

**M. Pierre Gratton:** Je ne connais pas assez les compétences des signataires d'ententes de la SFCEA de Williams Lake, de sorte qu'il est difficile pour moi de vous donner une réponse précise.

Dans le cas de la B.C. AMTA ou de la Mine Training Society, ailleurs qu'en Colombie-Britannique, l'organisme bénéficie du soutien de l'industrie et des éducateurs et a un programme d'études reconnu. Il a des simulateurs, le matériel nécessaire pour la formation en classe et tout ce qu'il faut pour que le programme fonctionne bien. Si les signataires d'ententes de la SFCEA d'une région donnée ne disposent pas de tout cela, ils ne peuvent pas offrir des débouchés semblables à ceux que la B.C. AMTA offre dans le secteur minier.

La B.C. AMTA étend maintenant ses activités bien au-delà des mines et joue un rôle dans d'autres secteurs.

C'est un modèle de partenariat qui a particulièrement bien réussi.

● (0940)

**Le président:** Je vous remercie.

Monsieur Cuzner, vous avez cinq minutes.

**M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.):** Merci, monsieur le président.

Je remercie également les témoins.

Je vais poser deux questions et voir si je peux obtenir une réponse.

Premièrement, une grande partie des témoignages que nous avons entendus au comité portait sur le secteur minier. Je pense néanmoins que, par suite de la décision *Marshall* de 1999, les membres des Premières Nations du Canada atlantique ont vraiment eu une excellente occasion à saisir dans le domaine de la pêche. Je vais poser ma question, puis je vous laisserai quelques instants pour y réfléchir.

Faut-il continuer à donner de la formation? Certaines collectivités ont saisi l'occasion et obtenu de bons résultats. D'autres n'ont pas très bien réussi. Continuons-nous à former des jeunes en vue d'un emploi dans le domaine de la pêche? C'était une toute nouvelle expérience pour beaucoup des collectivités des Premières Nations. Je vous prie de bien réfléchir à la question, puis de me donner votre point de vue.

Je voudrais maintenant m'adresser à Mme Cluff-Clyburne. En 2012, le premier ministre a dit que le Canada connaissait une pénurie de compétences. La ministre Finley l'a qualifiée de crise. De son côté, le ministre Kenney a reculé quelque peu, je ne suis pas sûr pourquoi. Je pense que les observations du premier ministre se fondaient sur l'étude de la Chambre de commerce.

En 2012, lorsque vous avez publié votre rapport sur la crise des compétences, vous avez dit que c'était la plus grande menace à la compétitivité du Canada. Depuis, Donald Drummond, la Banque TD et le directeur parlementaire du budget ont soutenu que la pénurie avait un caractère sectoriel et régional. Pouvez-vous nous situer par rapport à ces deux points de vue?

**Mme Susanna Cluff-Clyburne:** Oui. Toutefois, j'aimerais dire clairement que je ne suis pas experte en... Je crois que le représentant de la Chambre de commerce qui a comparu devant le comité vous a déjà parlé de l'ensemble du problème des compétences.

Pour nous, le problème réside en fait dans une inadéquation des compétences. C'est ainsi que les employeurs voient la situation. Ils considèrent encore — du moins dans le cas de nos membres — que c'est le plus grand facteur qui menace leur compétitivité. Le problème est régional et rien de ce que vous avez dit n'est inexact, mais il n'en reste pas moins que c'est un défi très sérieux pour les entreprises.

Les chiffres sont parfaitement clairs. Nous avons encore beaucoup de chômeurs et, en même temps, des employeurs disent qu'ils ne peuvent pas trouver les travailleurs qualifiés dont ils ont besoin. Je dirai donc que le problème est attribuable davantage à une inadéquation qu'à une pénurie. Toutefois, dans le secteur minier, il s'agit bel et bien d'une pénurie. Ce n'est peut-être pas le cas ailleurs.

**M. Rodger Cuzner:** Pourtant, les 15 % de jeunes Canadiens qui cherchent un premier emploi disent qu'ils ont des compétences à offrir. Je pense que vous avez raison de parler d'une inadéquation.

**Mme Susanna Cluff-Clyburne:** Oui, c'est exact.

**M. Rodger Cuzner:** Pour ce qui est des débouchés dans le domaine de la pêche, avons-nous de bons résultats? Faisons-nous ce qu'il faut? Réussit-on à attirer des jeunes dans ce secteur? Arrivez-vous à les former pour les préparer à y travailler?

**Mme Valerie Bowers:** Eh bien, à titre de signataire d'entente de la SFCEA, le METS ne s'occupe pas vraiment de la pêche. C'est un secteur d'emploi différent. Il y a une section qui en est plus particulièrement chargée.

**M. Rodger Cuzner:** A-t-elle une composante de formation?

**Mme Valerie Bowers:** Oui. En fait, les intéressés vont au Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse, dont l'Institut maritime donne de la formation dans le domaine de la pêche et dans les fonctions maritimes d'urgence. Il forme également des capitaines.

Toutefois, il s'agit à ma connaissance d'un marché assez fermé. Il n'y a pas beaucoup de jeunes qui empruntent cette voie. Les pêcheurs qui sont là ont tendance à rester car, comme vous le savez, la situation de l'emploi est vraiment très difficile, sans compter que la saison de la pêche est extrêmement courte.

● (0945)

**Mme Karen Pictou:** En Nouvelle-Écosse, la situation dépend du degré de participation de chaque collectivité des Premières Nations au secteur de la pêche, de la nature des prises et d'autres facteurs semblables. Je sais que certaines des collectivités qui disposent d'un financement de la SFCEA paient des cours de fonctions maritimes d'urgence, de navigation, etc. Toutefois, dans la majorité des collectivités de la province, les capitaines ne sont pas autochtones et le travail est également donné à contrat à des non-Autochtones...

**M. Rodger Cuzner:** C'est un peu comme...

**Mme Karen Pictou:** Certaines collectivités le font, et d'autres pas. La plupart tendent à s'orienter dans cette direction en donnant à leurs membres une formation de capitaine, etc. Dans certaines collectivités — comme Millbrook, à laquelle j'appartiens —, l'un des pêcheurs a récemment lancé sa propre entreprise. Il a une formation de capitaine. À l'heure actuelle, la collectivité lui cède à bail une partie de son quota de pêche, et il engage lui-même son propre équipage. Bref, les choses commencent à s'orienter dans ce sens.

**M. Rodger Cuzner:** C'est donc une source de revenus et d'emplois pour la collectivité.

**Le président:** Merci beaucoup. Cela met fin à ce tour.

Nous allons maintenant passer à M. Armstrong pour cinq minutes.

**M. Scott Armstrong:** Merci, monsieur le président.

Karen, je vais poursuivre dans la même veine puisque que nous avons déjà discuté de cette question.

C'est un nouveau secteur d'activité pour les Premières Nations de la Nouvelle-Écosse, et nous n'en sommes qu'aux tout premiers stades des efforts nécessaires pour en faire une importante source d'emplois.

Toutefois, même pour un secteur neuf et jeune, il a beaucoup de potentiel. N'êtes-vous pas du même avis?

**Mme Karen Pictou:** Oui et non. Oui, il a du potentiel, mais, dans chaque collectivité, le nombre d'emplois dans le domaine de la pêche n'est pas très élevé.

**M. Scott Armstrong:** C'est vrai pour le moment, mais s'il y a du travail autonome, l'argent resterait dans les collectivités et pourrait engendrer d'autres activités économiques.

Je vais maintenant revenir à M. Montpellier.

Vous avez parlé du programme L'Essentiel des mines et du fait qu'il s'étend maintenant à l'échelle nationale. Combien de provinces y participent? Dans combien de sites donnez-vous la formation?

**M. Ryan Montpellier:** Nous avons aujourd'hui 10 sites actifs. Nous avons eu des participants en Colombie-Britannique, au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest, en Saskatchewan, pas au Manitoba, mais plusieurs en Ontario, notamment dans le Cercle de feu et le bassin de Sudbury. Nous aurons nos premiers participants au Québec à partir du mois prochain. Curieusement, ils sont anglophones, mais nous aurons nos premiers participants francophones dans le nord de l'Ontario, au Collège Boréal. Nous espérons

en avoir d'autres dans les Maritimes ce printemps. Le programme est donc présenté à l'échelle nationale, mais les plus fortes concentrations de stagiaires se situent probablement en Saskatchewan et en Ontario.

Nous avons eu quelques stagiaires particulièrement intéressants. De concert avec l'Association des femmes autochtones du Canada, nous avons donné le cours à 16 femmes dont la plupart ont trouvé un emploi. C'est un important succès à plusieurs égards.

En même temps, certains de nos sites ont eu de grandes difficultés. La formation dans les collectivités du Nord, où nous ne disposons pas nécessairement de l'infrastructure nécessaire, a constitué un vrai défi. Nous avons dû interrompre la formation relative aux cliniques de méthadone. Nous n'avions pas l'eau courante et ne disposions pas d'une infrastructure suffisante dans notre installation. Quelques moniteurs se sont rendus dans les collectivités, mais n'ont pas pu supporter les conditions et ont dû s'en aller au milieu du programme.

Bref, nous avons eu des difficultés, mais nous avons aussi bien réussi dans un certain nombre de cas... Ce n'est pas une formation traditionnelle.

**M. Scott Armstrong:** Je vous remercie.

Karen, nous avons des occasions à Moose River. Je sais que des discussions ont eu lieu entre la bande de Millbrook et le propriétaire de la nouvelle mine d'or de Moose River. Le secteur minier semble présenter d'assez bonnes perspectives pour que nous prenions tout de suite des mesures en vue d'emplois futurs.

Avez-vous parlé de ces possibilités? Y a-t-il eu des discussions concernant ce programme?

**Mme Karen Pictou:** Oui. Des négociations sont encore en cours en vue de la conclusion d'une entente d'une forme ou d'une autre, mais il est certain qu'il y aura des possibilités d'emploi. Quand elles se concrétiseront, les renseignements seront diffusés dans toute la communauté.

**M. Scott Armstrong:** Pour revenir à vos observations concernant les EMT et le financement, je voudrais m'assurer que vous savez que la province n'est pas tenue d'utiliser les fonds destinés aux EMT pour financer la subvention canadienne pour l'emploi. Elle n'a pas à le faire. Elle peut se servir de n'importe quel financement fédéral pour y puiser des fonds de formation. L'argent peut venir des EDMT ou d'autres fonds. La Nouvelle-Écosse est donc peu susceptible d'utiliser les fonds destinés aux EMT dans le cadre de la subvention canadienne pour l'emploi.

Susanna, je vous remercie de votre présence au comité. Vous avez parlé du programme Les études d'abord de la Banque Royale du Canada. Pouvez-vous nous en dire davantage à ce sujet? Je ne connais pas ce programme.

● (0950)

**Mme Susanna Cluff-Clyburne:** Comme je l'ai mentionné, la Banque Royale a établi ce programme au début des années 1990, il y a donc plus de 20 ans. Elle recrute des étudiants autochtones partout dans le pays pour les faire travailler dans ses succursales, surtout dans des fonctions de service à la clientèle puisque, d'après ce que j'ai compris, le télémarketing et les services de soutien sont plus ou moins centralisés.

Je serais heureuse de vous mettre en contact avec la Banque Royale pour obtenir des renseignements sur les endroits du Canada atlantique, par exemple, où le programme est mis en oeuvre. À ma connaissance, il est appliqué dans toutes les provinces et tous les territoires. Il permet à des étudiants autochtones de travailler dans les succursales de la banque pour qu'ils puissent se familiariser avec les opérations bancaires de base et déterminer quelles études ils ont besoin de faire pour occuper un emploi de ce genre après avoir fini l'école secondaire.

**Le président:** Je vous remercie.

À vous, monsieur Brahmi. Vous avez cinq minutes.

[Français]

**M. Tarik Brahmi (Saint-Jean, NPD):** Je vous remercie, monsieur le président.

En ce qui a trait aux différents témoignages que nous avons entendus, il y a presque toujours la même chose qui revient, c'est-à-dire les compétences essentielles. Les différents intervenants de l'industrie nous disent qu'ils sont obligés de faire de la formation plus générale alors qu'ils devraient commencer à faire de la formation professionnelle spécifique à leur entreprise ou à leur industrie. Il en est ainsi parce que les personnes qui arrivent avec une formation technique n'ont pas la formation de base qu'ils auraient dû obtenir au cours de leur cycle scolaire plutôt que dans un cycle d'apprentissage professionnel.

En premier lieu, ma question s'adresse à nos deux intervenantes de la Nouvelle-Écosse. Ce sont elles qui sont les plus près des communautés et elles vont pouvoir nous donner une vision plus appropriées des communautés autochtones. Par la suite, ma question s'adressera à tous nos intervenants.

D'après vous, quelles sont les modifications que le gouvernement fédéral, qui a la responsabilité de l'éducation des populations autochtones, pourrait apporter pour qu'on puisse lutter, à l'intérieur et à l'extérieur réserves, contre le décrochage et l'échec scolaires dans les communautés autochtones qui font que des jeunes autochtones de 17 ou 18 ans n'arrivent pas à intégrer un programme de formation professionnelle parce qu'ils n'ont pas la formation de base?

[Traduction]

**Mme Karen Pictou:** C'est une question vraiment très vaste qui suscite différents points de vue...

[Français]

**M. Tarik Brahmi:** Je vous demande si vous avez des recommandations à propos de mesures pratiques que vous estimez nécessaires étant donné que vous êtes en interaction avec votre communauté. Est-ce que ce sont les professeurs qui ne sont pas adaptés à la situation? Est-ce que ce sont les cours qui ne sont pas adaptés? Est-ce que ce sont les écoles qui ont des problèmes au niveau de leur construction? Qu'est-ce que vous voyez sur le terrain? Que pouvez-vous offrir comme témoignage devant ce comité?

[Traduction]

**Mme Karen Pictou:** Une si grande part de l'éducation s'inscrit dans la dynamique sociale de la communauté... Si je peux parler de ma propre expérience, je dirais que j'ai décroché en 9<sup>e</sup> année et que je n'ai repris mes études qu'à 19 ans. À ce moment, j'étais déjà mère et j'avais mon propre logement. Ce qui m'a poussée à réussir, ce sont les attentes de mes parents, qui avaient tous deux fait des études universitaires. Ils se sont toujours attendus à ce que je fasse des études.

J'ai entendu dire que l'une des pratiques exemplaires à généraliser dans tout le pays consiste à amener les parents à jouer le rôle d'orienteurs et à s'occuper dès le début de l'éducation de leurs enfants. Il n'est pas très courant dans nos écoles de voir des parents participer en allant rencontrer les enseignants et en faisant toutes sortes d'autres choses dont dépend dans une grande mesure l'évolution de l'enfant, malgré tous les problèmes qui existent dans la collectivité. La plupart des programmes dont on aurait besoin pour faire une promotion adéquate de ces activités n'existent tout simplement pas. Voilà un point de vue.

● (0955)

[Français]

**M. Tarik Brahmi:** Madame Bowers, quelle est votre opinion à ce sujet?

[Traduction]

**Mme Valerie Bowers:** J'ai moi-même enseigné avant de m'occuper de questions d'emploi. J'ai donc pu constater que nous finissons par perdre nos enfants avant qu'ils n'arrivent au secondaire. Nous devons les toucher au niveau de l'école intermédiaire pour les aider à comprendre les choses.

Nous devons, je crois, leur donner des modèles de comportement. Nous devons leur montrer ce qui existe parce qu'ils n'ont vraiment aucune idée du monde extérieur et de leurs propres besoins. Ils suivent des cours qui ne leur servent à rien lorsqu'ils se retrouvent dans le monde du travail. Quand ils s'adressent à nous, nous ne pouvons que constater qu'ils ont de grandes lacunes en mathématiques, en sciences et en littérature...

[Français]

**M. Tarik Brahmi:** Si je comprends bien votre intervention, vous recommandez un changement au chapitre des programmes scolaires? Dites-vous que les programmes ne sont pas adaptés aux besoins des jeunes lorsqu'ils vont sortir du système scolaire? Est-ce que vous pensez que le gouvernement fédéral devrait modifier les programmes scolaires?

[Traduction]

**Mme Valerie Bowers:** Je crois que le gouvernement fédéral devrait parler davantage aux provinces et mieux s'occuper du système d'éducation. Je pense que nous avons besoin d'un modèle d'éducation plus universel pour que chacun commence au même niveau. Il y a de nombreuses différences entre les provinces. Nous devrions chercher à établir un modèle plus uniforme pour savoir quel est l'objectif à atteindre.

**Le président:** Je vous remercie.

C'est maintenant au tour de M. Mayes pour cinq minutes.

**M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC):** Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leur présence.

Le problème d'emploi que connaît actuellement l'économie canadienne a l'avantage d'avoir donné l'éveil à deux parties. Tout d'abord, la communauté autochtone reconnaît le potentiel de ses membres à titre d'employés. Ensuite, les employeurs canadiens reconnaissent le potentiel de la communauté autochtone. Par conséquent, la situation actuelle est une vraie bénédiction parce qu'elle met en évidence des occasions qui passaient inaperçues dans notre économie depuis un certain temps. C'est une bonne chose de voir le potentiel et d'agir en conséquence.

La question de l'admissibilité est revenue sur le tapis à plusieurs reprises. Vous avez mentionné le critère de 18 ans. Lorsque je siégeais au Comité permanent des affaires autochtones, nous avons réalisé une étude sur l'éducation postsecondaire des Autochtones. Nous avons alors constaté qu'il fallait agir plus tôt dans le système d'éducation des collectivités autochtones afin de familiariser les élèves avec l'acquisition de compétences dès l'école primaire, de susciter leur intérêt et de leur permettre d'accéder aux occasions qui s'offrent plus tôt au cours de leurs études.

J'aimerais tout d'abord que cela soit consigné au compte rendu pour que notre analyste le note. Je voudrais en effet que cela figure dans notre rapport.

Pour revenir au programme, j'ai aussi entendu les témoins dire qu'il est limité à cinq ans et qu'il comporte des dates limites. Nous avons la responsabilité de veiller à ce que l'argent des contribuables — car ce n'est pas l'argent du gouvernement — soit utilisé à bon escient. Je ne crois pas qu'il soit déraisonnable que les programmes soient assortis d'une disposition d'extinction car il est important de les soumettre à un examen. Cela ne signifie nullement qu'ils ne seront pas reconduits. Un examen nous donne la possibilité d'évaluer les résultats.

En toute franchise, nous avons constaté dans le passé que différents programmes ne produisaient pas de résultats satisfaisants. Nous devons donc avoir l'occasion de les revoir. Cela ne veut pas dire que nous leur retirons notre appui. Nous voulons simplement les examiner pour nous assurer qu'ils sont efficaces. C'est ce que notre comité fait en ce moment. Nous essayons de déterminer ce qui marche et ce qui ne marche pas. Il est très avantageux pour nous de pouvoir vous poser toutes ces questions.

Pour ce qui est de la participation des collectivités autochtones, de la détermination des possibilités et des moyens d'aller de l'avant, j'aimerais savoir comment vous abordez une collectivité, de quelle façon vous expliquez aux étudiants les occasions qui s'offrent, vous les encouragez et leur donnez confiance.

Je voudrais demander à nos témoins, surtout ceux de la Nouvelle-Écosse et du secteur minier, s'ils ont des activités de ce genre et, si oui, de quelle façon ils les gèrent.

• (1000)

**Mme Karen Pictou:** Il nous arrive souvent, lorsque nous faisons du recrutement lié à des débouchés précis, d'emmener les gens qui ont manifesté de l'intérêt faire des visites sur place et même travailler brièvement dans la région, si les exigences de sécurité le permettent, pour qu'ils mettent la main à la pâte et puissent déterminer par eux-mêmes si c'est une carrière qui leur convient. C'est un aspect de la situation.

Val, avez-vous quelque chose à ajouter?

**Mme Valerie Bowers:** Je crois vraiment qu'il est important pour les étudiants d'avoir une idée des emplois qui sont ouverts à leur collectivité, quels qu'ils soient, pour qu'ils soient au courant des possibilités et puissent décider en connaissance de cause lorsqu'ils ont des choix à faire à l'école secondaire. Ils doivent connaître les exigences préalables des emplois avant de choisir les cours à suivre au secondaire. Ils doivent savoir ce que le travail implique.

Nous devons pouvoir leur donner une idée, un avant-goût de ce qui les attend, mais nous n'avons pas vraiment cette possibilité dans nos collectivités des Premières Nations. Elle existe davantage dans les écoles provinciales. Nous devons faire en sorte que les jeunes voient par eux-mêmes et acquièrent une expérience de première

main pour être à même de prendre de bonnes décisions. Je crois vraiment qu'ils ont besoin de ce genre d'expérience.

**Le président:** Il vous reste 10 secondes.

**M. Ryan Montpellier:** J'ajouterais, si vous le permettez, que notre conseil a mis au point certaines ressources pour aider nos membres. Lorsqu'ils s'établissent dans une collectivité ou font de la prospection pour une nouvelle mine, ils disposent alors des ressources qu'il faut pour renseigner la population locale sur les débouchés qui s'ouvriront à chaque étape du cycle minier. Ainsi, il n'y a pas de promesses non tenues et les attentes restent réalistes.

J'aimerais dire un mot au sujet de l'observation de M. Brahmi concernant les recommandations précises visant à augmenter la participation des Autochtones au système d'éducation. Je suis bien d'accord qu'il faut encourager les jeunes à faire des études le plus longtemps possible. Aux mines de diamants des Territoires du Nord-Ouest, nous avons pu constater que le taux d'achèvement des études secondaires n'était que d'environ 50 % avant l'ouverture des mines. Une fois que les jeunes ont pu se rendre compte qu'ils auront accès à une carrière, une fois qu'ils ont compris que, s'ils restent à l'école, un travail les attendra à la fin de leurs études, une fois que nous leur avons démontré l'existence de ce débouché, le taux d'achèvement a grimpé à plus de 80 %.

Par conséquent, lorsque nous parlons d'encourager les jeunes à rester à l'école, de souligner l'importance des études et notamment des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques, nous devons associer tout cela à une carrière et à un mode de vie différent de celui que les jeunes connaissent aujourd'hui.

**Le président:** Merci.

Madame Sims, vous avez cinq minutes.

**Mme Jinny Jogindera Sims:** Merci beaucoup. Je voudrais également remercier nos témoins. Je suis vraiment très heureuse que vous ayez pu comparaître en personne aujourd'hui.

L'enseignement de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année relève des provinces. Pourtant, nous en parlons beaucoup parce que c'est l'un des critères de base de l'entrée sur le marché du travail et de l'éducation permanente. Ayant fait de l'enseignement pendant toute ma vie, j'ai encore l'impression aujourd'hui d'être restée dans ce domaine. C'est une profession que j'ai toujours adorée et que je choisirais encore si je devais le faire.

Nous ne pouvons pas éviter de parler de l'enseignement de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année en abordant... Ce n'est pas juste l'emploi; il y a aussi l'éducation permanente pour nos étudiants des Premières Nations. J'ai eu le privilège — je dis bien privilège — de travailler comme conseillère et comme enseignante avec des étudiants des Premières Nations. Je peux vous dire que j'ai eu des larmes de joie lorsque l'un d'eux a obtenu le diplôme secondaire et a réussi à décrocher une excellente bourse. Je suis encore émue lorsque j'y pense parce que c'était une grande réalisation non seulement pour nous, à l'école, mais aussi pour l'ensemble de la collectivité. Nous avons dignement célébré cet événement.

Toutefois, le gouvernement fédéral a un rôle à jouer dans l'enseignement de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année, rôle qui consiste à financer les écoles autochtones des réserves. Nous n'avons pas fait un très bon travail dans le passé, et nous passons encore notre temps à présenter des excuses. Je crois que la réconciliation est un processus continu, mais je m'inquiète vraiment de l'insuffisance du financement. Je crois beaucoup plus à l'équité qu'à l'égalité. J'ai enseigné à des étudiants de différentes origines. Souvent, mon premier souci était de donner à chacun non une chance égale, mais une chance équitable. Quand nous avons des étudiants qui ont des besoins extraordinaires, nous devons mettre à contribution les ressources nécessaires pour qu'ils puissent réaliser leur potentiel. Je crois que nous avons besoin d'importants investissements pour obtenir un plus grand succès.

L'autre commentaire que j'ai à faire, c'est qu'après une absence de plus de 10 ans — je dirais même presque 12 ans —, j'ai décidé au terme de mon mandat de présidente de recommencer à enseigner pour une bonne raison. J'ai choisi une école du noyau central de Nanaimo. J'ai eu le coeur brisé lorsque j'ai alors constaté qu'après 10 ou 12 ans, la situation était encore pire qu'auparavant pour les enfants. Un aspect que vous avez mentionné m'a vraiment touché: c'est le besoin qu'ont les étudiants des Premières Nations d'avoir des modèles de comportement. Il ne s'agit pas simplement de leur donner des cours dans de petites salles réservées à leur usage dans une école. Ces étudiants ont besoin d'avoir partout des enseignants qui leur apprennent les mathématiques, l'anglais, l'économie ménagère et tout le reste.

Pour l'instant, je voudrais revenir à l'expérience professionnelle que vous avez mentionnée et qu'on trouve dans le système des écoles publiques. Pour ces enfants, une telle expérience est un grand facteur de motivation et un moyen d'établir des liens. À votre avis, comment pourrions-nous introduire un programme d'expérience professionnelle dans les écoles autochtones pour amener les étudiants à voir le lien qui existe entre ce qu'ils apprennent et la carrière passionnante dont ils rêvent peut-être? On ne trouve pas ce lien en lisant un livre même si j'aurais bien voulu que ce soit le cas. Il est établi quand on sort de son milieu pour aller faire des choses de ses propres mains et pour vivre des expériences réelles. À votre avis, comment pouvons-nous favoriser ou faciliter un programme de ce genre?

● (1005)

**Le président:** Une réponse très rapide, s'il vous plaît. Le temps de parole est presque écoulé.

**Mme Valerie Bowers:** Je crois vraiment que nous devons travailler de concert avec les autorités provinciales de l'éducation et établir des partenariats pour être en mesure d'offrir ces services dans nos collectivités. En Nouvelle-Écosse, nous avons engagé des entretiens. J'espère qu'ils aboutiront. J'ai visité des écoles à Frog Lake. Il y en a une qui dispose de tels services. J'ai été suffisamment impressionnée pour souhaiter d'avoir la même chose en Nouvelle-Écosse. Je sais que cela existe parce que j'en ai bénéficié moi-même du temps où j'allais à l'école. Il s'agissait cependant d'une école provinciale. Nous avons vraiment besoin de tels services. Je crois d'ailleurs que la meilleure pratique exemplaire consisterait à adopter les bons systèmes établis un peu partout dans le pays. La meilleure pratique — quelle qu'elle soit pourvu qu'elle fonctionne — doit être universelle.

**Le président:** Je vous remercie.

Monsieur Maguire, vous avez cinq minutes.

**M. Larry Maguire (Brandon—Souris, PCC):** Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins des exposés qu'ils nous ont présentés aujourd'hui.

La question de l'éducation permanente a toujours été importante pour moi quand il s'agit de veiller à ce que les gens restent à l'école à partir du cycle primaire, mais surtout aux niveaux intermédiaires.

Si j'ai bien compris, madame Pictou, vous avez certainement indiqué que cet aspect est également important pour vous.

Nous avons réservé 1,25 milliard de dollars à l'amélioration du système d'éducation dans les réserves. Je voudrais vous demander, monsieur Montpellier et monsieur Gratton, peut-être aussi à l'une d'entre vous, ce que vous considérez comme le plus important moyen de travailler avec les étudiants dans les écoles, soit en leur donnant l'espoir qu'après le secondaire, ils pourront aller dans un collège communautaire ou recevoir une formation adéquate... Je crois que vous avez tous insisté sur l'importance de commencer à l'école, au cours de la 9<sup>e</sup>, de la 10<sup>e</sup>, de la 11<sup>e</sup> ou de la 12<sup>e</sup> année, pour mettre l'accent sur la formation et sur l'importance d'avoir à l'esprit un objectif pour lequel il vaut la peine de travailler.

J'ai une certaine expérience liée à une région particulière qui a un programme destiné à encourager les enfants à rester à l'école. L'un de ces programmes vise à s'assurer qu'ils obtiendront leur diplôme ou finiront l'école, comme vous l'avez dit. Quelques cours non traditionnels sont donnés pour persuader les étudiants d'aller jusqu'au bout de leurs études ou au moins d'être attirés par l'école. Je crois que Ryan a parlé plus tôt de l'importance de tenir un registre de présence.

Que pouvons-nous faire pour qu'il y ait un tel registre, comme premier pas pour intéresser les étudiants à la formation?

● (1010)

**M. Pierre Gratton:** Avec votre permission, j'aimerais intervenir pendant qu'il reste encore un peu de temps pour vous faire part d'une anecdote et aussi pour répondre partiellement à votre question.

J'ai participé à une autre initiative en Colombie-Britannique, celle du Club des petits déjeuners du Canada. Ne perdons pas de vue qu'un enfant affamé n'a pas de bons résultats à l'école. Pendant que je m'occupais du club, nous avons réussi à obtenir la participation du chef Ed John. En Colombie-Britannique, cette initiative avait une composante visant les Premières Nations. Le club avait commencé au Québec, mais je crois qu'il est maintenant présent partout au Canada. Bref, n'oublions pas ce besoin très élémentaire que ressentent les enfants affamés.

Je voulais vous raconter une anecdote. Je ne sais pas si cela s'applique à tout le pays — il serait probablement intéressant de le demander à Affaires autochtones et Développement du Nord Canada —, mais lorsque j'ai visité la mine de North American Palladium à proximité de Thunder Bay, il y a cinq ou six ans, la représentation des Autochtones dans l'effectif était très faible. J'avais demandé pourquoi la collectivité voisine, qui se trouvait à une demi-heure de là, et peut-être à deux heures de Thunder Bay, n'avait pas une école secondaire. Les études s'arrêtaient au niveau primaire. Les enfants qui voulaient aller à l'école secondaire devaient aller étudier à Thunder Bay.

J'aimerais bien savoir combien d'entre nous accepteraient d'envoyer leurs enfants de 12 ou 13 ans à deux heures de distance, probablement pendant toute la semaine, pour faire des études secondaires? La plupart d'entre nous n'ont pas à affronter un problème de ce genre. C'est en quelque sorte un prolongement des pensionnats indiens parce que ces enfants doivent quitter leur famille pour aller à l'école secondaire. Est-il surprenant que nous ayons de tels problèmes? Je me demande combien de collectivités doivent faire face à la même situation.

Parmi ceux qui vont à Thunder Bay, certains réussissent, mais d'autres finissent par décrocher et par devenir des Autochtones urbains sans ressources qui végètent dans les rues de Thunder Bay ou qui rentrent dans leur collectivité en renonçant aux études secondaires. Nous devons trouver un moyen de satisfaire ces besoins fondamentaux. J'espère que la nouvelle initiative que le premier ministre et Shawn Atleo ont conjointement annoncée ainsi que les investissements dans les écoles des réserves permettront de commencer à s'attaquer à ce problème. Je voulais simplement vous faire part de cette histoire.

**Le président:** Y a-t-il d'autres témoins qui souhaitent répondre à la question de M. Maguire?

**Mme Susanna Cluff-Clyburne:** J'ai une seule chose à ajouter. Il y a une question que nos membres jugent très importante et dont des éducateurs nous ont également parlé: c'est l'aide provisoire accordée aux Autochtones parce que beaucoup d'entre eux doivent quitter leur collectivité d'attache pour aller à l'école secondaire. Si on vit à Old Crow, au Yukon, on ne peut rentrer chez soi qu'à Noël. Au Yukon, on

discutait de l'opportunité de payer un vol pour permettre aux étudiants d'aller voir leur famille à Pâques. C'est une grande affaire.

Pour n'importe lequel d'entre nous, se retrouver à 14 ans dans un milieu totalement étranger en compagnie de personnes qu'on ne connaît pas entraînerait un choc culturel. Ce serait une corvée extrêmement pénible. Essayez d'imaginer la même situation au niveau postsecondaire. D'après nos membres, c'est l'un des motifs de décrochage. Dans la plupart des cas, les étudiants autochtones qui ont un objectif ne bénéficient pas d'un grand soutien. Ils savent ce qu'ils veulent. Ils savent qu'il doivent faire des études postsecondaires pour atteindre leur objectif mais, malheureusement, ils ne peuvent compter sur aucun soutien une fois qu'ils aboutissent à Ottawa, à Thunder Bay ou ailleurs.

**Le président:** Je vous remercie. Cela met fin à la période des questions.

Je voudrais prendre quelques instants pour remercier nos témoins d'être venus à Ottawa nous présenter leur point de vue. J'estime qu'une excellente conversation s'est engagée entre les députés membres du comité et vous-mêmes. Nous vous sommes reconnaissants de votre apport et nous sommes très heureux d'avoir terminé vos audiences avec un aussi bon groupe. Si vous le souhaitez, vous pouvez nous faire parvenir des mémoires écrits.

Je vous remercie encore de votre présence.

Nous allons prendre une courte pause avant de passer aux 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>