



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

# **OPPORTUNITÉS POUR LES AUTOCHTONES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

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

**Le président**

**Phil McColeman**

**MAI 2014**

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

---

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes

### **PERMISSION DU PRÉSIDENT**

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

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

# **OPPORTUNITÉS POUR LES AUTOCHTONES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

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

**Le président**

**Phil McColeman**

**MAI 2014**

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



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

**PRÉSIDENT**

Phil McColeman

**VICE-PRÉSIDENTS**

Jinny Jogindera Sims

Rodger Cuzner

**MEMBRES**

Scott Armstrong

Tarik Brahmi

Brad Butt

Sadia Groguhé

Larry Maguire

Colin Mayes

Cathy McLeod

**AUTRES DÉPUTÉS AYANT PARTICIPÉ**

Charlie Angus

Alexandre Boulerice

John Carmichael

Jean Crowder

Carol Hughes

Ben Lobb

LaVar Payne

Devinder Shory

**GREFFIÈRE DU COMITÉ**

Caroline Bosc

**BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT**

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

Chantal Collin, analyste

Havi Echenberg, analyste

Isabelle Lafontaine-Émond, analyste

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

a l'honneur de présenter son

## **QUATRIÈME RAPPORT**

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié les opportunités pour les Autochtones sur le marché du travail et a convenu de faire rapport de ce qui suit :





# TABLE DES MATIÈRES

---

INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1 — RELEVER LES NIVEAUX DE SCOLARITÉ DES AUTOCHTONES.....	5
A. Données statistiques générales.....	5
B. Enjeux, approches prometteuses et recommandations.....	6
1. Éducation de la petite enfance.....	6
2. De la maternelle à la 12 <sup>e</sup> année sur les réserves.....	6
a. Investissements fédéraux de la maternelle à la 12 <sup>e</sup> année dans les réserves.....	6
b. Projet de loi concernant les programmes scolaires de la maternelle à la 12 <sup>e</sup> année sur les réserves.....	8
c. Proximité des écoles.....	9
3. De l'école secondaire aux études et à la formation postsecondaires.....	10
a. Non-achèvement des études secondaires.....	10
b. Sensibiliser davantage les jeunes étudiants autochtones du secondaire et améliorer les activités de vulgarisation à leur intention.....	11
CHAPITRE 2 — AMÉLIORER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR LES PERSONNES AUTOCHTONES.....	15
A. Enjeux, approches prometteuses et recommandations.....	15
1. Insuffisance des compétences essentielles.....	15
2. Décalage culturel.....	18
3. Difficultés d'accès aux occasions de formation ou de travail pour les communautés éloignées.....	21
4. Problèmes psychosociaux systémiques et infrastructures défailantes.....	24
5. Enjeux sexo-spécifiques.....	25
6. Marginalisation d'une importante proportion de la population autochtone dans des emplois subalternes.....	28
CHAPITRE 3 — INVESTISSEMENTS DU SECTEUR PRIVÉ DANS LE PERFECTIONNEMENT DES COMPÉTENCES — ENJEUX, APPROCHES PROMETTEUSES ET RECOMMANDATIONS.....	31
A. Activités sur les terres traditionnelles : ententes sur les répercussions et les avantages.....	31
B. Investissements du secteur privé.....	33
C. Programmes de formation et programmes postsecondaires.....	34

D. Programmes de formation dans les collectivités autochtones et les lieux de travail .....	35
E. Partenariats multisectoriels .....	36
CHAPITRE 4 — RENOUELEMENT DE LA STRATÉGIE DE FORMATION POUR LES COMPÉTENCES ET L'EMPLOI DESTINÉE AUX AUTOCHTONES ET AUTRES PROGRAMMES .....	39
A. Renouveaulement du programme de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones .....	39
1. Historique : La Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones .....	40
B. Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones.....	41
1. Description de la SFCEA.....	41
2. SFCEA : Une réussite .....	43
a. Pertinence de la SFCEA .....	43
b. Défis.....	46
C. Autres programmes fédéraux.....	51
1. Fonds pour les compétences et les partenariats .....	51
2. Fonds pour l'emploi des Premières Nations .....	55
3. Programmes d'apprentissage.....	56
CONCLUSION .....	59
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	61
ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS.....	65
ANNEXE B : LISTE DES MÉMOIRES .....	69
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT .....	71
RAPPORT COMPLÉMENTAIRE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE.....	73

# INTRODUCTION

---

La vague de départs à la retraite qui s'annonce à mesure que les baby boomers quittent le marché du travail, ainsi que le besoin actuel appréciable de personnel dans les métiers spécialisés font ressortir les vacances actuelles et futures dans certains secteurs de l'économie. Il existe également entre l'industrie et les collectivités autochtones de plus en plus d'ententes sur les répercussions et les avantages (ERA) où sont précisées des cibles claires concernant le nombre de débouchés d'emploi à réserver aux Autochtones<sup>1</sup>. Pris ensemble, ces facteurs démontrent que les Autochtones ont d'importantes possibilités d'améliorer leur situation socio-économique.

Par contre, nombre d'Autochtones se heurtent à de multiples obstacles à l'emploi, notamment les difficultés concernant la scolarité, l'alphabétisation et les compétences essentielles, ainsi que la préparation à l'emploi. Les compétences d'un grand nombre d'Autochtones sont souvent différentes de celles requises pour les débouchés d'emploi actuels et futurs, surtout dans le secteur de l'extraction des ressources et les industries afférentes. Dans la présente étude, nous examinerons certains des facteurs qui empêchent les Autochtones de tirer parti des possibilités d'emploi offertes dans la population active et formulerons également des recommandations pour relever leur niveau de participation aux études postsecondaires et leur présence sur le marché du travail.

Le mardi 30 avril 2013, 1<sup>re</sup> session de la 41<sup>e</sup> législature, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes (ci-après, le Comité) a adopté la motion suivante :

Que le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées entreprenne une étude au sujet des débouchés pour les Autochtones sur le marché du travail, ainsi que de l'aide que ceux-ci peuvent recevoir du gouvernement fédéral, y compris au moyen de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA), laquelle doit être renouvelée en 2015; et que cette étude commence après l'ajournement d'été.

Le jeudi 7 novembre 2013, 2<sup>e</sup> session de la 41<sup>e</sup> législature, le Comité a adopté une motion similaire.

Au total, le Comité a tenu neuf réunions et entendu 40 témoins, dont des organismes autochtones, des associations sans but lucratif et certains intervenants de divers secteurs de l'économie, surtout de l'industrie de l'extraction des ressources. De plus, le Comité a entendu les représentants du ministère des Affaires autochtones et du Développement du Nord, et d'Emploi et Développement social Canada (EDSC)<sup>2</sup>. Il a

---

1 Autochtones s'entend des membres des Premières Nations, des Métis et des Inuits.

2 Le nom du ministère a changé au courant de l'étude. Son ancienne appellation (Ressources humaines et développement des compétences) est utilisée lorsque l'on réfère à un témoignage ou à un document produit avant que le changement ait eu lieu.

également reçu de nombreux mémoires qui ont été pris en compte dans la rédaction du présent rapport. Les membres du Comité souhaitent manifester leur reconnaissance à tous les témoins qui se sont présentés, ainsi qu'à ceux qui ont déposé des mémoires. Sans leur apport, la présente étude n'aurait pas été possible.

Depuis 1999, année de l'introduction de la première Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA), le gouvernement fédéral offre de façon continue aux Autochtones des programmes relatifs au marché du travail. Malgré les progrès accomplis, il reste beaucoup à faire pour combler l'écart de scolarisation et d'emploi entre les Autochtones et le reste de la population canadienne. Les membres du Comité reconnaissent que des possibilités se présentent pour les Autochtones et veulent veiller à ce que ceux-ci aient accès aux études, au perfectionnement des compétences, à la formation et aux autres mécanismes de soutien qui les aideront à tirer parti de ces débouchés en tant qu'employés ou propriétaires d'entreprises. Le bassin d'Autochtones en âge de travailler qui sont soit sous-employés, soit hors du marché du travail est attrayant et important pour les employeurs, particulièrement dans l'industrie de l'extraction des ressources naturelles.

Les possibilités sont grandes pour la population autochtone de participer de plus en plus au marché du travail, et cela pour diverses raisons. Tout d'abord, la population autochtone croît rapidement : sa représentation dans la population du pays est passée de 3,8 % en 2006 à 4,3 % en 2011. « La population autochtone s'est accrue de 232 385 personnes, soit de 20,1 % entre 2006 et 2011, comparativement à 5,2 % pour la population non autochtone<sup>3</sup>. » Ce taux de croissance est environ quatre fois supérieur à celui de la population non autochtone au cours de la même période. Même si ces chiffres peuvent être influencés par l'augmentation de l'auto-identification ainsi que par les changements de méthodologie entre les études, tous les scénarios de Statistique Canada prévoient que les Autochtones continueront à former un pourcentage de plus en plus important de la population canadienne au cours des prochaines décennies<sup>4</sup>.

De plus, les Inuits, les membres des Premières Nations et les Métis sont des populations jeunes comparativement au reste de la population canadienne. Selon l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) 2011, les âges médians respectifs de ces populations étaient de 23, 26 et 31 ans, tandis que l'âge médian dans la population non autochtone était de 41 ans<sup>5</sup>.

Enfin, les populations autochtones résident souvent à proximité de projets qui offrent des débouchés d'emploi appréciables, notamment dans le secteur de la mise en valeur des ressources naturelles.

---

3 Statistique Canada, [Les peuples autochtones au Canada : Premières Nations, Métis et Inuits](#), Enquête nationale auprès des ménages – Produits analytiques, 2011, 8 mai 2013.

4 Statistique Canada, « [Projections de la population selon l'identité autochtone au Canada](#) », *Le Quotidien*, 7 décembre 2011.

5 Statistique Canada, [Les peuples autochtones au Canada : Premières Nations, Métis et Inuits](#), Enquête nationale auprès des ménages – Produits analytiques, 2011, 8 mai 2013.

Le présent rapport se divise en quatre chapitres. Le premier a pour thème l'amélioration de la scolarisation des Autochtones, enseignement préscolaire et primaire compris. Nous y donnons des données statistiques générales et, en partant des témoignages, nous soulevons les enjeux, exposons les solutions possibles et faisons ressortir les recommandations clés. Dans le deuxième chapitre, il est question des moyens d'améliorer les résultats des Autochtones sur le marché du travail. En partant des témoignages, nous présentons les questions liées aux obstacles à l'emploi, les solutions prometteuses, les pratiques exemplaires et les recommandations. L'objet du troisième chapitre est d'étudier comment favoriser les investissements du secteur privé dans le perfectionnement des compétences et comment appuyer les entreprises autochtones. Enfin, dans le quatrième chapitre, nous nous concentrons sur les témoignages liés au renouvellement de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) et examinons d'autres programmes de formation des Autochtones au marché du travail. Des recommandations sont présentées concernant les étapes à venir afin d'aider les Autochtones à avoir accès aux études postsecondaires et débouchés d'emploi, tant à proximité de leur lieu de résidence qu'ailleurs au pays.



# CHAPITRE 1 — RELEVER LES NIVEAUX DE SCOLARITÉ DES AUTOCHTONES

---

Plusieurs intervenants ont signalé que les difficultés des personnes autochtones à participer au marché du travail résultaient en grande partie de défis auxquels elles sont confrontées dès l'enfance, au niveau de l'éducation à la petite enfance et de l'éducation primaire et secondaire. Dans le cas de ceux qui terminent leurs études primaires et secondaires, les témoins ont mentionné les difficultés qu'ils ont à poursuivre et à terminer leurs études postsecondaires et ils ont formulé des suggestions sur la façon de surmonter ces difficultés.

## A. Données statistiques générales

Lorsque nous regardons la question du niveau de scolarité, l'ENM 2011 révèle que la proportion des 25 à 64 ans détenant un diplôme d'études secondaires est considérablement plus élevée dans la population en général, soit 87 %, que chez les Métis (74 %), les membres des Premières Nations (60 %) ou les Inuits (41 %) de la même fourchette d'âge<sup>6</sup>.

En 2011 également, 48 % des Autochtones de 25 à 64 ans avaient un diplôme d'études postsecondaires<sup>7</sup>, comparativement à 65 % dans la population non autochtone. À l'inverse, 29 % des Autochtones de ce groupe d'âge n'avaient aucun diplôme, comparativement à 12 % dans la population non autochtone<sup>8</sup>.

Par contre, le niveau de scolarité des populations autochtone et non autochtone a légèrement augmenté au fil des générations. Ainsi, en 2011, dans les deux groupes, on constate une hausse d'environ 10 points de pourcentage des taux de diplômes d'études secondaires entre les 55 à 64 ans et les 35 à 44 ans<sup>9</sup>. Toutefois, dans le cas des Autochtones, ceux-ci, souvent, ne terminent leurs études secondaires que vers la fin de la vingtaine ou dans la trentaine. Chez les 20 à 24 ans, 34 % n'avaient aucun diplôme en 2011. À titre de comparaison, 10 % seulement des non-Autochtones du même âge étaient dans la même situation<sup>10</sup>.

---

6 Statistique Canada, [Le niveau de scolarité des peuples autochtones au Canada](#), Enquête nationale auprès des ménages – Produits analytiques, 2011, 26 juin 2013.

7 Le terme « diplôme d'études postsecondaires » comprend les certificats d'écoles de métiers, les diplômes collégiaux, les certificats universitaires inférieurs au baccalauréat, ainsi que les grades universitaires.

8 Statistique Canada, [Le niveau de scolarité des peuples autochtones au Canada](#), Enquête nationale auprès des ménages – Produits analytiques, 2011, 26 juin 2013.

9 *Ibid.*

10 Statistique Canada, [Enquête nationale auprès des ménages de 2011](#) : Tableaux de données, n° au catalogue : 99-012-XWF2011039.

Les témoins ont décrit les répercussions de ces différences de niveau de scolarité sur leurs entreprises, leurs collectivités et leurs organismes et certains ont formulé des recommandations précises.

## **B. Enjeux, approches prometteuses et recommandations**

### **1. Éducation de la petite enfance**

Parlant de l'importance de relever les résultats scolaires des étudiants autochtones, un témoin s'est attaché précisément à l'éducation de la petite enfance<sup>11</sup>. Le gouvernement fédéral appuie actuellement ces programmes sur les réserves et pour les Inuits par l'intermédiaire du programme de Services de garde d'enfants à l'intention des Premières Nations et des Inuits<sup>12</sup> et des programmes Bon départ à l'intention des Autochtones, pour les enfants des Premières Nations, des Inuits et des Métis vivant hors des réserves<sup>13</sup>.

Dans un mémoire présenté au Comité, le Ralliement national des Métis a soutenu qu'investir dans l'éducation préscolaire « permettrait de commencer à intervenir dans le développement de nos jeunes et à les préparer à l'avenir longtemps avant leur arrivée sur le marché du travail<sup>14</sup> ».

### **RECOMMANDATION 1**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue à investir dans un financement stable et à long terme des programmes d'éducation de la petite enfance à l'intention des Autochtones.**

### **2. De la maternelle à la 12<sup>e</sup> année sur les réserves**

#### **a. Investissements fédéraux de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année dans les réserves**

Des témoins ont dit qu'il faut augmenter le financement de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année et accorder aux Autochtones plus de contrôle sur l'éducation dans les réserves afin d'augmenter les possibilités de formation et d'emploi des Autochtones.

---

11 Ralliement National des Métis, « Développement du Marché du Travail pour les Autochtones », mémoire au Comité, 25 février 2014, p. 9.

12 Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA), James Sutherland, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 décembre 2013, 1715.

13 Agence de la santé publique du Canada, [À propos du Programme d'aide préscolaire aux Autochtones dans les collectivités urbaines et nordiques](#).

14 Ralliement National des Métis, « Développement du Marché du Travail pour les Autochtones », mémoire au Comité, 25 février 2014, p. 12.



Selon les témoins, les niveaux actuels de financement ne correspondent pas aux ressources offertes aux écoles hors des réserves :

... de solides résultats en matière d'éducation servent de fondement à toutes les économies prospères. Selon le conseil, ces piètres résultats s'expliquent en partie par le fait que les niveaux de financement ne correspondent pas à la croissance rapide de la population autochtone — qui a augmenté de presque 20 % entre 2006 et 2011 — ou aux niveaux de financement accordés aux autres Canadiens en matière d'éducation<sup>15</sup>.

Dawn Madahbee  
Conseil national de développement économique des Autochtones

Nous reconnaissons la nécessité, pour le gouvernement fédéral, de se concentrer principalement sur l'amélioration du système d'éducation, de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année, pour les Premières nations et les Inuits, d'assurer des mécanismes de financement équitables avec les systèmes d'éducation provinciaux et territoriaux et, éventuellement, d'améliorer les résultats<sup>16</sup>.

Denise Amyot  
Association des collèges communautaires du Canada

Les témoins ont dit au Comité que les diplômés d'études secondaires des écoles des réserves n'offrent pas nécessairement aux diplômés autochtones les compétences de base dont ils ont besoin pour entreprendre une formation à un métier ou des études postsecondaires<sup>17</sup>. D'après plusieurs témoins, il existe un écart important au niveau des compétences entre les chercheurs d'emploi autochtones et non autochtones, diplômés autant que non diplômés. Ainsi que l'expliquait un témoin,

Le taux de diplômation des jeunes Autochtones accuse un retard, et leurs niveaux d'alphabétisation sont souvent moins élevés lorsqu'ils quittent le système scolaire public avec un diplôme de fin d'études<sup>18</sup>.

Karin Hunt  
Prince George Nechako Aboriginal Employment and Training Association

Il a notamment été recommandé que la programmation de la SFCEA couvre les coûts de la formation de rattrapage pour aider les étudiants à se préparer à poursuivre leur formation ou des études supérieures :

Les programmes de la SFCEA devraient inclure comme exigence l'achèvement des cours de formation générale des étudiants ou des cours de rattrapage de niveau secondaire en plus de la formation sur l'aptitude à l'emploi et les compétences

---

15 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 février 2014, 0925.

16 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 4 mars 2014, 0855.

17 Voir, par exemple, Kakivak Association et Suncor Énergie Inc.

18 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mars 2014, 0850.

fondamentales Ce rattrapage devrait tenir compte des exigences des programmes de formation postsecondaires<sup>19</sup>.

Mary-Pat Campbell  
Suncor Énergie Inc.

## **RECOMMANDATION 2**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral couvre les coûts des programmes d'équivalence de niveau secondaire, de rattrapage, et portant sur les compétences de base, afin de faciliter l'accès aux études postsecondaires. Ce financement pourrait être affecté par un programme relatif au marché du travail destiné aux Autochtones et postérieur à 2015, par exemple la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones.**

### **b. Projet de loi concernant les programmes scolaires de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année sur les réserves**

Lorsque les représentants du ministère ont comparu devant le Comité, ils ont décrit l'intention d'un projet de loi annoncé antérieurement mais non encore déposé concernant un financement fédéral des programmes allant de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année sur les réserves :

La loi proposée offrirait aux Premières Nations la maîtrise de l'éducation de leurs membres, ce qui leur permettrait, à elles ou à leurs autorités scolaires, de créer et d'exécuter des programmes d'enseignement qui tiennent compte de leurs besoins et de leurs intérêts linguistiques et culturels uniques, tout en garantissant l'application de normes de qualité de l'éducation équivalentes à celles des systèmes scolaires hors réserve<sup>20</sup>.

Chris Rainer  
Affaires autochtones et Développement du Nord Canada

Aussi, des témoins ont confié au Comité que le projet de loi prévu était une initiative bienvenue, qui pourrait contribuer à la formation et aux possibilités d'emploi des Autochtones.

---

19 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 25 mars 2014, 0955.

20 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 décembre 2013, 1550.

En tant qu'entreprise, nous avons très hâte à l'adoption de la nouvelle Loi sur l'éducation des Premières Nations, et nous avons hâte de trouver des façons d'établir des partenariats avec nos Premières Nations locales<sup>21</sup>.

Heather Kennedy  
Suncor Énergie Inc.

[L'annonce faite dans le Plan d'action économique concernant la loi sur le contrôle par les Premières Nations de leur système d'éducation] [...] est un pas dans la bonne direction en vue de former un plus grand nombre de personnes et de jeunes ayant confiance en eux-mêmes dans nos régions. Ces gens constitueront un atout pour nos collectivités en nous donnant plus d'assurance, en servant la communauté à leur tour et, en définitive, en édifiant une nation plus instruite et plus forte<sup>22</sup>.

Charlene Bruno  
Six Independent Alberta First Nations Society

### **c. Proximité des écoles**

En majorité, les témoins qui ont abordé la question de la proximité géographique des établissements d'enseignement pour les Autochtones vivant sur les réserves ou dans des collectivités éloignées se sont concentrés sur l'enseignement postsecondaire. Par contre, certains témoins ont aussi indiqué que même l'enseignement secondaire n'était pas offert dans toutes les collectivités et que, parfois, les étudiants devaient se rendre à l'extérieur de leurs collectivités pour fréquenter l'école secondaire. Les difficultés rencontrées par les jeunes Autochtones pour s'adapter à la vie à l'extérieur de leurs collectivités constituent un autre facteur contribuant à la faiblesse des taux d'achèvement des études. Ainsi que l'expliquaient deux témoins,

[Les collectivités très éloignées accessibles seulement par avion et situées dans des régions isolées du Nord-Ouest de l'Ontario] n'ont pas toutes des écoles secondaires, et les enfants terminent leur huitième ou leur neuvième année, et ils doivent ensuite se rendre à l'école de Thunder Bay ou ailleurs et quitter leur famille. C'est un facteur dissuasif<sup>23</sup>.

Paul Semple  
Noront Resources Limited

---

21 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 25 mars 2014, 1040.

22 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 27 mars 2014, 1005.

23 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 25 mars 2014, 1040.

... 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<sup>24</sup>.

Pierre Gratton  
Association minière du Canada

Le choc culturel était l'un des problèmes évoqués par les témoins, dans le cas de ceux qui doivent déménager pour poursuivre leurs études :

Un des facteurs importants pour bien des jeunes autochtones en particulier, c'est que s'ils se déplacent dans un grand centre pour suivre le programme de formation, le choc culturel qu'ils subissent dans bien des cas peut les distraire et nuire à leur réussite au sein des programmes<sup>25</sup>.

Jay Fredericks  
Rio Tinto

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<sup>26</sup>.

Susanna Cluff-Clyburne  
Chambre de commerce du Canada

### **3. De l'école secondaire aux études et à la formation postsecondaires**

#### **a. Non-achèvement des études secondaires**

Les témoins de tous les secteurs ont parlé du faible taux d'achèvement des études secondaires chez les étudiants autochtones comme étant l'un des grands obstacles à l'emploi, comme nous le mentionnions dans le préambule du présent chapitre.

Si 38 % seulement obtiennent le diplôme secondaire, il y a beaucoup d'occasions manquées pour les jeunes qui veulent participer et choisir une carrière. Il est essentiel d'atteindre la 12<sup>e</sup> année pour pouvoir saisir les occasions qui se présentent. Cela ne fait aucun doute<sup>27</sup>.

Chris Rainer  
Affaires autochtones et Développement du Nord Canada

---

24 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 1<sup>er</sup> avril 2014, 1010.

25 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 25 mars 2014, 0940.

26 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 1<sup>er</sup> avril 2014, 1010.

27 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 décembre 2013, 1620.

Près de la moitié de la population adulte n'a pas terminé sa 12<sup>e</sup> année à l'école et 25 % seulement des adultes [dans le Nord de la Saskatchewan] ont fait des études postsecondaires. C'est un sérieux défi parce que le travail que nous faisons est hautement technique et nécessite une main-d'œuvre qualifiée. Veiller à ce que les habitants autochtones fassent des études secondaires et postsecondaires pour pouvoir exercer les fonctions d'emplois techniques constitue un défi constant pour les autorités locales, le gouvernement et l'entreprise<sup>28</sup>.

Russell Mercredi  
Cameco Corporation

En décrivant le projet de loi concernant l'enseignement de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année, les fonctionnaires ont précisé que l'intention est de favoriser l'achèvement des études secondaires et de veiller à ce que le diplôme d'études secondaires offre aux diplômés autochtones les moyens de poursuivre leur formation et leur scolarité :

... il faut veiller à ce que les étudiants aient des occasions à saisir après avoir obtenu leur diplôme. Ce diplôme devrait pour le moins leur permettre d'entrer dans la population active, de s'inscrire dans un établissement postsecondaire ou de faire le choix qui leur convient. L'éducation joue un rôle essentiel à cet égard<sup>29</sup>.

Chris Rainer  
Affaires autochtones et Développement du Nord Canada

### **b. Sensibiliser davantage les jeunes étudiants autochtones du secondaire et améliorer les activités de vulgarisation à leur intention**

L'un des thèmes récurrents dont ont traité les organismes de formation et les employeurs était l'importance de mobiliser les étudiants tandis qu'ils sont encore à l'école secondaire. Cela les inciterait à terminer leurs études secondaires, leur fournirait des renseignements sur les exigences des employeurs et des industries situés à proximité, leur offrirait un contact et une expérience avec les employeurs et établirait des modèles de rôle. Offrir de l'aide financière aux écoles secondaires, organiser des conférences et exposer les étudiants aux possibilités d'emploi étaient parmi les moyens utilisés par les organismes autochtones et l'industrie pour mobiliser les étudiants du secondaire :

... nous appuyons des programmes de science et technologie dans les écoles secondaires. Nous avons récemment donné un million de dollars pour la construction d'un nouveau centre de science et de technologie dans une école secondaire de Fort McMurray où la participation des Autochtones est de 20 %<sup>30</sup>.

Kara Flynn  
Syncrude Canada Ltée

Nous organisons également les conférences Essor, des conférences très populaires sur les carrières, des sessions de motivation pour les étudiants des écoles secondaires, des

---

28 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 4 février 2014, 1005.

29 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 décembre 2013, 1640.

30 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 4 février 2014, 0950.

modules d'enseignement l'Industrie en classe dans les salles de classe, afin de montrer à nos étudiants qu'il est possible, s'ils demeurent à l'école, de travailler dans le domaine minier, journalistique, pétrolier et gazier, etc., et nous réalisons des projets en travaillant directement avec les collectivités<sup>31</sup>.

Chef Roberta Jamieson  
Indspire

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 %<sup>32</sup>.

Ryan Montpellier  
Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

### RECOMMANDATION 3

**Le Comité recommande que les programmes de formation financés par le gouvernement fédéral à l'intention des Autochtones favorisent une exposition précoce des étudiants du secondaire aux industries offrant des possibilités d'emploi, y compris dans le secteur de l'extraction des ressources et les industries connexes.**

Les témoins ont également souligné l'importance des modèles de rôle pour les étudiants, car ces modèles pourraient fournir de l'information sur les débouchés, ainsi que sur la scolarité et la formation nécessaires pour que ces étudiants puissent en tirer parti.

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<sup>33</sup>.

Valerie Bowers  
Mi'kmaq Employment Training Secretariat

... les Autochtones qui ont fait carrière dans les corps de métier sont les meilleurs porte-parole et modèles qui soient. Nous croyons que le succès engendre le succès<sup>34</sup>.

Steven Schumann  
Union internationale des opérateurs-ingénieurs

---

31 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 février 2014, 0950.

32 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 1<sup>er</sup> avril 2014, 1005.

33 *Ibid.*, 0955.

34 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mars 2014, 0910.

#### **RECOMMANDATION 4**

**Le Comité recommande que les programmes de formation subventionnés par le gouvernement fédéral à l'intention des Autochtones encouragent les organismes de prestation de services à inclure la participation de modèles exemplaires dans leur formation.**





## CHAPITRE 2 — AMÉLIORER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR LES PERSONNES AUTOCHTONES

---

Arrivées à l'âge adulte, les personnes autochtones sont souvent aux prises avec de nombreux obstacles qui entravent leur formation et leur intégration au marché du travail. Ces obstacles se situent sur différents plans, sont souvent interreliés et forment une problématique complexe. Or, des solutions émergent, tantôt provenant d'organismes œuvrant dans la formation, tantôt des communautés autochtones elles-mêmes, pour ne pas parler des initiatives du secteur privé, dont il sera question dans le prochain chapitre de ce rapport. Le présent chapitre dressera un portrait de certaines difficultés rencontrées par les personnes autochtones en lien avec la formation et l'intégration au marché du travail et de pratiques qui font acte de solutions, de même que de recommandations ayant été retenues par le Comité.

### A. Enjeux, approches prometteuses et recommandations

#### 1. Insuffisance des compétences essentielles

Selon Emploi et Développement social Canada (EDSC), dont les représentants se sont adressés au Comité le 5 décembre 2013, le manque de compétences essentielles est le principal obstacle qui empêche les Premières Nations de réussir dans le domaine du perfectionnement des compétences<sup>35</sup>.

Parmi les compétences essentielles souvent citées par les témoins, on retrouve par exemple les relations interpersonnelles en milieu de travail, la ponctualité et l'assiduité, l'alphabétisme et l'aisance avec l'informatique.

Tel que démontré dans le chapitre précédent, les statistiques en matière de niveau d'éducation ne sont pas reluisantes pour une grande partie des personnes autochtones, dont un trop grand nombre ne gradue pas du secondaire. Or, le fait de compléter sa 12<sup>e</sup> année (ou son secondaire 5) est considéré une norme minimale dans la société canadienne et représente habituellement le meilleur gage qu'une personne possèdera les compétences essentielles à l'emploi. Puisque plusieurs personnes autochtones ne développent pas ces compétences essentielles grâce au système scolaire, de nombreuses alternatives sont développées afin de les aider à les obtenir.

La représentante de l'Assemblée des Premières Nations a abordé cette réalité dans son témoignage devant le Comité :

Jusqu'à ce que le taux de diplomation secondaire des Premières Nations atteigne celui des autres Canadiens, il nous faudra davantage de ressources telles que la formation en

---

35 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 décembre 2013, 1620.

compétences préalables à l'emploi pour les gens qui n'ont pas terminé leurs études secondaires afin que ceux-ci puissent travailler<sup>36</sup>.

Judy Whiteduck  
Assemblée des Premières Nations

La Prince George Nechako Aboriginal Employment and Training Association a également traité de la question:

... de plus en plus de jeunes qui sortent de l'école secondaire avec un certificat de fin d'études ou un diplôme ont un niveau d'alphabétisation nettement inférieur à ce qui est nécessaire pour réussir dans un métier spécialisé. Nous devons donc faire du rattrapage, et il faut des ressources supplémentaires pour leur permettre d'atteindre le niveau d'alphabétisation nécessaire et d'acquérir les compétences essentielles et générales dont ils ont besoin pour garder un emploi<sup>37</sup>.

Karin Hunt  
Prince George Nechako Aboriginal Employment and Training Association

Différentes organisations ont élaboré des solutions innovatrices pour pallier le manque de compétences essentielles chez les autochtones.

L'Aboriginal Mentoring and Training Association (AMTA) de la Colombie-Britannique offre le programme Pathways to Success à la majorité de ses participants:

Chaque candidat de l'AMTA doit réussir à un test de compétences de base en milieu de travail. De concert avec nos partenaires industriels, nous avons décidé de concentrer nos efforts sur les capacités de lecture, de calcul et d'utilisation de documents des candidats. Grâce à cette évaluation, nous avons constaté qu'environ 70 % de nos candidats doivent participer à notre programme Pathways to Success afin d'améliorer leurs compétences de base. Le programme comprend également de nombreux exercices destinés à renforcer la confiance en soi: préparation à la vie active, encadrement, orientation en milieu de travail et obtention des permis spéciaux pouvant aider nos candidats à mieux prendre conscience des exigences d'un emploi à long terme<sup>38</sup>.

Laurie Sterritt  
Aboriginal Mentoring and Training Association

L'AMTA considère son approche innovatrice et comme étant un modèle à suivre :

... l'approche pédagogique normale consiste à traiter également tout le monde. Le modèle de l'AMTA remet en question cette hypothèse en adoptant une approche innovatrice de formation et de perfectionnement axée sur le candidat. À mon avis, tout le monde devrait s'aligner sur le modèle de l'AMTA parce que nous avons prouvé qu'en s'attaquant aux problèmes une personne à la fois, on aide les apprenants autochtones,

---

36 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 février 2014, 0905.

37 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mars 2014, 0915.

38 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 27 mars 2014, 0955.

un à la fois, à réaliser leur potentiel, à contribuer à la santé économique de leur famille, de leur collectivité, de leur province et du Canada<sup>39</sup>.

Jeannette Jules  
Aboriginal Mentoring and Training Association

Pour sa part, Ignite Adult Learning Corporation a également développé un modèle gagnant pour accroître les compétences essentielles de ses participants autochtones :

Tout comme une entreprise, nous sommes ouverts toute l'année. Nous engageons chaque année entre 30 et 45 jeunes adultes à risque âgés de 19 à 30 ans. Leur travail consiste à apprendre sept heures et demie par jour, cinq jours par semaine. Ils sont mis à l'amende et voient leur salaire diminuer s'ils sont en retard ou s'absentent. Un rendement faible et un absentéisme chronique peuvent entraîner le renvoi. [...] Dans l'ensemble, notre taux de succès se situe entre 70 et 75 %<sup>40</sup>.

Carlo Bizzarri  
Ignite Adult Learning Corporation

Notre approche est source de grandes réussites et produit des changements positifs et durables dans la communauté; elle montre qu'il est plus efficace et efficient, socialement et économiquement, d'investir dans le potentiel des jeunes adultes que de financer leur incarcération et leur réhabilitation<sup>41</sup>.

Une autre histoire à succès a été présentée au Comité, celle des Regina and Saskatoon Trades and Skills Centres. La Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission a décrit leur approche :

Ils ont une méthode qui devrait être reproduite plus souvent. Premièrement, ces organisations offrent des programmes très courts. Dans un contexte de pré-embauche, la formation dure de six à huit semaines au lieu de 20.

Au cours de ces six à huit semaines, les responsables des programmes font certaines choses très bien. Premièrement, ils donnent aux étudiants une formation sur la sécurité de base afin que l'employeur sache que ces personnes ne se blesseront pas ou ne blesseront pas quelqu'un d'autre pendant leur première journée de travail. Ils leur donnent une orientation de base sur les outils, de manière à ce que ces personnes soient quelque peu productives. Ils mettent au point cette partie de la formation avec les employeurs, de sorte qu'à la fin de la période de huit semaines, tous les étudiants se voient offrir un emploi. Enfin, ils mettent vraiment l'accent sur les compétences essentielles. Si l'étudiant ne se présente pas quotidiennement pour suivre un des cours offerts par le centre des métiers et des compétences, il est licencié, tout comme il serait s'il exerçait un vrai emploi. Ils se concentrent beaucoup sur ces quatre aspects, et ils obtiennent d'excellents résultats.

---

39 *Ibid.*, 1000.

40 *Ibid.*, 1015.

41 Ignite Adult Learning Corporation, « Le plein potentiel de la personne », Présentation au Comité, 27 mars 2014, p. 5 (PowerPoint).

Ils offrent de merveilleux programmes préparatoires à l'intention des personnes intéressées à intégrer le système d'apprentissage parce que les étudiants qui réussissent leurs programmes décrochent des emplois<sup>42</sup>.

Jeff Ritter  
Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission

Finalement, l'Association des collèges communautaires du Canada (ACCC) dit avoir « amené Emploi et Développement social Canada à financer des projets d'acquisition de compétences essentielles au cours des dernières années<sup>43</sup> ».

Ces derniers [projets] ont démontré l'importance des compétences essentielles. Par exemple, il ressort de 17 projets-pilotes réalisés partout au Canada que jusqu'à 60 p. 100 des apprenants et des travailleurs évalués présentent un niveau de littératie sous le niveau 3 — le niveau nécessaire pour fonctionner dans la société. Après seulement quelques heures de formation en compétences essentielles, entre 24 et 40 heures, les étudiants et les travailleurs ont amélioré leurs connaissances et leur rendement<sup>44</sup>.

Denise Amyot  
Association des collèges communautaires du Canada

L'ACCC croit aussi que de façon générale, lorsque les interventions en employabilité ou en formation sont plus longues et plus flexibles, c'est-à-dire moins axées sur les emplois directs, elles permettent de mieux répondre aux besoins en matière de rattrapage scolaire et de développement des compétences essentielles<sup>45</sup>.

## RECOMMANDATION 5

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue d'appuyer des initiatives qui permettent aux personnes autochtones d'accéder à une formation de grande qualité sur les compétences essentielles, incluant des programmes de formation individualisée lorsque cela s'avère approprié.**

## 2. Décalage culturel

Le décalage entre les cultures autochtones et celles des entreprises ou des institutions d'enseignement constitue une autre difficulté possible dans l'intégration au marché du travail des personnes autochtones.

Plusieurs organismes ont abordé la réciprocité de ce manque de compréhension entre les cultures.

---

42 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mars 2014, 1025.

43 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 4 mars 2014, 0855.

44 *Ibid.*

45 *Ibid.*, 0850.

Par exemple, la Prince George Nechako Aboriginal Employment and Training Association a souligné que :

La culture, cela fonctionne dans les deux sens, bien sûr. Nous nous employons à sensibiliser l'industrie et les employeurs sur la culture autochtone, mais nous travaillons aussi très fort pour préparer nos jeunes à la culture de l'industrie. Chaque secteur a sa propre culture; cette sensibilisation réciproque est donc nécessaire<sup>46</sup>.

Karin Hunt  
Prince George Nechako Aboriginal Employment and Training Association

L'AMTA a abondé dans le même sens:

...sur le plan humain, je suppose toujours quelque chose au sujet d'un interlocuteur qui, à son tour, suppose toujours quelque chose à mon sujet. En milieu de travail, cela se produit indépendamment de l'origine [...] des gens. Si je suppose que les membres des Premières Nations ne s'intéressent pas à la mise en valeur ou à l'extraction des ressources naturelles, je pourrais bien tout naturellement ne pas les considérer comme une main-d'œuvre possible. Si les membres des Premières Nations croient, de leur côté, qu'ils ont affaire à une grande société minière cupide qui veut venir leur arracher leurs ressources naturelles, ils pourraient bien ne pas vouloir travailler pour cette société<sup>47</sup>.

Laurie Sterritt  
Aboriginal Mentoring and Training Association

Le chef Bruce Underwood, agent du programme d'employabilité, de la Coast Salish Employment and Training Society a lui aussi tenu des propos semblables :

... en ce qui a trait aux compétences essentielles pour l'emploi, au sentiment de fierté de soi et à l'image de soi [...] Oui, la numératie et la littératie, notamment sont des éléments très importants. Toutefois, en ce qui concerne notre peuple, il est aussi important d'incorporer la langue et de solliciter la participation des aînés. Ce n'est pas seulement une question de culture. Nous devons combler le fossé culturel entre notre peuple et la société en général. Beaucoup de nos gens peuvent croire qu'ils sont l'objet de discrimination sur les chantiers de construction, parce que [quelqu'un est là-haut et crie]: « Jette ça par terre et donne-moi cette corde. » [...] mais ça, c'est le langage et la culture qui existent sur les chantiers de construction. Nous n'avons pas suffisamment de mécanismes pour [créer ce pont interculturel] ...<sup>48</sup>

Chef Bruce Underwood  
Coast Salish Employment and Training Society

EDSC, lors de sa présentation au Comité a également abordé cette perception de la culture du travail comme discriminatoire. « Nous avons constaté que la culture organisationnelle habituelle est souvent jugée discriminatoire par les employés autochtones. Nous avons aussi pu nous rendre compte qu'il est souvent possible de surmonter ces difficultés en favorisant une meilleure compréhension entre les groupes en

---

46 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mars 2014, 0930.

47 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 27 mars 2014, 1035.

48 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 février 2014, 1010.

présence. »<sup>49</sup> Le représentant du ministère a cité à titre d'exemple positif un projet de la minière De Beers, qui « fait appel à un représentant de la communauté qui travaille pour la société, non comme mineur, mais comme agent de liaison entre la collectivité, la direction et les gens, afin de faciliter le règlement de tout problème qui se pose en milieu de travail<sup>50</sup> ».

Le représentant de l'Aboriginal Labour Force Development Circle a lui aussi soulevé l'enjeu de l'adaptation culturelle:

Pour nos gens, quitter leur collectivité pour la première fois constitue une décision importante et un véritable choc culturel. Ils sont d'ailleurs nombreux à s'exprimer uniquement dans leur langue traditionnelle. Beaucoup de programmes et d'établissements de formation professionnelle ne sont pas en mesure de répondre aux besoins particuliers de certains d'entre eux, ni d'offrir un cadre culturel adéquat<sup>51</sup>.

Steven Williams  
Aboriginal Labour Force Development Circle

Le problème du choc culturel est effectivement intimement lié à la distance que les personnes autochtones doivent souvent parcourir pour accéder à de la formation ou à des possibilités d'emploi. La difficulté de l'éloignement sera abordée plus en détail dans d'autres sections du présent rapport. Toutefois, l'une des solutions mises de l'avant afin de diminuer l'importance du choc culturel est aussi une solution quant au problème de la distance :

Pour résoudre ces problèmes, nous avons installé un grand nombre de bureaux, soit au sein des communautés de Premières Nations, soit le plus près possible des Premières Nations. Étant donné que nous nous sommes installés dans de nombreux endroits, nous sommes auprès d'un grand nombre de communautés de Premières Nations. Nos bureaux sont maintenant bien connus dans les communautés [et nous avons appris] à bien connaître nos citoyens et leurs familles ...<sup>52</sup>

Différents témoins ont aussi abordé l'importance de la mise en place dans les entreprises d'une formation de sensibilisation culturelle.

L'association des produits forestiers du Canada abonde en ce sens :

Parmi les étapes fondamentales de l'établissement de relations constructives [entre l'industrie et les communautés autochtones], l'une des mesures clés est une formation visant la sensibilisation culturelle, qui a le potentiel de permettre d'établir des relations efficaces avec les communautés autochtones<sup>53</sup>.

---

49 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 décembre 2013, 1705.

50 *Ibid.*

51 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mars 2014, 0900.

52 Aboriginal Labour Force Development Circle, Présentation au Comité, 6 mars 2014, p. 3.

53 Association des produits forestiers du Canada, mémoire au Comité, 21 mars 2014, p. 3.

Parmi les représentants de l'industrie à avoir mis en place une telle formation de sensibilisation culturelle, Suncor a partagé son expérience avec le Comité.

Ces dernières années, nous avons donc déployé des efforts de sensibilisation à la question autochtone auprès de tous les employés concernés, ce qui les a selon nous beaucoup aidés à comprendre certaines pratiques culturelles, certains traits distinctifs de l'histoire des Autochtones, et ainsi de suite. C'était un obstacle interne majeur à lever<sup>54</sup>.

Heather Kennedy  
Suncor

## RECOMMANDATION 6

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral encourage les partenaires de l'industrie à implanter ou améliorer leur programme de sensibilisation à la culture autochtone et à créer une meilleure compréhension interculturelle au travail.**

### 3. Difficultés d'accès aux occasions de formation ou de travail pour les communautés éloignées

Comme il a été mentionné précédemment, l'éloignement géographique d'une grande partie des personnes autochtones est un obstacle important à leur participation à de la formation ou au marché du travail.

Une grande partie de la main-d'œuvre autochtone habite dans des régions rurales ou éloignées. Les frais associés au transport, à l'hébergement et à un logement convenable sont parfois considérables lorsque le travail est effectué loin de la collectivité où habite le travailleur<sup>55</sup>.

Karin Hunt  
Prince George Nechako Aboriginal Employment and Training Association

Selon un témoin, il s'agit souvent de la barrière la plus importante de toutes à la participation des Autochtones :

L'obstacle le plus difficile à surmonter est souvent la distance que les membres de ces collectivités doivent parcourir pour suivre une formation, ce qui rend crucial l'accès à des moyens de transport et des allocations de subsistance<sup>56</sup>.

Ian Anderson  
Kinder Morgan

---

54 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 25 mars 2014, 1015.

55 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mars 2014, 0850.

56 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 4 février 2014, 1000.

Cela est sans compter le choc culturel associé à devoir aller travailler loin de sa communauté abordé précédemment.

Plus spécifiquement encore, le fait que plusieurs personnes autochtones ne possèdent pas de permis de conduire a été souligné comme étant l'un des défis importants à relever par de nombreux organismes et entreprises<sup>57</sup>.

Dans les réserves, selon la Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission, la poursuite de formations en apprentissage est particulièrement compliquée par l'éloignement.

... les membres des Premières Nations qui vivent dans les réserves ont du mal à poursuivre leur formation en apprentissage à cause du manque d'emplois à proximité et du fort sentiment d'attachement à leur collectivité. Pour offrir de la formation dans les réserves, il faut apporter une aide financière supplémentaire et donner aux apprentis des occasions de faire un travail rémunéré afin de leur permettre d'acquérir de l'expérience ou d'assurer leur transition au marché du travail<sup>58</sup>.

Jeff Ritter  
Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission

En guise de solution, tout comme l'Aboriginal Labour Force Development Circle, qui a entrepris d'établir plusieurs bureaux dans ou à proximité des communautés autochtones, d'autres joueurs ont aussi entrepris de livrer leurs services directement dans les communautés.

Par exemple, l'ACCC apprenait au Comité que l'Institut de technologie Nicola Valley en Colombie-Britannique, l'Institut de technologie Northern Alberta et le Collège Cambrian en Ontario ont tous des unités mobiles de formation dans les communautés autochtones qui offrent une formation pratique en fonction des besoins identifiés par les dirigeants autochtones et les partenaires industriels<sup>59</sup>.

Vale a pour sa part parlé d'un partenariat avec des institutions postsecondaires duquel est née « une classe mobile dans un camion de transport dont les murs bougent [...] Nous l'amenons jusqu'aux Premières Nations, puisque ces jeunes hésitent parfois à quitter leur milieu pour aller à l'école. C'est la salle de classe qui vient à eux<sup>60</sup>. »

De plus, des compagnies, comme Cameco, peuvent décider de fournir du transport à leurs employés. Un représentant de celle-ci a expliqué que la compagnie opère un

---

57 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, diverses dates (Cariboo Chilcotin Aboriginal Training Employment Centre, PTI, Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission, Suncor).

58 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mars 2014, 0955.

59 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 4 mars 2014, 0845.

60 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 25 mars 2014, 0940.



système de transport aérien qui a 13 arrêts dans le nord de la Saskatchewan, ce qui « résout le problème des communautés isolées et éloignées<sup>61</sup>.

D'autre part, cette compagnie offre aussi un calendrier de travail qui « prévoit une semaine au travail puis une semaine de congé, ce qui permet aux Autochtones de vivre dans leur communauté et de maintenir leur mode traditionnel de vie, s'ils veulent », ainsi que « d'excellents services de communication sur place, y compris de téléphone cellulaire et d'accès à Internet [ce qui permet aux employés de] rester en contact avec leurs familles, ce qui est important pour les Autochtones<sup>62</sup> ».

Finalement, une autre approche pour contrer la distance souvent associée à aller étudier ou travailler consiste à soutenir l'entrepreneuriat dans les communautés autochtones.

Le Congrès des Peuples autochtones est l'un des partisans de cette approche : « Le financement du travail indépendant permet à des personnes de mettre à profit leurs compétences pour offrir un produit ou un service et créer des emplois. Les entrepreneurs autochtones ont besoin d'un soutien et d'une formation pour acquérir les compétences requises en affaires et en finance<sup>63</sup> ».

L'une des organisations qui travaille à supporter l'entrepreneuriat autochtone et qui obtient beaucoup de succès en la matière est l'Association Kakivak, au Nunavut.

Notre taux de succès [avec les entreprises] a été d'environ 80 % ces 10 dernières années. [...] Dans bien des cas, nous [travaillons] dès le [tout] début [...] Nous offrons une petite subvention pour permettre l'étude de faisabilité, la rédaction du plan d'affaires, etc. Ensuite, nous travaillons avec d'autres organismes, comme la Baffin Business Development Corporation et le ministère du Développement économique et des Transports du Nunavut. Et nous trouvons d'autres sources de financement auprès d'organismes qui aident notre client à lancer son entreprise ou à en acheter une. Nous passons ensuite à l'étape du suivi, pendant laquelle notre personnel aide le client dans ses activités, pour sa comptabilité entre autres choses<sup>64</sup>.

Scott Wells  
Association Kakivak

Ainsi, les solutions mises de l'avant pour résoudre les défis liés à la distance et au transport sont aussi d'une grande utilité pour diminuer les problèmes d'adaptation culturelle vus dans la section précédente.

---

61 Cameco, notes d'allocution, 4 février 2014, p. 6.

62 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 4 février 2014, 1010.

63 Congrès des peuples autochtones, mémoire au Comité, mars 2014, p. 8.

64 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 25 février 2014, 1020.

#### 4. Problèmes psychosociaux systémiques et infrastructures défaillantes

Plusieurs témoins ont expliqué qu'avant de pouvoir être prêtes à entamer une formation ou à accepter un emploi, bon nombre de personnes autochtones doivent tout d'abord travailler à résoudre de nombreux problèmes de nature psychosociale.

Parmi les exemples d'obstacles personnels ayant été mentionnés, on retrouve les problèmes de logement, de dépendances, de pauvreté, de santé physique et de faible estime de soi.

Le Centre for Aboriginal Human Resources Development (CAHRD) a décrit dans son mémoire au Comité les difficultés auxquelles est confrontée sa clientèle ainsi que l'importance d'une approche d'intervention globale.

Plus de 80 % de notre clientèle estimés avoir besoin d'études et de formation ont pour seul revenu des paiements de transfert. Ils ne sont pas intégrés à la société en général, ne vivent pas selon une culture autochtone, mais vivent plutôt dans un milieu de pauvreté, avec tous les effets que cela comporte, notamment le manque d'éducation, de formation et d'éthique du travail. C'est l'un des grands problèmes que pose l'aide aux Autochtones sur le marché du travail. Ils manquent souvent de motivation, parce qu'ils n'ont pas d'espoir et ne pensent pas pouvoir changer leur situation. C'est pourquoi il est si important de continuer à doter les programmes d'emploi de ressources et de la souplesse nécessaire pour accompagner le futur demandeur d'emploi de manière globale<sup>65</sup>.

La formation des adultes n'est souvent pas simple, surtout chez les adultes qui vivent dans la pauvreté et doivent faire face à de multiples obstacles. Pour bon nombre de clients du CAHRD, les problèmes quotidiens touchent à la sécurité et au coût du logement, à la possibilité de faire garder ses enfants et à l'estime de soi. Pour assurer la réussite de sa clientèle, le centre veille à répondre le plus possible aux besoins de ces derniers par divers services de soutien sur place....<sup>66</sup>

Le CAHRD offre par exemple un complexe de logements à ses participants pour les aider à stabiliser leur situation personnelle.

L'Aboriginal Labour Force Development Circle a décrit une réalité semblable dans son mémoire:

Nos bureaux ne s'occupent pas uniquement des personnes qui sont « prêtes à travailler » et qui ont décidé de trouver un emploi ou de suivre une formation pour se perfectionner. Nous travaillons souvent en collaboration avec les citoyens qui ont décidé de « changer de vie ». La plupart d'entre eux nécessitent plusieurs interventions. [...] Nous acceptons les jeunes, les toxicomanes, les chefs de famille monoparentale, les personnes âgées et les personnes issues de la rue. Et nous recommençons par le début. Souvent, nous orientons les personnes vers d'autres organismes qui les aident à surmonter une multitude d'obstacles [...] et qui sont en mesure de les aider à changer de

---

65 Centre for Aboriginal Human Resources Development, mémoire au Comité, 6 février 2014, p. 3.

66 *Ibid.*, 6 février 2014, p. 6.

vie. [...] Heureusement, un grand nombre d'entre elles reviennent nous consulter et notre travail recommence<sup>67</sup>.

De là les témoignages qui insistent sur l'importance d'assurer des services de support en profondeur qui aident la personne dans sa globalité.

Le Ralliement national des Métis a insisté dans son exposé sur l'importance pour les futurs programmes fédéraux en matière d'emploi pour les Autochtones de continuer à permettre d'offrir des soutiens plus larges et des interventions de longue durée aux personnes qui ne sont pas prêtes à travailler parce qu'elles doivent surmonter certains obstacles.<sup>68</sup>

## **RECOMMANDATION 7**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral prenne en compte dans ses programmes autochtones l'importance de services de soutien approfondis, qui interviennent dans plusieurs sphères de la vie des personnes autochtones, afin de leur permettre de surmonter les obstacles à leur réussite professionnelle.**

En dernier lieu, aux problèmes sociaux systémiques décrits ci-dessus s'ajoutent parfois des problèmes d'infrastructures dans les communautés autochtones. Mis à part les infrastructures de transport, qui, nous l'avons vu, posent problème pour plusieurs communautés éloignées, Goldcorp a expliqué au Comité que l'absence d'électricité dans certaines collectivités est également un obstacle de taille.

Un des problèmes avec lesquels nous devons composer, c'est que certaines collectivités, notamment les collectivités éloignées, n'ont pas d'électricité ou de réseaux électriques. [...] Sans cela, il est difficile pour elles de créer un établissement de formation pour leurs membres afin qu'ils puissent participer à des formations, se perfectionner et se joindre à l'industrie<sup>69</sup>.

Colin Webster  
Goldcorp

## **5. Enjeux sexo-spécifiques**

Parallèlement à l'importance d'aborder les difficultés psychosociales vécues par les participants, certains témoins ont souligné la nécessité de prendre en compte la réalité propre aux femmes dans le contexte de la formation et de l'emploi des personnes autochtones.

---

67 Aboriginal Labour Force Development Circle, Présentation au Comité, 6 mars 2014, p. 2.

68 Ralliement national des Métis, « Développement du marché du travail pour les Autochtones », mémoire au Comité, 25 février 2014, p. 10-11.

69 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 25 mars 2014, 0910.

L'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) a parlé du problème des emplois traditionnellement féminins et masculins et des difficultés économiques que vivent les femmes.

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

Au cours des 20 dernières années, on a amplement fait état de la piètre situation socio-économique des femmes autochtones. Elles se heurtent à de nombreux obstacles lorsqu'elles tentent d'intégrer le marché du travail et de conserver leur emploi. Les statistiques montrent clairement qu'elles ont des revenus plus faibles et occupent des postes de moindre importance que les hommes autochtones<sup>71</sup>.

Beverly Blanchard  
Association des femmes autochtones du Canada

L'AFAC offre des initiatives en matière d'emploi et de formation telles que l'achat de formation individualisée, comme une formation collégiale ou une autre servant à obtenir un diplôme, des partenariats pour la création d'emplois, de l'aide aux travailleuses autonomes pour fonder leurs propres petites entreprises et des subventions salariales ciblées. Ces services sont disponibles pour toutes les femmes autochtones, sans égard à leur statut<sup>72</sup>.

Plusieurs témoins ont mentionné la présence importante de femmes monoparentales dans leurs services<sup>73</sup>. En effet, selon Statistique Canada, en 2011 environ le tiers des enfants autochtones (34,4 %) vivaient dans une famille avec un parent seul, par rapport à 17,4 % des enfants non autochtones. Parmi ces enfants autochtones et ces enfants non autochtones vivant dans une famille monoparentale, la majorité d'entre eux habitaient avec une mère seule<sup>74</sup>.

Non étrangère à ce phénomène, l'une des recommandations qui a sans doute été répétée le plus souvent au cours de l'étude vise la nécessité pour les participants, souvent des femmes, d'avoir accès à des services de garde afin de pouvoir entreprendre une

---

70 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 25 février 2014, 0845.

71 *Ibid.*

72 *Ibid.*, 0850.

73 Notamment, Indspire, l'Aboriginal Labour Force Development Circle, la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec et le Mi'kmaq Employment Training Secretariat.

74 Statistique Canada, [Les peuples autochtones au Canada : Premières Nations, Métis et Inuits](#), Enquête nationale auprès des ménages 2011.

formation ou accepter un emploi<sup>75</sup>. Il a été dit que les services de garde doivent être culturellement adaptés et flexibles au niveau de l'horaire, puisque certaines formations se donnent en soirée.

... en ce qui concerne les femmes en tant que groupe démographique, leur capacité de participer à la main d'œuvre signifie souvent qu'elles ont besoin de services de garde d'enfants. Les femmes sont une partie très importante de la main d'œuvre des Premières Nations, que ce soit dans le secteur public ou dans le secteur privé<sup>76</sup>.

Judy Whiteduck  
Assemblée des Premières Nations

Des recommandations plus précises concernant la façon, pour les programmes fédéraux, d'aborder la question des services de garde seront présentées dans le dernier chapitre de ce rapport.

Au chapitre des pratiques prometteuses, Suncor a dit porter une attention particulière à l'embauche des femmes et à la disponibilité des services de garde.

Suncor compte 23 % de femmes à son emploi. Étant donné que nous sommes une société de l'industrie des mines et des ressources, ce taux est plutôt bien. Nous ciblons beaucoup les femmes. Nous offrons des services de garde à notre siège social de Calgary. Nous ne le faisons pas à nos différents sites, mais nous soutenons les garderies locales par l'intermédiaire de notre branche communautaire. Il y a 15 ans, Fort McMurray et Fort McKay ont connu une crise des services de garde, et nous avons été les premiers à aider la population — des Autochtones et des non autochtones, dans le cas de Fort McMurray — à trouver des personnes compétentes pour offrir des services de garde, et à les soutenir<sup>77</sup>.

Heather Kennedy  
Suncor

Également, le programme de stagiaires autochtones (PSA) de l'entreprise autochtone Acosys est un modèle qui semble bien fonctionner auprès des femmes autochtones. Le programme aide les personnes autochtones à trouver des emplois professionnels et à embrasser des carrières en gestion chez d'éminents employeurs du secteur privé en collaborant avec les entreprises, en faisant du mentorat et de l'encadrement et en permettant aux stagiaires d'obtenir une reconnaissance officielle grâce à des programmes universitaires pendant qu'ils participent à des projets sur les chantiers des clients. La vision derrière ce programme est qu'au fil des prochaines années, les personnes qui auront intégré les entreprises privées dans des postes de gestion seront les mieux placées pour embaucher d'autres personnes autochtones, créant

---

75 Notamment, Syncrude, Suncor, l'Assemblée des Premières Nations, Acosys, la Coast Salish Employment and Training Society, la Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission, le Mi'kmaq Employment Training Secretariat, Indspire, l'Association nationale des centres d'amitié, le Ralliement national des Métis, l'Aboriginal Labour Force Development Circle, l'Association Kakivak, First Peoples Development Inc. et la Prince George Nechako Aboriginal Employment and Training Association.

76 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 février 2014, 0940.

77 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 25 février 2014, 1010.

ainsi un effet multiplicateur. Acosys a dit au Comité que la grande majorité des participants au programme étaient des femmes autochtones qui souvent retournaient à l'université afin d'entreprendre une deuxième ou troisième carrière. Acosys a proposé au Comité de collaborer avec le gouvernement fédéral afin de transformer le PSA en un programme pilote national de trois ans qui financerait 10 participants par an<sup>78</sup>.

Les programmes qui favorisent la participation des Autochtones aux échelons professionnels et de gestion du secteur privé sont encore rares, comme le démontrent les témoignages présentés dans la section suivante.

## **6. Marginalisation d'une importante proportion de la population autochtone dans des emplois subalternes**

Certains témoins ont déploré que la participation des personnes autochtones au marché du travail se faisait presque exclusivement dans des postes au niveau d'entrée.

Par exemple, Syncrude a reconnu que :

Manifestement, l'un des défis — qui s'applique à l'ensemble de l'industrie, à mon avis —, c'est que nous réussissons admirablement bien pour attirer des employés dans les secteurs de nos activités liés aux métiers, mais nous continuons tous à chercher des occasions d'inciter les Autochtones à explorer davantage les autres aspects de nos activités: les métiers professionnels et techniques, l'ingénierie et les sciences<sup>79</sup>.

Kara Flynn  
Syncrude

Suncor a évoqué la même difficulté:

... la proportion d'Autochtones est plus importante au sein de l'effectif syndiqué, mais nous avons quelques Autochtones à la direction. Quoi qu'il en soit, vous avez bien raison de dire que la proportion diminue à mesure que nous gravissons les échelons. Nous nous attardons d'ailleurs à ce phénomène<sup>80</sup>.

Mary-Pat Campbell  
Suncor

Acosys a abondé dans le même sens :

... nous n'avons personne aux niveaux de gestion des sociétés canadiennes. Je veux parler des niveaux de gestion opérationnelle et non des gestes symboliques dont nous sommes actuellement témoins avec la nomination de quelques Autochtones aux conseils d'administration. Il semble bien que les mesures prises se sont toujours situées au

---

78 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 27 mars 2014, 0905.

79 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 4 février 2014, 0950.

80 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 25 mars 2014, 1015.

niveau des postes d'entrée. Nous n'avons donc aucune représentation autochtone aux niveaux de gestion où se prennent les décisions d'achat et d'embauche<sup>81</sup>.

David Acco  
Acosys

Mis à part le Programme de stagiaires autochtones d'Acosys, abordé dans la section précédente, d'autres pratiques prometteuses sont aussi en place.

Par exemple, les compagnies Cameco et Rio Tinto ont toutes deux des programmes pour faciliter la progression des personnes autochtones dans leurs entreprises.

[À Cameco,] nous proposons plusieurs programmes qui permettent aux gens de s'élever au sein de la compagnie. La plupart des Autochtones sont habituellement recrutés aux niveaux d'entrée; il importe donc de leur confier des rôles de superviseur qui vont de pair avec l'expérience. Nous avons quelques programmes officiels, comme notre programme de transition de carrière, dans le cadre desquels nous rémunérons les employés quand ils retournent à l'université pour obtenir un diplôme et peut-être adopter un rôle plus professionnel.<sup>82</sup>

Russel Mercredi  
Cameco

Rio Tinto fournit, notamment, une formation en cours d'emploi dans le cadre du processus d'acquisition des compétences et des cours de perfectionnement permettant aux candidats de premier échelon de progresser. Ils peuvent ainsi s'orienter vers un métier ou vers l'éducation, ou développer leurs compétences en supervision, entre autres.<sup>83</sup>

Jay Fredericks  
Rio Tinto

Cela mène donc à la question du rôle du secteur privé dans le développement des compétences des personnes autochtones.

---

81 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 27 mars 2014, 0910.

82 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 4 février 2014, 1040.

83 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 25 mars 2014, 0915.





# CHAPITRE 3 — INVESTISSEMENTS DU SECTEUR PRIVÉ DANS LE PERFECTIONNEMENT DES COMPÉTENCES — ENJEUX, APPROCHES PROMETTEUSES ET RECOMMANDATIONS

---

## A. Activités sur les terres traditionnelles : ententes sur les répercussions et les avantages

Des témoins ont indiqué au Comité que les ententes sur les répercussions et les avantages (ERA) sont à la base de nombre de projets d'exploration et d'extraction des ressources. Les parties à ces ententes sont la Première Nation dont le territoire traditionnel est visé par l'activité économique et l'entreprise qui entreprendra l'activité :

Les gisements de la baie Voisey's se trouvent sur les terres traditionnelles des Innus et des Inuits du Labrador. Comme ils ont des droits sur ces terres, Vale a conclu des ententes sur les répercussions et les avantages, ou ERA, qui précisaient la manière dont les terres seraient exploitées et les retombées dont les Innus et les Inuits bénéficieraient<sup>84</sup>.

Corey McPhee  
Vale

Cameco a négocié des accords de coopération et de gestion des impacts avec les quelques localités les plus touchées par ses activités. Ces accords constituent le fondement des engagements pris par Cameco envers la région sur le plan de la responsabilité sociale. Ils représentent la base de nos initiatives en matière d'emploi et de formation<sup>85</sup>.

Selon le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, il y a environ 100 ententes en vigueur :

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'œuvre viendra de collectivités autochtones<sup>86</sup>.

Ryan Montpellier  
Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

---

84 *Ibid.*, 0845.

85 Cameco, notes d'allocution, 4 février 2014, p. 3.

86 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 1<sup>er</sup> avril 2014, 0900.

Le Conseil a étudié nombre d'ERA et son porte-parole a mentionné dans son témoignage que souvent, les cibles d'emploi ne sont pas atteintes, et ce, pour diverses raisons :

... nous [...] 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<sup>87</sup>.

Ryan Montpellier  
Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

Pour réagir à ces constatations, l'industrie minière et l'Assemblée des Premières Nations ont créé le programme L'Essentiel des mines<sup>88</sup>.

En plus des cibles d'emploi et de formation, les ERA et autres ententes peuvent comprendre des engagements portant sur la prestation de services connexes par des entreprises autochtones. Plusieurs employeurs ont souligné l'importance des entreprises autochtones dans leurs activités globales d'exploitation :

Syncrude, Suncor et de nombreuses autres sociétés exploitant les sables pétrolifères dans notre région brassent des affaires, de grosses affaires, avec la Première Nation crie Mikisew et la Première Nation des Chipewyans d'Athabasca. Le groupe de compagnies de Fort McKay se trouve visiblement sur le pas de notre porte, et un nombre considérable de ses entreprises fournit des services dans le secteur des sables pétrolifères. Nous utilisons tous les services de ces Premières Nations<sup>89</sup>.

Karen Flynn  
Syncrude Canada Ltd.

En vertu des dispositions de [notre ERA], un grand nombre d'entreprises, dont les propriétaires-exploitants sont des Cris, nous fournissent une vaste gamme de services touchant la construction et le soutien sur place, notamment des travaux importants de génie civil, de construction routière et de services au camp<sup>90</sup>.

Colin Webster  
Goldcorp Inc.

---

87 *Ibid.*

88 Nous donnons plus loin plus de précisions sur le programme L'Essentiel des mines, à la rubrique sur les partenariats multisectoriels.

89 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 4 février 2014, 1020.

90 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 25 mars 2014, 0855.

Les fonctionnaires fédéraux ont dit au Comité que l'approche « pangouvernementale » en matière d'appui à la participation des Autochtones à l'économie comporte un engagement d'approvisionnement en biens et services auprès d'entreprises autochtones :

Nous avons un certain nombre d'exemples dans le domaine des achats, y compris le projet de 1,17 milliard de dollars de la 5<sup>e</sup> Escadre Goose Bay de la Force aérienne à Terre-Neuve-et-Labrador et la Stratégie nationale d'approvisionnement en matière de construction navale de 33 milliards. Grâce à des projets de cette envergure qui s'étendent sur 20 à 30 ans, les entreprises et les particuliers autochtones auront maintenant accès à des occasions d'approvisionnement et d'emploi valant des millions de dollars<sup>91</sup>.

Sheilagh Murphy  
Affaires autochtones et Développement du Nord Canada

## **B. Investissements du secteur privé**

En plus des aspects emplois et approvisionnements, les intervenants ont dit au Comité que le secteur privé investit dans le développement d'entreprises autochtones, la formation et les programmes postsecondaires en partenariat avec des établissements existants, les programmes de formation dans la collectivité et les divers programmes de formation en milieu de travail et en cours d'emploi.

Les témoins ont parlé au Comité du soutien du secteur privé aux incubateurs d'entreprises dans les collectivités autochtones :

Suncor est [...] fière de sa participation dans des incubateurs d'entreprises, soit des centres de ressources créés pour encourager les entrepreneurs au sein de la communauté, ce qui aide à éliminer les programmes sociaux de soutien du revenu. Le premier incubateur a été créé à Fort McKay, et le deuxième à la Première Nation Tsuu T'ina, près de Calgary. Chaque modèle, légèrement différent, tient compte des besoins du milieu. Au financement vient s'ajouter le bénévolat d'employés de Suncor qui transmettent leur expertise dans des domaines tels que la préparation de plans d'affaires, la mise en marché, l'élaboration de propositions et même les programmes de certification<sup>92</sup>.

Mary-Pat Campbell  
Suncor Énergie Inc.

Le Comité a également appris que de grands employeurs offrent un appui direct au développement de certaines entreprises autochtones :

... nous travaillons avec des entrepreneurs autochtones pour les aider à développer leurs compétences en matière de soumissions et à comprendre la façon dont ils devraient rechercher des possibilités d'approvisionnement et les outils leur permettant de le faire. Cette façon d'aider les entrepreneurs à mettre un pied dans la porte, si l'on veut, a été couronnée de succès. Une fois qu'ils ont fait leurs preuves, ils peuvent

---

91 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 décembre 2013, 1550.

92 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 25 mars 2014, 0955.

présenter, auprès de mon entreprise ou d'autres organisations, des soumissions pour d'autres travaux<sup>93</sup>.

Ian Anderson  
Kinder Morgan Canada

Les stages en milieu de travail liés à la formation ont connu un succès particulier dans les petites et moyennes entreprises autochtones :

J'aimerais souligner un point important que notre expérience nous a appris, à savoir la réussite des participants qui ont été placés dans de petites et moyennes entreprises autochtones locales à l'emploi de Suncor. Suncor leur a offert des subventions pour l'embauche d'étudiants dans le volet expérience de travail du programme. Cet aménagement a permis d'atteindre les taux de réussite les plus élevés du programme, et les participants se sont démarqués. Les entreprises autochtones locales ont compris les défis auxquels la clientèle devait faire face, ont pu offrir une assistance et un soutien personnalisés et ont jeté un pont entre la culture autochtone et la culture du travail<sup>94</sup>.

Mary-Pat Campbell  
Suncor Énergie Inc.

Les témoins ont recommandé des crédits d'impôt fédéral pour inciter les grandes entreprises à appuyer ces petites entreprises dans les régions plus éloignées :

[La Chambre de commerce du Canada] a 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<sup>95</sup>.

Susanna Cluff-Clyburne  
Chambre de commerce du Canada

## RECOMMANDATION 8

**Le Comité recommande que le gouvernement envisage d'offrir des crédits d'impôt, et/ou d'autres incitatifs, aux entreprises qui aident les nouvelles petites entreprises autochtones dans les régions éloignées.**

### C. Programmes de formation et programmes postsecondaires

Nombre de témoins ont établi des partenariats officiels avec des collèges afin d'offrir de la formation aux recrues actuelles et éventuelles, particulièrement aux Autochtones. Voici quelques exemples :

---

93 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 4 février 2014, 1000.

94 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 25 mars 2014, 0955.

95 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 1<sup>er</sup> avril 2014, 0910.

En 2009, nous avons lancé un projet de sensibilisation entre le milieu et l'industrie qu'on appelle la Ring of Fire Aboriginal training alliance, qui a donné lieu à la signature d'une entente en 2012 entre Noront Resources, le Collège de la Confédération et [...] la branche de formation du Conseil tribal de Matawa<sup>96</sup>.

Paul Semple  
Noront Resources Ltd.

Le Nunavut Arctic College fournit d'importantes contributions sous forme de salles de classe et autres salles ainsi que sous forme de tarifs d'hébergement et de repas très réduits<sup>97</sup>.

Elizabeth Cayen  
Nunavut Fisheries and Marine Training Consortium

L'un de nos programmes phares s'appelle le programme de préparation aux métiers destiné aux Autochtones; il est offert par l'intermédiaire de notre collègue communautaire<sup>98</sup>.

Karen Flynn  
Syncrude Canada, Ltd.

#### **D. Programmes de formation dans les collectivités autochtones et les lieux de travail**

Les témoins ont dit au Comité que la formation doit être offerte au niveau local, pour surmonter les obstacles et les défis dus aux déménagements, comme il en a été question dans les chapitres « Relever les niveaux de scolarité des Autochtones » et « Améliorer la participation au marché du travail pour les personnes autochtones ».

Dans certains cas, plutôt que d'exiger que les employés se déplacent pour suivre leur formation, les employeurs aident les employés actuels à suivre une formation au travail :

À deux de nos installations, nous avons des enseignants à plein temps qui travaillent en partenariat avec le collège régional, Northlands College. Ces enseignants donnent des cours de formation générale et de perfectionnement aux employés et aux entrepreneurs de Cameco, de même que des cours pour terminer leur 12e année<sup>99</sup>.

Russel Mercredi  
Cameco Corporation

Dans le cadre de projets importants, nous avons [...] travaillé avec nos employeurs pour donner de la formation sur place grâce à des ententes en matière de main-d'œuvre<sup>100</sup>.

---

96 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 25 mars 2014, 1005.

97 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 4 mars 2014, 0950.

98 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 4 février 2014, 0950.

99 *Ibid.*, 1005.

100 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mars 2014, 0910.

Le Comité reconnaît l'apport précieux des employeurs et des autres intervenants dans les programmes officiels et officieux d'apprentissage qui contribuent à offrir des occasions d'emploi aux Autochtones. Le chapitre suivant, qui porte sur les programmes fédéraux, offre une analyse de ces programmes.

## E. Partenariats multisectoriels

Ainsi que le précisaient les fonctionnaires fédéraux,

... le Cadre fédéral pour le développement économique des Autochtones [est] une approche moderne et globale du développement économique des Autochtones, qui est axée sur les possibilités et sur la création de partenariats stratégiques avec les groupes autochtones, le secteur privé et les provinces et territoires<sup>101</sup>.

Allan Clarke  
Affaires autochtones et Développement du Nord Canada

Les partenariats, tels que nous les avons décrits, ont été adoptés en tant que moyen le plus efficace d'accroître les occasions de formation et d'emploi pour les Autochtones. En plus des partenariats bilatéraux, par exemple entre l'industrie et les établissements postsecondaires ou entre l'industrie et les organismes autochtones, les intervenants ont souligné l'importance de réunir à la même table tous les intervenants afin d'étudier la situation et de s'entendre sur des solutions. Un de ces exemples, mentionné précédemment, est le programme L'Essentiel des mines :

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<sup>102</sup>.

Ryan Montpellier  
Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

Les fonctionnaires fédéraux ont parlé au Comité des initiatives récentes visant à réunir des groupes analogues d'intervenants pour qu'ils mettent en commun ce qu'ils ont appris :

[L'Initiative sur les partenariats stratégiques] IPS a financé deux rencontres pour permettre à des groupes autochtones de mieux connaître le secteur énergétique en Colombie-Britannique. Ces manifestations ont rassemblé des dirigeants des Premières Nations, des représentants du gouvernement et des partenaires de l'industrie afin de

---

101 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 décembre 2013, 1550.

102 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 1<sup>er</sup> avril 2014, 0900.

renseigner les participants autochtones sur les complexités, les risques et les perspectives des grands projets d'exploitation des ressources<sup>103</sup>.

Allan Clarke  
Affaires autochtones et Développement du Nord Canada

Les représentants de l'industrie minière ont dit au Comité que le gouvernement fédéral joue un rôle essentiel de rassemblement en accordant à tous les partenaires le même statut et la même importance :

Ayant siégé au conseil d'administration [de l'organisation qui s'appelait à l'époque la British Columbia Aboriginal Mine Training Association], 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<sup>104</sup>.

Pierre Gratton  
Association minière du Canada

## **RECOMMANDATION 9**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral travaille avec l'industrie pour encourager la création d'une tribune destinée aux collectivités autochtones, au gouvernement et à l'industrie, pour mettre en commun les pratiques exemplaires concernant les initiatives réussies de formation, d'emploi et d'approvisionnement, afin d'améliorer les résultats des Autochtones en matière de formation et d'emploi.**

---

103 HUMA, Témoignages, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 décembre 2013, 1550.

104 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 1<sup>er</sup> avril 2014, 0850.





## CHAPITRE 4 — RENOUVELLEMENT DE LA STRATÉGIE DE FORMATION POUR LES COMPÉTENCES ET L'EMPLOI DESTINÉE AUX AUTOCHTONES ET AUTRES PROGRAMMES

---

### A. Renouveaulement du programme de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones

La Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) et le Fonds pour les compétences et les partenariats (FCP) doivent se terminer en mars 2015. Le gouvernement mène des consultations auprès des signataires d'accords SFCEA et des organismes de prestation de services du FCP, ainsi que des organisations autochtones nationales, des provinces et des territoires, des principaux employeurs et autres intervenants, concernant l'avenir de la programmation d'EDSC relative au marché du travail autochtone au-delà de 2015. Les témoins ont également fait part au Comité d'autres moyens par lesquels EDSC sollicite des opinions sur la programmation relative au marché du travail à l'intention des Autochtones :

De plus, EDSC a officiellement formé des partenariats avec des organismes autochtones nationaux, notamment pour s'occuper de priorités stratégiques conjointes et recueillir le point de vue des intervenants sur la façon d'améliorer les programmes relatifs au marché du travail pour les Autochtones. Ces consultations serviront de base à la définition de l'orientation future des programmes autochtones. De telles ententes de partenariat ont été conclues avec l'Assemblée des Premières Nations, l'Inuit Tapiriit Kanatami, le Ralliement national des Métis, le Congrès des peuples autochtones, l'Association des femmes autochtones du Canada et l'Association nationale des centres d'amitié. Les trois derniers organismes représentent les membres des Premières Nations vivant hors réserve<sup>105</sup>.

James Sutherland  
Emploi et Développement social Canada (EDSC)

L'étude du Comité vient compléter les résultats des consultations menées par EDSC et offre le point de vue très important de divers témoins sur l'avenir de la programmation relative au marché du travail pour les Autochtones, particulièrement en ce qui a trait à la SFCEA. Le présent chapitre porte sur leurs témoignages et leurs recommandations. Il présente aussi certains faits concernant la SFCEA et d'autres programmes, par exemple le FCP, le Fonds pour l'emploi des Premières Nations (FEPN) et les subventions aux apprentis.

---

105 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 décembre 2013, 1540.

## **1. Historique : La Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones**

La Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) a été lancée en 1999 pour une période de cinq ans. Dans le cadre de cette stratégie, les organisations autochtones ont reçu une aide financière pour concevoir et exécuter des programmes de développement du marché du travail aidant les Autochtones à se préparer afin d'obtenir ou de conserver un emploi. Même si le relèvement des compétences des Autochtones était l'un des objectifs de la stratégie, elle comportait d'autres volets, notamment aider les jeunes Autochtones à réussir la transition de l'école au travail et augmenter l'offre et la qualité des services de garde pour les collectivités inuites et des Premières Nations. Dans le budget 2009, le gouvernement fédéral réservait 25 millions de dollars pour maintenir la stratégie jusqu'à la mise en place d'une nouvelle stratégie en avril 2010<sup>106</sup>.

Le programme des Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA) a été lancé en 2013 pour cinq ans; c'était une initiative financée à hauteur de 85 millions de dollars et conçue pour offrir aux Autochtones les compétences nécessaires pour participer aux grands projets de développement économique dans l'ensemble du pays (p. ex. exploitation minière, projets pétroliers et gaziers dans le Nord). Pour être admissibles à l'aide financière fédérale, le secteur privé, les gouvernements provinciaux/territoriaux et les collectivités autochtones locales devaient établir un partenariat coopératif. Ces partenariats devaient inclure dans leurs plans de formation un programme de formation des Autochtones allant des compétences de base à l'alphabétisation, jusqu'à l'amélioration scolaire, et jusqu'à la formation spécifique à l'emploi et aux programmes d'apprentissage. Le PCEA accordait son aide à des stratégies pluriannuelles de formation et d'emploi préparées et gérées par des partenariats établis visant à former les personnes pour des emplois ciblés. En plus de se doter d'un plan de formation, chaque partenariat devait s'engager à offrir aux Autochtones au moins 50 emplois durables.

En juillet 2007, le gouvernement fédéral a annoncé qu'il investissait 105 millions de dollars de plus sur les cinq prochaines années dans environ 15 à 20 nouveaux projets du PCEA qui devaient permettre à 9 000 Autochtones de recevoir de la formation et à 6 500 autres d'obtenir des emplois qualifiés à long terme<sup>107</sup>. Dans le budget de 2009, on investissait 100 millions de dollars de plus sur trois ans dans le PCEA<sup>108</sup>, tout en annonçant la création d'un nouveau Fonds d'investissement stratégique pour les compétences et la formation des Autochtones, visant à appuyer des initiatives ciblées

---

106 Ministère des Finances du Canada, [Plan d'action économique pour le Canada – Budget 2009](#), 27 janvier 2009, p. 105.

107 Ressources humaines et Développement social Canada, « [Le nouveau gouvernement du Canada investit dans les Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones](#) », Communiqué, 13 juillet 2007.

108 Ministère des Finances du Canada, [Le Plan d'action économique du Canada – Le budget de 2009](#), 27 janvier 2009, p. 104.

à court terme. Le gouvernement a investi 75 millions de dollars sur deux ans dans ce fonds<sup>109</sup>.

Le PCEA a pris fin le 31 mars 2012. Au 10 juillet 2012, d'après les résultats, 24 416 Autochtones ont été formés et 8 887 ont obtenu des emplois à long terme<sup>110</sup>. Le tableau 1 présente les dépenses pour le développement des compétences et la formation des Autochtones de 2007-2008 à 2011-2012.

**Tableau 1 – Dépenses dans la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et les Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones, 2007-2008 à 2011-2012 (en millions de dollars)**

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones	266,0	257,2	257,0	91 928,0	néant
Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones	16,1	23,9	31,5	49,2	67,6

Source : Tableau préparé par les analystes à partir des données tirées de Ressources humaines et Développement social Canada, [Rapports ministériels sur le rendement](#), de 2007-2008 à 2011-2012.

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

### **1. Description de la SFCEA**

En avril 2010, la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et le programme des Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones ont été remplacés par la SFCEA. L'un des objectifs de la nouvelle stratégie demeure d'aider les membres des Premières Nations, les Inuits et les Métis à obtenir des emplois intéressants sur le marché du travail canadien. La SFCEA a pour objet d'améliorer les débouchés sur le marché du travail en appuyant le perfectionnement des compétences axées sur la demande, en favorisant les partenariats avec le secteur privé, les provinces et les territoires et en insistant sur l'augmentation des résultats et de la redevabilité.

109 *Ibid.*

110 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Budget principal des dépenses 2011-2012 – Rapport ministériel sur le rendement*, Tableaux de renseignements supplémentaires, Tableau 3, 2012.

En décembre 2013, la SFCEA avait accordé son aide à un réseau de plus de 85 signataires d'entente autochtones, avec plus de 600 points de service. Dans le cadre de la SFCEA, les signataires d'entente autochtones préparent et exécutent des programmes et services afin d'aider les clients autochtones qui doivent surmonter de multiples obstacles à l'emploi ou au retour aux études, y compris les personnes autochtones handicapées. La SFCEA offre un financement de cinq ans aux signataires d'ententes autochtones dans le but de donner aux organismes autochtones de prestation des services la capacité d'adapter leurs programmes aux besoins particuliers de leurs clients et d'offrir des interventions qui aboutiront à des emplois. La SFCEA comporte également une aide financière pour les services de garde d'enfants à l'intention des collectivités des Premières Nations et des Inuits. Un porte-parole d'EDSC a dit au Comité que, « [d]ans le cadre de la SFCEA, 55 millions de dollars par an sont investis dans l'Initiative de services de garde pour les Premières Nations et les Inuits en vue d'appuyer un réseau de 8 500 places en garderie dans plus de 450 établissements des collectivités inuites et des Premières Nations du Canada »<sup>111</sup>.

Nous présentons au Tableau 2 les dépenses pour la SFCEA de 2010-2011 à 2014-2015.

**Tableau 2 – Dépenses fédérales pour la SFCEA, 2010-2011 à 2014-2015 (en millions de dollars)**

	Dépenses réelles 2010-2011	Dépenses réelles 2011-2012	Dépenses réelles 2012-2013	Prévisions Projetées 2013-2014	Dépenses Prévues 2014-2015
<b>Contributions totales</b>	254,5	254,6	254,5	246,1	249,7

Source : Emploi et Développement Social Canada, [Rapports ministériels sur le rendement 2012-2013](#), tableaux de renseignements supplémentaires, Tableau 1, 2013. Emploi et Développement social Canada, [Rapport sur les plans et les priorités - 2014-2015](#), Renseignements sur les programmes de paiements de transfert, Tableau 1, 2014.

La SFCEA offre des contributions non remboursables qui devraient se traduire par des programmes de formation et de perfectionnement des compétences générant une augmentation annuelle de 14 000 à 16 500 Autochtones se joignant à la population active. La SFCEA a contribué à offrir de l'emploi à 16 195 Autochtones qui ont participé à ses programmes en 2012-2013<sup>112</sup>. De plus, une réponse fournie au Comité par EDSC à la suite de la comparution de ses représentants indique que 51 086 clients ont terminé les

111 HUMA, Témoignages, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 décembre 2013, 1535.

112 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, [Rapports ministériels sur le rendement 2012-2013](#), tableaux de renseignements supplémentaires, Tableau 1, 2013.

programmes ou utilisé les services pour les aider à trouver de l'emploi ou à retourner aux études cette même année<sup>113</sup>.

L'un des représentants du ministère a donné au Comité plus de précisions concernant le nombre d'Autochtones qui ont bénéficié de la SFCEA :

La SFCEA produit des résultats de plus en plus positifs en matière d'emploi et de retour aux études. Depuis 2010, les efforts déployés dans le cadre de la SFCEA ont permis à quelque 48 000 clients de trouver un emploi, à 22 000 autres de retourner aux études et à 128 000 de terminer une intervention ou plus. Dans l'ensemble, plus de 50 % des clients ont décroché un emploi ou sont retournés aux études.<sup>114</sup>

James Sutherland  
Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences

## 2. SFCEA : Une réussite

### a. Pertinence de la SFCEA

En majorité, les témoins ont fourni une rétroaction positive sur la SFCEA. Selon eux, les programmes découlant de cette stratégie sont pertinents et efficaces et permettent de préparer et de former les Autochtones aux études postsecondaires et à l'emploi et à développer des entreprises autochtones. Par exemple, le Ralliement national des Métis disait au Comité :

L'objectif ultime et la principale mesure de la réussite du programme, c'est toujours l'emploi. Depuis le début de la SFCEA en 2010 et jusqu'au 31 décembre 2013, nous avons desservi ensemble 9 945 clients, dont 2 221 étaient encore en cours d'intervention au 31 décembre. Des 7 724 autres, qui ont terminé ce qu'on appelle un plan d'action, environ 58 % ont trouvé un emploi dans un délai de 12 semaines et 22 % sont retournés aux études, ce qui représente un taux de réussite de 80 %. On ne parle pas ici d'échec, mes amis, mais bien de réussite<sup>115</sup>.

David Chartrand  
Ralliement national des Métis

D'autres témoins et parties intéressées ont manifesté également leur enthousiasme à propos de la SFCEA.

Le programme de la SFCEA est l'un des programmes clés permettant de remédier à la pénurie de main-d'œuvre. Le programme s'est avéré être l'un des plus rentables. Il a contribué à créer une assise économique dans les réserves en renforçant la main-d'œuvre autochtone. Les signataires d'ententes auxiliaires dans le cadre de la SPCEA

---

113 Emploi et Développement social Canada, Réponse de suivi à la comparution des officiels d'EDSC devant le Comité, Étude portant sur les possibilités qui s'offrent aux Autochtones sur le marché du travail, 5 décembre 2013, p. 3.

114 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 décembre 2013, 1535.

115 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 25 février 2014, 0910.

ont conçu des programmes qui répondent aux besoins des collectivités et du marché du travail régional<sup>116</sup>.

Nous sommes également d'ardents défenseurs de la SFCEA. Les quelque 83 signataires d'ententes du Canada se sont outillés pour trouver des solutions aux problèmes des ressources humaines autochtones. On doit continuer de leur donner le pouvoir de gérer leurs budgets et de leur permettre de concevoir et d'élaborer des programmes pour répondre aux besoins en matière d'emploi des Autochtones et des collectivités des Premières Nations<sup>117</sup>.

Steven Schumann  
Union internationale des opérateurs-ingénieurs

Certains témoins ont dit au Comité qu'ils ont pu réunir de précieuses ressources, tant financières qu'en biens ou services, par l'intermédiaire de la SFCEA. Des partenariats sont nés entre les signataires d'ententes SFCEA, les entreprises autochtones, l'industrie, les établissements d'enseignement, les organismes sans but lucratif et les divers paliers de gouvernement. Ces partenariats permettent de faire en sorte que les programmes de formation préparent les Autochtones aux emplois actuels et futurs dans divers secteurs de l'économie, notamment l'industrie de l'extraction des ressources naturelles, qui est souvent située près des collectivités autochtones. Certains témoins ont apprécié la souplesse de la SFCEA, qui leur a permis de travailler avec une vaste gamme d'industries et de partenaires. À titre d'exemple, le président de Kinder Morgan Canada disait au Comité que le lien étroit entre les besoins de l'industrie et les programmes de formation disponibles était important pour le succès de la Stratégie<sup>118</sup>. De plus, le Comité a appris que :

... les signataires des ententes de la SFCEA tissent des liens avec les entrepreneurs. Ce réseau est devenu un mécanisme critique pour appuyer les membres des Premières Nations qui souhaitent faire partie de la population active, et nous ne pouvons souligner suffisamment l'importance de cette stratégie dans notre communauté<sup>119</sup>.

Judy Whiteduck  
Assemblées des Premières Nations

Certains témoins ont aussi parlé de la rentabilité de la SFCEA :

Ensemble, grâce à tous les services offerts par notre association, nous avons réussi à placer 2 708 personnes sur le marché du travail pendant les quatre dernières années d'une entente de cinq ans signée dans le cadre de la SFCEA. En ce qui concerne les programmes sociaux à l'échelle provinciale et fédérale, cela représente plus de 800 000 \$ d'économies pour la caisse de l'assurance-emploi, et plus de 2 millions de dollars d'économies pour ce qui est du fonds fédéral et des fonds provinciaux en matière

---

116 Chefs des Traités n° 6, Traité n° 7 et Traité n° 8 (Alberta), « Lettre à Monsieur James Sutherland, directeur général, Direction des affaires autochtones, Direction générale des compétences et de l'emploi, Emploi et Développement social Canada », 4 mars 2014.

117 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mars 2014, 0915.

118 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 4 février 2014, 1035.

119 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 février 2014, 0900.

de revenu. De plus, on estime que 30 millions de dollars en salaires ont été investis dans l'économie<sup>120</sup>.

Karin Hunt  
Prince George Nechako Aboriginal Employment and Training Association

Un autre facteur clé du succès de la SFCEA est l'élaboration de plans de formation personnalisés permettant aux agents de prestation des services de répondre aux besoins spécifiques d'une personne autochtone en particulier, désireuse de poursuivre ses études ou d'entrer sur le marché du travail. Nombre de témoins ont également parlé de la façon dont les fonds de formation sont dépensés par l'intermédiaire des organisations autochtones locales les plus conscientes des besoins particuliers de leur collectivité et du marché local du travail.

J'aimerais souligner que le Conseil national de développement économique des Autochtones considère que la SFCEA est un programme efficace.

Le mécanisme d'exécution des programmes est dirigé, à l'échelle locale, par des organismes autochtones, ce qui permet des interventions personnalisées et sur mesure qui peuvent cibler des besoins spéciaux et se concentrer sur les particularités locales du marché du travail. Le conseil considère que les lignes directrices du programme de la SFCEA sont efficaces et appropriées. En fait, le chef Clarence Louie de la Bande indienne d'Osoyoos, en Colombie-Britannique — il est également le président de notre conseil — a décidé de dépenser et d'administrer les fonds en matière de formation de sa communauté par l'entremise du programme local de la SFCEA. Cela témoigne de la valeur du programme<sup>121</sup>.

Dawn Madahbee  
Conseil national de développement économique des Autochtones

À l'échelle nationale, le plan d'action économique du Canada assure un jumelage de la formation aux besoins du marché du travail. La SFCEA est l'outil qui convient le mieux pour faire correspondre les compétences des chômeurs à celles dont les employeurs ont besoin. Nous avons, à nos bureaux de la SFCEA, des experts qui sont en contact direct avec les clients pour déterminer les besoins, faire des évaluations, définir les exigences de la formation, éliminer les obstacles à l'emploi, organiser des programmes de formation personnalisés pour les clients, jumeler les besoins et donner aux clients la formation nécessaire pour qu'ils soient prêts à travailler<sup>122</sup>.

Charlene Bruno  
Six Independent Alberta First Nations Society

Dans l'ensemble, les témoins ont indubitablement donné leur appui à la SFCEA en tant que stratégie réussie et ont demandé la reconduction.

---

120 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mars 2014, 0845.

121 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 février 2014, 0930.

122 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 27 mars 2014, 1005.

## RECOMMANDATION 10

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral renouvelle la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, ou un programme similaire, pour une période d'au moins cinq ans, précise les modalités et conditions de la nouvelle stratégie, et communique cette décision rapidement à toutes les parties concernées pour éviter les interruptions de programmation et les compressions de personnel.**

### b. Défis

Même si tous les témoins ont appuyé le renouvellement de la SFCEA, cela ne signifie pas que cette stratégie ne peut être améliorée. Au cours des audiences, les témoins ont fait part au Comité de certaines difficultés concernant la SFCEA. Nombre de témoins mentionnaient que les exigences de rapports sont trop lourdes et difficiles à respecter. D'après certains témoins, il y avait trop peu d'argent offert pour la préparation des rapports exigés. Par conséquent, les fonds destinés à la formation étaient parfois dépensés pour la production de rapports. Nombre de témoins ont mentionné que leurs organismes ont besoin d'une augmentation de l'aide financière à des fins administratives.

Une chose est claire: le fardeau en matière de production de rapports reste très lourd et n'est pas très clair. Il faut simplifier cela et mettre en place une plate-forme unique pour la production des rapports<sup>123</sup>.

Jeffrey Cyr  
Association nationale des centres d'amitié

Une augmentation de l'allocation pour l'administration pourrait nous aider à nous équiper d'une technologie moderne, par exemple la présentation des demandes en ligne, des services d'approche améliorés, un meilleur accès à nos clients et d'autres services essentiels. Bien qu'il reste encore beaucoup de travail à faire directement dans nos communautés et directement auprès de nos citoyens, la possibilité de moderniser et de mettre à niveau nos systèmes nous aiderait à mettre en œuvre un programme plus efficace sur le plan des services aux citoyens<sup>124</sup>.

Un représentant d'EDSC a dit au Comité que le ministère a créé un groupe de travail avec les signataires d'ententes SFCEA pour étudier des solutions afin de réduire le fardeau des rapports<sup>125</sup>.

---

123 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 25 février 2014, 0920.

124 Aboriginal Labour Force Development Circle, Présentation au Comité, 6 mars 2014, p. 4.

125 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 décembre 2013, 1645.



## RECOMMANDATION 11

**Le Comité recommande qu'Emploi et Développement social Canada poursuive ses efforts par l'intermédiaire du groupe de travail afin de trouver des solutions au problème d'élaboration des rapports dans les ententes de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones. Toutes les possibilités devraient être prises en considération dans les discussions entourant l'éventuel renouvellement de la Stratégie.**

## RECOMMANDATION 12

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral encourage les signataires d'ententes multiples qui couvrent des régions très proches l'une de l'autre à travailler de concert sur les questions d'administration, ce qui pourrait permettre de réaliser des économies à réinvestir dans d'autres possibilités technologiques ou de formation.**

De plus, des témoins ont mentionné que la croissance de la population autochtone n'est pas prise en considération dans le montant de l'aide financière pour le perfectionnement des compétences et la formation dans le cadre de la SFCEA. Ils ont dit au Comité que l'aide financière n'a pas augmenté depuis le début du programme, même si la population des jeunes Autochtones augmente rapidement, tout comme la demande de main-d'œuvre dans l'industrie. En fait, les témoins ont fait état d'une augmentation des débouchés dans les secteurs des ressources naturelles et d'une demande de programmes plus nombreux de perfectionnement des compétences et de formation à l'intention des Autochtones comme ceux offerts par l'intermédiaire de la SFCEA. De plus, nombre de témoins ont dit au Comité qu'il faut consacrer davantage de fonds aux services de garde d'enfants afin que les parents puissent tirer parti des débouchés en matière de formation et d'emploi. À titre d'exemple,

Selon moi, le problème, c'est le manque de financement des services de soutien dans nos collectivités. Le fait que nous ayons des difficultés à respecter les délais et les autres exigences de la SFCEA illustre ce problème. Il a été question de la croissance de nos collectivités et c'est ce qui nous pose problème aujourd'hui. Notre financement n'a pas augmenté. Nos frais de garde ont augmenté, mais pas notre financement<sup>126</sup>.

Chef Bruce Underwood  
Coast Salish Employment and Training Society

---

126 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 février 2014, 1005.

Un grand nombre d'Autochtones comptent sur le financement [des garderies] pour offrir à leurs enfants un environnement sûr, fiable, professionnel et adapté à leur culture pendant qu'ils suivent une formation ou qu'ils occupent un emploi. Une de nos garderies n'est financée que par l'entremise de la SFCEA, et sa fermeture aurait des conséquences néfastes pour les membres de la communauté qui suivent une formation ou qui travaillent. Il est donc vital de maintenir son financement<sup>127</sup>.

Steven Williams  
Aboriginal Labour Force Development Circle

L'ISGPNI [Initiative de services de garde chez les Première Nations et les Inuits] a également évolué; de programme soutenant les services de garde dans les réserves et les collectivités inuites nordiques, elle est devenue un programme spécifiquement conçu pour fournir des services de garde aux clients de la SFCEA pendant qu'ils suivent une formation. Il est de moins en moins logique d'exclure les Métis de ce programme<sup>128</sup>.

Le Ralliement national des Métis a souligné au Comité que les Métis n'ont pas droit à cette aide financière. De l'avis du Ralliement, rien, désormais, ne justifie de ne pas subventionner les services de garderie pour les clients métis qui reçoivent des services dans le cadre de la SFCEA.

### **RECOMMANDATION 13**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue à faire des services de garde de qualité et sécuritaires une partie intégrante du volet de formation et de perfectionnement des compétences dans le cadre du renouvellement recommandé de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones . Le gouvernement devrait également envisager d'offrir des subventions de garde d'enfants à tous les Autochtones qui prennent part à des programmes de formation et de perfectionnement des compétences dans le cadre de la Stratégie.**

De plus, certains témoins ont exprimé leurs préoccupations à propos du manque de prévisibilité et de souplesse de l'aide financière en vertu de la SFCEA. Les témoins ont également mentionné la nécessité d'une plus grande souplesse et d'un financement à plus long terme afin de mieux soutenir les Autochtones qui font face à de multiples obstacles à l'emploi. À titre d'exemple :

... les interventions sont parfois trop courtes et axées sur les emplois directs. Beaucoup d'apprenants autochtones ont du rattrapage scolaire à faire, car leur niveau de littératie est faible, ils n'ont pas obtenu de diplôme d'études secondaires ou ont quitté l'école depuis longtemps. Si les fonds approuvés couvraient de plus longues périodes et si les

---

127 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mars 2014, 0900.

128 Ralliement National des Métis, « Développement du marché du travail pour les Autochtones », mémoire au Comité, 25 février 2014, p. 11.

critères étaient plus flexibles, la SFCEA permettrait de mieux répondre aux besoins en matière de rattrapage scolaire et de développement des compétences essentielles<sup>129</sup>.

Denise Amyot  
Association des collèges communautaires du Canada

## RECOMMANDATION 14

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, dans le cadre de consultations avec les signataires d'ententes autochtones et lors de la prochaine évaluation de la Stratégie, vérifie s'il est nécessaire d'affecter un financement prévisible et souple en vertu de la nouvelle Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones recommandée.**

Au cours de ses audiences, le Comité a également entendu des témoignages concernant les différences dans la prestation des programmes relatifs au marché du travail pour les Autochtones dans les régions urbaines comparativement aux collectivités autochtones rurales ou éloignées. Ainsi que le précisait un représentant d'Affaires autochtones et Développement du Nord Canada témoignant devant le Comité, « l'éducation d'un étudiant vivant en milieu urbain coûte beaucoup moins cher que celle d'un étudiant en milieu rural »<sup>130</sup>.

Bien sûr, nous ne nous attendons pas à ce qu'une collectivité isolée qui n'a pas de grandes possibilités en fasse nécessairement autant qu'une communauté urbaine ayant toutes sortes de perspectives.<sup>131</sup>

James Sutherland  
Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences

Le réseau des centres d'amitié dispose des partenariats, des services globaux, de l'infrastructure et de l'expérience nécessaires pour améliorer les programmes existants et accroître les possibilités, pour les Canadiens autochtones des villes, de se doter des outils, des compétences et de la résilience dont ils ont besoin pour participer pleinement au marché du travail.<sup>132</sup>

Jeffrey Cyr  
Association nationale des centres d'amitié

L'Association nationale des centres d'amitié [ANCA] est fortement en faveur d'un système de financement unique pour le perfectionnement des compétences et la formation et le soutien social des Autochtones en milieu urbain et a dit au Comité avoir demandé au gouvernement fédéral d'envisager de signer avec elle une entente de contribution distincte. L'ANCA soutenait que ce modèle « harmoniserait les services

---

129 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 4 mars 2014, 0850.

130 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 décembre 2013, 1620.

131 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 décembre 2013, 1655.

132 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 25 février 2014, 0900.

globaux offerts par les centres d'amitié ... [et] mettrait en place un programme unifié et une structure de rapports qui pourrait s'appliquer à 85 communautés d'un bout à l'autre du pays... »<sup>133</sup>.

Des témoins ont également mentionné au Comité de quelle manière les mécanismes d'exécution de la SFCEA devraient rendre compte des besoins particuliers des populations des Premières Nations, des Inuits et des Métis :

Si vous voulez que les Autochtones participent aux programmes de main-d'œuvre, il faut d'abord respecter deux conditions: premièrement, créer des mécanismes de prestation propres à chaque peuple autochtone du Canada, Première Nations, Inuit et Métis; deuxièmement, ces programmes doivent les rejoindre dans les collectivités où ils vivent. Ils doivent être offerts par des établissements que la collectivité connaît bien et qu'elle considère comme lui appartenant<sup>134</sup>.

David Chartrand  
Ralliement national des Métis

Certains témoins ont dit au Comité que tous les Autochtones peuvent recevoir des services dans le cadre de la SFCEA, peu importe où ils vivent ou de quel groupe de population autochtone ils proviennent :

Les programmes que nous offrons dans le cadre de la SFCEA servent à financer des projets pour venir en aide à toutes les femmes autochtones, ce qui veut dire que nous ne tenons pas compte du statut. Les femmes métisses, des Premières Nations, non inscrites ou inuites peuvent participer à nos initiatives en matière d'emploi et de formation. L'admissibilité se fonde sur les besoins des particuliers et sur ceux des collectivités en fonction des réalités régionales<sup>135</sup>.

Beverly Blanchard  
Association des femmes autochtones du Canada

Nos principaux services sont financés par l'entremise de l'entente relative aux compétences et à l'emploi des Autochtones conclue avec Emploi et Développement social Canada. Nous les offrons dans 17 collectivités des Premières Nations, une ville et sept municipalités rurales dans le but d'aider tous les citoyens autochtones, qu'ils vivent à l'intérieur ou à l'extérieur d'une réserve et qu'il s'agisse d'Indiens inscrits ou non, ou d'Inuits qui habitent à la campagne ou à la ville. Leur lieu de naissance n'a pas d'importance. Pourvu que ce soit des Autochtones qui vivent dans la région visée par nos activités, ils peuvent bénéficier de nos services<sup>136</sup>.

Karin Hunt  
Prince George Nechako Aboriginal Employment and Training Association

---

133 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 25 février 2014, 0900.

134 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 26 février 2014, 0905.

135 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 25 février 2014, 0850.

136 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mars 2014, 0845.

## **RECOMMANDATION 15**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral veille à ce que la future programmation de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones englobe tous les milieux autochtones et soit réceptive à leurs besoins dans la mesure du possible.**

Malgré le grand nombre de partenariats très réussis avec les signataires d'ententes de la SFCEA, certains témoins ont mentionné qu'il faut faire connaître la programmation relative au marché du travail pour les Autochtones, particulièrement la SFCEA, auprès de la communauté des affaires.

## **RECOMMANDATION 16**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral intensifie ses activités afin de promouvoir la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones auprès de la communauté des affaires et qu'il encourage cette communauté à investir dans des programmes de formation et de développement des compétences.**

### **C. Autres programmes fédéraux**

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

Le Fonds pour les compétences et les partenariats (FCP), lancé en 2010, vise le même objectif que la SFCEA, c'est-à-dire accroître la participation des Autochtones au marché du travail canadien et veiller à ce que les Inuits, les Métis et les membres des Premières Nations aient des emplois intéressants et durables. Le FCP est un programme distinct de la SFCEA, mais complémentaire, assorti d'un budget de 210 millions de dollars sur cinq ans. Le FCP appuie 80 projets qui favorisent l'innovation, les partenariats et les nouvelles approches de prestation de services en matière d'emploi. En grande majorité, les projets sont des initiatives de formation à l'emploi.

Le FCP est un programme à contributions. Les organisations autochtones, notamment celles qui ne sont pas actuellement signataires d'ententes autochtones sous la SFCEA, peuvent présenter leur demande d'aide financière par l'intermédiaire du processus d'appel de propositions. Selon James Sutherland, directeur général, Direction des affaires autochtones, EDSC, il y a eu trois appels de propositions jusqu'à maintenant. Les deux premiers étaient ouverts et de nature générale, offrant jusqu'à 3 millions de dollars d'aide financière, et le troisième comportait une approche ciblée pour appuyer des projets dans l'industrie de l'extraction des ressources naturelles. Les deux premiers appels de propositions ont débouché sur la prestation de nombreux programmes de perfectionnement des compétences et de formation dans des petites et moyennes entreprises. Le dernier appel de propositions, en plus d'être ciblé sur les secteurs à forte

demande de main-d'œuvre, exigeait des partenaires (par exemple, secteur privé, gouvernements provinciaux et territoriaux, établissements d'enseignement) une contribution d'au moins 50 %. Le témoin a précisé au Comité que la totalité des fonds a été attribuée. Tel que mentionné plus haut, le FCP se terminera le 31 mars 2015. Le programme devrait permettre de créer de l'emploi pour 8 000 à 10 000 Autochtones sur les cinq années du projet<sup>137</sup>. Nous présentons au Tableau 3 les dépenses fédérales pour le FCP au cours de la durée du programme.

**Tableau 3– Dépenses fédérales pour le Fonds pour les compétences et les partenariats, 2010-2011 à 2014-2015 (en millions de dollars)**

	Dépenses réelles 2010-2011	Dépenses réelles 2011-2012	Dépenses réelles 2012-2013	Prévisions Projetées 2013-2014	Dépenses Prévues 2014-2015
<b>Total des contributions</b>	0,1	14,6	44,8	84,5	45,6

Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada, [Rapport ministériel sur le rendement 2012-2013](#), tableaux de renseignements supplémentaires, Tableau 2, 2013 et Emploi et Développement social Canada, [Rapport sur les plans et les priorités 2014-2015](#), Renseignements sur les programmes de paiements de transfert, Tableau 2, 2014.

Certains témoins ont applaudi les possibilités uniques qu'offre le modèle du FCP et ses succès et/ou en ont demandé le renouvellement. Par exemple,

Quelques collèges et établissements offrent des formations pour les organisations partenaires de la SFCEA et participent à des partenariats financés par le FCP. La SFCEA et le FCP sont des programmes importants et efficaces permettant aux organisations autochtones de répondre aux besoins locaux en matière de formation, en fonction des possibilités d'emploi. Ces programmes sont nécessaires pour offrir un rattrapage scolaire ciblé et des formations professionnelles préalables à l'emploi, ainsi que développer des compétences essentielles<sup>138</sup>.

Denise Amyot  
Association des collèges communautaires du Canada

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

137 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 décembre 2013, 1535 et 1540.

138 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 4 mars 2014, 0845.

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<sup>139</sup>.

Karen Pictou  
Mi'kmaq Employment Training Secretariat

Nous avons élaboré un modèle d'éducation et de formation mis au point par des Autochtones pour les Autochtones, qui remet en question les préjugés concernant les travailleurs autochtones et la façon de les préparer à réussir et à occuper des emplois valorisants.

[...]

Une fois que les besoins de nos partenaires de la collectivité et de l'industrie sont clairs, nous pouvons nous consacrer à la préparation de nos candidats pour qu'ils tirent parti des débouchés qui existent. Nous le faisons en dressant des plans d'éducation personnalisés, pour un candidat à la fois. N'importe quel membre de l'équipe de l'AMTA vous dira que les plans d'apprentissage personnalisés sont une nécessité et non un simple avantage. Nous offrons un processus d'admission flexible, des voies claires et un encadrement continu afin d'amener les candidats au terme de leur formation et, en définitive, à un emploi convenable<sup>140</sup>.

Laurie Sterritt  
Aboriginal Mentoring and Training Association

Au cours de la dernière année, environ 300 personnes ont participé à quelque 35 cours différents. Le taux de réussite des cours est d'environ 95 %. [...] Nous sommes mêmes obligés de refuser des étudiants maintenant. Pour 12 places, nous recevons de 40 à 50 demandes d'inscription. Ya-t-il de l'emploi pour les gens que nous formons? Et comment! L'industrie a besoin d'équipage pour ses navires. À la fin de l'un de nos plus récents cours, les 12 étudiants sont tous partis en mer; c'est 12 postes comblés par des Inuits sur divers navires de pêche. Ces dernières années, nous constatons une forte croissance du nombre de jeunes inuits qui intègrent l'industrie hauturière. La dernière saison de pêche a été notre meilleure à ce jour, avec 100 Inuits sur les divers navires de pêche hauturière. Auparavant, on en comptait peut-être une vingtaine ou une trentaine, alors c'est une nette augmentation. Toute la façon de penser est en train de changer. Nos anciens étudiants qui travaillent sur les bateaux deviennent des modèles dans leur collectivité.

[...]

Selon moi, l'arrangement que nous avons actuellement dans le cadre du programme du FCP qui nous finance et qui, soit dit en passant, vient à expiration à la fin mars [2015], est très flexible. [...] Notre financement n'est pas destiné à un groupe d'âge en particulier. Ce n'est pas un financement pour les jeunes, mais bien pour la formation, ce qui est très

---

139 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 1<sup>er</sup> avril 2014, 0920.

140 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 27 mars 2014, 0950 et 1000.

important. Il faut continuer d'avoir la flexibilité quant aux sommes d'argent que nous avons le droit de dépenser par personne.<sup>141</sup>

Elisabeth Cayen  
Nunavut Fisheries and Marine Training Consortium

... nous avons reçu un financement du FCP par l'intermédiaire de notre partenaire autochtone, en août l'an dernier. Nous avons commencé à recruter dans les collectivités et à mener des évaluations. Dans la première vague de 330 candidats, nous avons tout de suite commencé à former 160 personnes. C'est un franc succès. [...]le taux de diplomation s'élève à 83 %. Les membres des collectivités veulent participer aux efforts.<sup>142</sup>

Leanne Hall  
Noront Resources Ltd.

D'autres témoins ont dit au Comité qu'à leur avis, le FCP faisait double emploi avec certains autres programmes découlant de la SFCEA :

Le financement du FCP doit également prendre fin en mars 2015. Vous pouvez voir, surtout dans les régions du Nord, que les projets du FCP font en fait double emploi avec ceux de la SFCEA. Certains agents de prestation des régions du Nord disent que les projets du FCP permettent essentiellement de faire ce que font déjà les signataires d'entente de la SFCEA<sup>143</sup>.

Colleen Wassegijig-Migwans  
Wikwemikong Unceded Indian Reserve

Nous encourageons aussi le gouvernement du Canada à miser sur des investissements accrus dans le mécanisme de mise en œuvre de la SFCEA plutôt que de lancer de nouveaux programmes aux objectifs souvent similaires<sup>144</sup>.

Karin Hunt  
Prince George Nechako Aboriginal Employment and Training Association

Quant aux problèmes que nous constatons, notons les ententes que le gouvernement fédéral conclut avec d'autres groupes dans le cadre du Fonds sur les compétences et les partenariats qui, essentiellement, entraînent le dédoublement du travail des signataires des ententes de la SFCEA. Cela crée une grande confusion chez les clients et les employeurs<sup>145</sup>.

Rhonda LaBelle  
Cariboo Chilcotin Aboriginal Training Employment Centre

---

141 *Ibid.*, 0950, 1020.

142 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 25 mars 2014, 1020.

143 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 27 mars 2014, 0925.

144 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mars 2014, 0855.

145 *Ibid.*, 0950.



Enfin, certains témoins ont proposé que l'ensemble du financement affecté aux programmes de perfectionnement des compétences et de formation des Autochtones devrait être simplifié et acheminé dans un seul programme. Ils préféreraient que le financement du FCP soit combiné à la programmation recommandée pour la nouvelle SFCEA :

Ce que j'essaie de faire valoir, c'est que dans les conditions idéales, le ministère pourrait au moins suivre le taux d'inflation. Il harmoniserait le financement dans les actifs, et il créerait un seul cadre de reddition de comptes pour l'ensemble du financement fédéral. Si le ministère tient à ne pas augmenter le financement global de tous les actifs tout en continuant de centraliser le financement supplémentaire, il devrait au moins faire en sorte que ces fonds demeurent génériques.<sup>146</sup>

Cheryl McDonald  
Commission de développement des ressources humaines des  
Premières nations du Québec

Le Fonds pour les compétences et les partenariats et les programmes de ce type pourraient être administrés par l'intermédiaire des signataires d'entente de la SFCEA de façon à créer une tribune dans laquelle les « partenaires » travailleraient directement avec les signataires d'entente de la SFCEA et leurs citoyens et communautés.<sup>147</sup>

## RECOMMANDATION 17

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral entreprenne une comparaison des mandats, programmes et résultats de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones et du Fonds pour les compétences et les partenariats et qu'il tente d'établir si des chevauchements existent.**

## 2. Fonds pour l'emploi des Premières Nations

Le gouvernement annonçait dans le budget 2013 l'introduction d'un nouveau Fonds pour l'emploi des Premières Nations (FEPN) doté d'un investissement de 241 millions de dollars sur quatre ans. Une partie des fonds de cette initiative doit provenir d'une réforme du système d'aide au revenu sur les réserves, ce qui devrait libérer 109 millions de dollars à investir dans le fonds. Le FEPN apporte son soutien aux mêmes types de projets et aux mêmes activités de formation en vue de l'emploi que celles admissibles dans le cadre de la SFCEA, mais il met l'accent sur les jeunes des Premières Nations de 18 à 24 ans. L'objectif est de veiller à offrir des possibilités de formation à l'emploi et d'encadrement personnalisées aux jeunes des Premières Nations prestataires de l'aide sociale, ce qui devrait ensuite leur permettre d'obtenir un emploi. Même si le FEPN est indépendant de la SFCEA, on prévoit que les services de perfectionnement des compétences et de formation à l'emploi seront offerts par l'intermédiaire des signataires d'ententes de la

---

146 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 février 2014, 0915.

147 Aboriginal Labour Force Development Circle, Présentation au Comité, 6 mars 2014, p. 7.

SFCEA. EDSC administre le FEPN en partenariat avec les collectivités des Premières Nations vivant sur des réserves<sup>148</sup>.

Ce que fait le Fonds pour l'emploi des Premières Nations, un peu comme dans le cas de ce qui se fait déjà dans le cadre de la SFCEA, c'est réserver des fonds au profit des personnes retenues aux fins de la formation. Il s'inscrit en fait dans les mêmes programmes offerts dans la SFCEA, mais il permet de s'assurer que les bénéficiaires de l'aide au revenu vivant dans les réserves ont accès à du financement<sup>149</sup>.

Sheilagh Murphy  
Ministère des Affaires indiennes et du Nord Canadien

Le Comité n'a reçu que peu de témoignages concernant ce programme, au cours de son étude. Néanmoins, certains ont soulevé des préoccupations concernant les fonds et la formation offerts aux jeunes Autochtones prestataires de l'aide sociale. Tel que mentionné précédemment, nombre de ces jeunes font face à de multiples obstacles à l'emploi et pourraient avoir besoin d'interventions à plus long terme que ce qu'offre actuellement le FEPN.

Pour ce qui est du renforcement du marché canadien du travail, le Fonds pour l'emploi des Premières Nations, qui fait partie d'une nouvelle initiative du gouvernement, cible les jeunes de 18 à 24 ans [en transition pour ne plus être prestataires] du soutien du revenu. Le programme comprend une évaluation destinée à cerner leurs besoins, qui est suivie d'une formation en vue de l'emploi ou d'un retour aux études. Cette initiative ayant suscité de grandes attentes, nous craignons un peu, au niveau communautaire, que les choses n'aillent trop vite pour les gens, ce qui pourrait aboutir à de mauvais résultats<sup>150</sup>.

Charlene Bruno  
Six Independent Alberta First Nations Society

### 3. Programmes d'apprentissage

Le programme de Subvention incitative aux apprentis vise à faciliter l'accès aux programmes d'apprentissage dans les métiers désignés en favorisant la progression des apprentis dès les premières années de leur apprentissage jusqu'à l'achèvement de leur formation et à l'obtention de leur statut de compagnon d'apprentissage et de leur certificat Sceau rouge<sup>151</sup>. Le programme offre une aide incitative aux Canadiens, y compris aux Autochtones, pour qu'ils puissent terminer leurs programmes d'apprentissage et trouver un emploi à plein temps bien rémunéré.

---

148 Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, « Document d'information : Fonds pour l'emploi des Premières Nations », communiqué, 12 juin 2013.

149 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 décembre 2013, 1600.

150 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 27 mars 2014, 1005.

151 Sceau rouge, « [La norme d'excellence de l'industrie depuis 1959](#) ». « [L]es personnes de métier peuvent obtenir une mention Sceau rouge sur leur certificat d'aptitude professionnelle provincial ou territorial lorsqu'elles réussissent l'examen interprovincial du Sceau rouge. Le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge assure la reconnaissance de leur compétence et de leur certificat d'aptitude professionnelle à travers le Canada sans qu'elles ne doivent subir d'autres examens. »

Les personnes de métier peuvent tirer parti des débouchés d'emploi dans l'industrie de l'extraction des ressources et offrir leurs compétences pour répondre aux besoins actuels et futurs de travailleurs qualifiés. Il est crucial, pour soutenir la croissance de l'économie canadienne, de combler les lacunes en matière de compétences et de satisfaire le besoin de travailleurs de métier qualifiés.

La Subvention incitative aux apprentis offre jusqu'à 2 000 \$ d'aide financière pour aider un apprenti inscrit à se former dans un des métiers Sceau rouge. La subvention est imposable et est offerte aux apprentis inscrits une fois qu'ils ont terminé la première ou la deuxième année de leur programme d'apprentissage. Le gouvernement offre également la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti d'une valeur de 2 000 \$ accordée lorsqu'un apprenti a obtenu la qualification de compagnon d'apprentissage dans un métier désigné Sceau rouge.

De plus, afin d'aider à réduire les coûts liés à la formation, les apprentis peuvent aussi recevoir des prestations d'assurance-emploi tandis qu'ils apprennent dans un milieu d'enseignement. En 2011-2012, 40 110 nouvelles demandes d'apprentissage ont été présentées, pour un total de 167,8 millions de dollars de prestations d'AE versées aux apprentis<sup>152</sup>.

La majorité des apprentis sont inscrits à un programme d'apprentissage menant à la qualification de compagnon d'apprentissage dans un métier approuvé par Sceau rouge. Les témoins ont également dit au Comité que des programmes d'apprentissage moins officiels sont offerts par les entreprises.

D'après les témoins, l'un des plus grands obstacles à l'apprentissage est de trouver un employeur qui acceptera d'employer et de parrainer un apprenti. De plus, l'une des préoccupations pour les petites et moyennes entreprises, qui sont celles qui, avant tout, parrainent des apprentis, est que lorsque les apprentis atteignent le niveau de compagnon d'apprentissage, ils se voient souvent offrir par de plus grandes entreprises un salaire et des avantages incitatifs que leur employeur actuel ne peut leur fournir. Lorsque les apprentis partent travailler dans une plus grande entreprise, les parrains perdent l'investissement qu'ils ont fait dans leurs formations. Cela explique en partie la raison pour laquelle certains employeurs hésitent à maintenir leur participation au système d'apprentissage.

Nous reprenons ci-après les propos de quelques témoins expliquant l'importance de l'apprentissage pour les Autochtones :

[B]eaucoup de nos nations prennent l'initiative chaque année pour permettre à leurs membres de faire leur première année, la deuxième et ainsi de suite jusqu'à l'obtention du Sceau rouge. Les Premières Nations savent qu'elles ont besoin de ces travailleurs qualifiés dans leurs collectivités et que l'apprentissage permet de réduire l'écart de l'emploi dans l'industrie. Nous offrons également, une fois par an, de la formation en

---

152 Commission de l'assurance-emploi du Canada, [Rapport de contrôle et d'évaluation – Régime d'assurance-emploi 2012](#), p. 32.

entrepreneuriat dans les réserves et les collectivités pour ceux qui s'intéressent à ce domaine. Cela a permis d'établir une plus forte assise économique dans les réserves, ce qui nous a donné la possibilité d'étendre le programme aux membres hors réserve<sup>153</sup>.

Charlene Bruno  
Six Independent Alberta First Nations Society

Au chapitre de la formation, nous offrons à nos employés nos propres programmes internes de soutien à l'apprentissage. Nous faisons aussi beaucoup appel au collège communautaire local de Keyano, ainsi qu'au Northern Alberta Institute of Technology, ou NAIT, à Edmonton. Nous fournissons tout le soutien nécessaire sur le plan du financement et de la formation pour permettre à nos employés d'occuper n'importe quel genre de métier ou d'emploi technique<sup>154</sup>.

Kara Flynn  
Syncrude Canada Ltd.

La formation préalable à l'emploi ne fait pas partie du mandat de la SATCC [Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission]. Toutefois, la commission reconnaît la nécessité d'accroître le nombre d'Autochtones dans les métiers spécialisés. À cette fin, notre organisation accorde chaque année un financement de 400 000 \$ à des initiatives d'apprentissage destinées aux Autochtones. Il s'agit d'initiatives qui sont proposées à la SATCC et qui comprennent souvent une formation préalable à l'apprentissage ou une formation en apprentissage, qui se déroule habituellement dans une réserve ou dans une collectivité des Premières Nations<sup>155</sup>.

Jeff Ritter  
Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission

## RECOMMANDATION 18

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral examine, en collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, la possibilité d'étendre l'admissibilité aux subventions d'apprentissage aux apprentis plus jeunes qui amorcent leur programme à la dernière année de leurs études secondaires, et évalue s'il est nécessaire d'augmenter le montant de l'aide financière ou d'en modifier la prestation.**

---

153 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 27 mars 2014, 1005.

154 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 4 février 2014, 1030.

155 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mars 2014, 0955.

## CONCLUSION

---

Les témoins qui se sont exprimés devant le Comité étaient d'accord quant aux avantages de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA). Vu l'appui important d'un large spectre de témoins, le Comité recommande que le gouvernement fédéral renouvelle la SFCEA pour une période d'au moins cinq ans commençant à la fin de la période en cours. Le développement des compétences et la formation offerts par cette stratégie ont aidé les Autochtones à se préparer au marché du travail, à trouver un emploi et à le conserver. Les programmes offerts par la Stratégie contribuent au perfectionnement des compétences des Autochtones et à une formation de grande qualité qui leur permet de surmonter les obstacles pour trouver un emploi stimulant.

La plupart des témoins ont exposé au Comité des exemples de réussite. Un thème commun à être soulevé par ces témoins fut que les Autochtones ont de meilleures chances de réussir lorsque les programmes sont offerts dans leurs collectivités, ou à proximité, par des instructeurs et des organismes de services autochtones.

Des témoins ont également fait part au Comité des obstacles que doivent surmonter beaucoup d'Autochtones avant même de pouvoir se mettre en quête d'un emploi. Le principal obstacle, ont-ils dit, est l'écart de scolarisation entre les Autochtones et les autres Canadiens. Si le taux d'achèvement des études secondaires reste faible chez les Autochtones, il est tout aussi inquiétant que de nombreux Autochtones terminent leurs études secondaires, mais ne possèdent tout de même pas les compétences essentielles requises pour bien s'intégrer au marché du travail ou encore pour mener à bien des études postsecondaires. Le Comité recommande donc qu'une partie des fonds accordés à la SFCEA soit affectée au développement des compétences essentielles et à l'acquisition de connaissances équivalant à celles du niveau secondaire afin d'aider les Autochtones à poursuivre des études postsecondaires ou à trouver un emploi.

Des témoins ont expliqué au Comité qu'il est important de fournir des modèles aux jeunes autochtones. Des campagnes d'information et de sensibilisation peuvent être un bon moyen pour l'industrie d'encourager les jeunes autochtones à se prévaloir des possibilités d'emploi, notamment dans le secteur des ressources naturelles. Des activités de sensibilisation dirigées par l'industrie peuvent également être l'occasion d'entrer en relation avec les jeunes Autochtones tôt dans leur vie et de les informer quant aux débouchés d'emploi qui existent dans leurs collectivités et dans différents secteurs de l'économie. De cette façon, les jeunes ont la chance de se préparer au marché du travail et de trouver un emploi rémunérateur, et l'industrie peut compter sur la main-d'œuvre spécialisée dont elle a besoin.

Le Stratégie peut porter fruit grâce au soutien et aux partenariats entre le secteur privé et les organismes et communautés autochtones. Dans les secteurs où la demande de main-d'œuvre est élevée, par exemple dans le secteur des ressources, des employeurs investissent dans des programmes de formation et d'éducation postsecondaire en partenariat avec des établissements locaux, afin d'élaborer des

programmes communautaires et de formation en cours d'emploi. D'autres employeurs investissent dans le développement d'entreprises autochtones. Conscient de l'importance de la participation du secteur privé, le Comité invite les employeurs à continuer d'appuyer le développement des compétences et la formation des Autochtones.

À maintes reprises, les témoins ont signalé le besoin de maintenir des services de garde d'enfants afin que les parents, principalement des femmes, puissent se prévaloir des possibilités de formation et d'emploi. Le Comité recommande donc que le gouvernement fédéral envisage d'étendre le programme de garde d'enfants à tous les Autochtones qui reçoivent une formation prévue par la SFCEA.

Le Comité est également conscient qu'il est nécessaire d'offrir une formation de sensibilisation culturelle dans les établissements d'enseignement postsecondaire et dans le milieu de travail. Les Autochtones doivent surmonter un obstacle imposant sur le plan de la formation postsecondaire et de l'emploi lorsqu'ils doivent quitter leurs communautés. De nombreux témoins ont parlé du choc culturel qui en résulte et ont suggéré l'adoption de mesures de soutien facilitant la transition.

Les Autochtones, une population jeune et en pleine croissance, représentent un bassin possible de main-d'œuvre interne dans lequel puiser pour alléger certaines pressions démographiques dues au vieillissement de la main-d'œuvre canadienne. Comme l'éducation est une importante force motrice de l'emploi et de la participation au marché du travail, l'amélioration des résultats de la formation professionnelle et de l'éducation sera capitale pour les jeunes autochtones qui intègrent le marché du travail ainsi que pour la productivité canadienne en général, d'autant plus que les Autochtones représentent une proportion grandissante de la main-d'œuvre.

Les Autochtones font face à des défis nombreux et uniques et il n'existe pas de programme qui puisse répondre à tous les besoins. C'est pourquoi les signataires d'ententes au titre de la SFCEA doivent s'assurer que les organismes de prestation de services aient les moyens d'adapter les programmes aux besoins uniques de chaque personne.

La SFCEA est une réussite. Or, le Comité reconnaît également qu'il reste beaucoup à faire pour que les Autochtones puissent tirer parti des nouvelles possibilités d'emploi. Il espère que ses recommandations seront prises en considération dans le renouvellement d'une stratégie de l'emploi et de la formation autochtones et qu'on continuera ainsi à tirer parti des progrès réalisés grâce à la SFCEA.

# LISTE DES RECOMMANDATIONS

---

## RECOMMANDATION 1

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue à investir dans un financement stable et à long terme des programmes d'éducation de la petite enfance à l'intention des Autochtones. .... 6

## RECOMMANDATION 2

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral couvre les coûts des programmes d'équivalence de niveau secondaire, de rattrapage, et portant sur les compétences de base, afin de faciliter l'accès aux études postsecondaires. Ce financement pourrait être affecté par un programme relatif au marché du travail destiné aux Autochtones et postérieur à 2015, par exemple la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones..... 8

## RECOMMANDATION 3

Le Comité recommande que les programmes de formation financés par le gouvernement fédéral à l'intention des Autochtones favorisent une exposition précoce des étudiants du secondaire aux industries offrant des possibilités d'emploi, y compris dans le secteur de l'extraction des ressources et les industries connexes. .... 12

## RECOMMANDATION 4

Le Comité recommande que les programmes de formation subventionnés par le gouvernement fédéral à l'intention des Autochtones encouragent les organismes de prestation de services à inclure la participation de modèles exemplaires dans leur formation..... 13

## RECOMMANDATION 5

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue d'appuyer des initiatives qui permettent aux personnes autochtones d'accéder à une formation de grande qualité sur les compétences essentielles, incluant des programmes de formation individualisée lorsque cela s'avère approprié..... 18

## **RECOMMANDATION 6**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral encourage les partenaires de l'industrie à implanter ou améliorer leur programme de sensibilisation à la culture autochtone et à créer une meilleure compréhension interculturelle au travail. .... 21**

## **RECOMMANDATION 7**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral prenne en compte dans ses programmes autochtones l'importance de services de soutien approfondis, qui interviennent dans plusieurs sphères de la vie des personnes autochtones, afin de leur permettre de surmonter les obstacles à leur réussite professionnelle..... 25**

## **RECOMMANDATION 8**

**Le Comité recommande que le gouvernement envisage d'offrir des crédits d'impôt, et/ou d'autres incitatifs, aux entreprises qui aident les nouvelles petites entreprises autochtones dans les régions éloignées..... 34**

## **RECOMMANDATION 9**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral travaille avec l'industrie pour encourager la création d'une tribune destinée aux collectivités autochtones, au gouvernement et à l'industrie, pour mettre en commun les pratiques exemplaires concernant les initiatives réussies de formation, d'emploi et d'approvisionnement, afin d'améliorer les résultats des Autochtones en matière de formation et d'emploi. .... 37**

## **RECOMMANDATION 10**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral renouvelle la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, ou un programme similaire, pour une période d'au moins cinq ans, précise les modalités et conditions de la nouvelle stratégie, et communique cette décision rapidement à toutes les parties concernées pour éviter les interruptions de programmation et les compressions de personnel..... 46**



## **RECOMMANDATION 11**

**Le Comité recommande qu'Emploi et Développement social Canada poursuive ses efforts par l'intermédiaire du groupe de travail afin de trouver des solutions au problème d'élaboration des rapports dans les ententes de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones. Toutes les possibilités devraient être prises en considération dans les discussions entourant l'éventuel renouvellement de la Stratégie. .... 47**

## **RECOMMANDATION 12**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral encourage les signataires d'ententes multiples qui couvrent des régions très proches l'une de l'autre à travailler de concert sur les questions d'administration, ce qui pourrait permettre de réaliser des économies à réinvestir dans d'autres possibilités technologiques ou de formation. .... 47**

## **RECOMMANDATION 13**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue à faire des services de garde de qualité et sécuritaires une partie intégrante du volet de formation et de perfectionnement des compétences dans le cadre du renouvellement recommandé de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones . Le gouvernement devrait également envisager d'offrir des subventions de garde d'enfants à tous les Autochtones qui prennent part à des programmes de formation et de perfectionnement des compétences dans le cadre de la Stratégie. .... 48**

## **RECOMMANDATION 14**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, dans le cadre de consultations avec les signataires d'ententes autochtones et lors de la prochaine évaluation de la Stratégie, vérifie s'il est nécessaire d'affecter un financement prévisible et souple en vertu de la nouvelle Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones recommandée. .... 49**

## **RECOMMANDATION 15**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral veille à ce que la future programmation de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones englobe tous les milieux autochtones et soit réceptive à leurs besoins dans la mesure du possible. .... 51**

## **RECOMMANDATION 16**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral intensifie ses activités afin de promouvoir la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones auprès de la communauté des affaires et qu'il encourage cette communauté à investir dans des programmes de formation et de développement des compétences. .... 51**

## **RECOMMANDATION 17**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral entreprenne une comparaison des mandats, programmes et résultats de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones et du Fonds pour les compétences et les partenariats et qu'il tente d'établir si des chevauchements existent. .... 55**

## **RECOMMANDATION 18**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral examine, en collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, la possibilité d'étendre l'admissibilité aux subventions d'apprentissage aux apprentis plus jeunes qui amorcent leur programme à la dernière année de leurs études secondaires, et évalue s'il est nécessaire d'augmenter le montant de l'aide financière ou d'en modifier la prestation. .... 58**

# ANNEXE A

## LISTE DES TÉMOINS

Organismes et individus	Date	Réunion
<p><b>Ministère de l'Emploi et du Développement social</b></p> <p>James Sutherland, directeur général, Direction des affaires autochtones</p>	2013/12/05	8
<p><b>Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien</b></p> <p>Allan Clarke, directeur général, Direction générale des politiques et de la coordination, Secteur des terres et du développement économique</p> <p>Sheilagh Murphy, directrice générale, Direction générale de la politique sociale et des programmes</p> <p>Chris Rainer, directeur, Direction de la planification et de la politique stratégique</p>		
<p><b>Cameco Corporation</b></p> <p>Russel Mercredi, spécialiste principal, Planification de la main-d'œuvre et acquisition de talents</p>	2014/02/04	9
<p><b>Kinder Morgan Canada</b></p> <p>Ian Anderson, président, Calgary</p> <p>Martha Matthew, consultante, formation et emploi, Trans Mountain Pipeline Expansion Project</p>		
<p><b>Syncrude Canada Ltd.</b></p> <p>Kara Flynn, vice-présidente, Affaires gouvernementales et publiques</p>		
<p><b>Assemblée des Premières Nations</b></p> <p>Judy Whiteduck, directrice, Communautés saines, sécuritaires et durables</p>	2014/02/06	10
<p><b>Centre for Aboriginal Human Resource Development Inc.</b></p> <p>Marileen Bartlett, directrice générale</p>		
<p><b>Coast Salish Employment and Training Society</b></p> <p>Marlene Rice, directrice générale</p> <p>Bruce Underwood, chef, agent du programme d'employabilité</p>		
<p><b>Commission de développement des ressources humaines des Premières nations du Québec</b></p> <p>Cheryl McDonald, directrice, Services de soutien</p>		
<p><b>Conseil national de développement économique des Autochtones</b></p> <p>Dawn Madahbee, vice-présidente</p>		

<b>Organismes et individus</b>	<b>Date</b>	<b>Réunion</b>
<p><b>Indspire</b>            Roberta Jamieson, présidente-directrice générale</p>	2014/02/06	10
<p><b>Association des femmes autochtones du Canada</b>            Beverly Blanchard, directrice intérimaire,            Développement du marché du travail            Dan Peters, coordonnateur,            Partenariat et intervention directe</p>	2014/02/25	13
<p><b>Association Kakivak</b>            Scott Wells, directeur général intérimaire et directeur des            Finances</p>		
<p><b>Association nationale des centres d'amitié</b>            Jeffrey Cyr, directeur général            Sonya Howard, analyste des politiques</p>		
<p><b>Kitikmeot Inuit Association</b>            Charlie Evalik, président</p>		
<p><b>PTI Group Inc.</b>            Stephen Crocker, directeur,            Stratégies d'emploi pour les Autochtones</p>		
<p><b>Ralliement national des Métis</b>            David Boisvert, conseiller principal en politiques            David Chartrand, vice-président</p>		
<p><b>Association canadienne de l'électricité</b>            Jim R. Burpee, président-directeur général            Joe Heil, directeur, relations avec les Premières Nations et les            Métis, Ontario Power Generation Inc.</p>	2014/03/04	14
<p><b>Association des collègues communautaires du            Canada</b>            Denise Amyot, présidente-directrice générale            Anna Toneguzzo, gestionnaire,            Relations gouvernementales et recherches stratégiques,            Politiques publiques et partenariats canadiens</p>		
<p><b>First Peoples Development Inc.</b>            Joan Harris, gestionnaire de programmes</p>		
<p><b>Nunavut Fisheries and Marine Training Consortium</b>            Elisabeth Cayen, directrice exécutive</p>		
<p><b>YMCA-YWCA - Winnipeg</b>            Kent Paterson, président-directeur général</p>		

Organismes et individus	Date	Réunion
<p><b>Aboriginal Labour Force Development Circle</b> Steven Williams, président</p>	2014/03/06	15
<p><b>Cariboo Chilcotin Aboriginal Training Employment Centre</b> Rhonda LaBelle, directrice exécutive Heather McKenzie, présidente</p>		
<p><b>International Union of Operating Engineers</b> Brian Pelletier, coordonnateur pour les Autochtones, Union internationale des opérateurs-ingénieurs, Local 793 Steven Schumann, directeur des relations gouvernementales du Canada</p>		
<p><b>Prince George Nechako Aboriginal Employment and Training Association</b> Karin Hunt, directrice exécutive</p>		
<p><b>Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission</b> Jeff Ritter, directeur général</p>		
<p><b>Goldcorp Inc.</b> Colin Webster, directeur, Relations avec les Autochtones, les gouvernements et les collectivités, Canada et États-Unis</p>	2014/03/25	16
<p><b>Noront Resources Ltd.</b> Leanne Hall, vice-présidente, Ressources humaines Paul Semple, chef des opérations</p>		
<p><b>Rio Tinto</b> Jay Fredericks, directeur de l'environnement, Affaires réglementaires et communautaires</p>		
<p><b>Suncor Énergie inc.</b> Mary-Pat Campbell, gestionnaire, Relations avec les groupes d'intérêt et les Autochtones, Services commerciaux Heather Kennedy, vice-présidente, Relations gouvernementales, Services commerciaux</p>		
<p><b>Vale</b> Bob Carter, gestionnaire, Affaires corporatives Cory McPhee, vice-président, Affaires corporatives</p>		

Organismes et individus	Date	Réunion
<p><b>Aboriginal Mentoring and Training Association</b>            Jeanette Jules, conseillère, Tk'emlúps te Secwépemc            Laurie Sterritt, présidente-directrice générale</p>	2014/03/27	17
<p><b>Ignite Adult Learning Corporation</b>            Carlo Bizzarri, gestionnaire de programme            Mona Hill, facilitatrice,            Services de soutien aux apprentis</p>		
<p><b>Services conseils Acosys inc.</b>            David Acco, président            Jerry Peltier, vice-président,            Relations gouvernementales et autochtones</p>		
<p><b>Six Independent Alberta First Nations Society</b>            Charlene Bruno, directrice générale</p>		
<p><b>Wikwemikong Unceded Indian Reserve</b>            Colleen Wassegijig-Migwans, coordonnatrice, Aboriginal Skills            Employment and Training Agreement (ASETA),            Enaadmaagehjik Development Commission</p>		
<p><b>Association minière du Canada</b>            Pierre Gratton, président et chef de la direction</p>	2014/04/01	18
<p><b>Chambre de commerce du Canada</b>            Susanna Cluff-Clyburne, directrice principale,            Affaires parlementaires</p>		
<p><b>Conseil des ressources humaines de l'industrie minière</b>            Ryan Montpellier, directeur général</p>		
<p><b>Mi'kmaq Employment Training Secretariat</b>            Valerie Bowers, directrice générale            Karen Pictou, agente de liaison du partenariat</p>		

# **ANNEXE B**

## **LISTE DES MÉMOIRES**

---

### **Organismes et individus**

---

**Aboriginal Labour Force Development Circle**

**Aboriginal Mentoring and Training Association**

**Association des produits forestiers du Canada**

**Association Kakivak**

**Association minière du Canada**

**Association nationale des centres d'amitié**

**Centre for Aboriginal Human Resource Development Inc.**

**Congrès des Peuples Autochtones**

**Conseil des ressources humaines de l'industrie minière**

**First Peoples Development Inc.**

**Ignite Adult Learning Corporation**

**Noront Resources Ltd.**

**Ralliement national des Métis**

**Services conseils Acosys inc.**

**Wikwemikong Unceded Indian Reserve**





# DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

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

Un exemplaire des procès-verbaux pertinents ([réunions n<sup>os</sup> 8 à 10 et 13 à 18](#)) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,

Phil McColeman



## Rapport complémentaire de députés du Nouveau Parti démocratique

Les députés néo-démocrates du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées reconnaît que les meilleures formules de formation à l'intention des Métis, des Inuits et des Premières Nations sont celles étant adaptées à la culture et établies en fonction des régions, et que le gouvernement fédéral devrait appuyer de façon particulière les partenariats qui aident les détenteurs d'un accord conclu en vertu de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) à créer des programmes forts en fonction des besoins régionaux.

### **Recommandation 1 : Que le gouvernement fédéral examine la mise en place de programmes adaptés à la culture pour la distribution des fonds de la SFCEA.**

Les néo-démocrates reconnaissent que la simplification des mécanismes de financement de la SFCEA peut générer des économies au plan administratif. Nous soulignons toutefois que de nombreux témoins ont demandé la mise en place de programmes adaptés à la culture pour mieux répondre aux besoins des clients. Le gouvernement fédéral devrait tenir compte de cette demande lorsqu'il renouvellera le financement de la SFCEA et qu'il se penchera sur les mécanismes de distribution des fonds aux différents groupes.

### **Recommandation 2 : Que, compte tenu de l'importance d'offrir des services d'appui globaux aux Autochtones dans plusieurs sphères de leur vie pour les aider à surmonter ce qui les empêche d'accéder au marché du travail, le gouvernement fédéral prévoie des fonds pour ces services.**

Les néo-démocrates reconnaissent qu'à l'heure actuelle, la plupart des programmes ne peuvent financer de composantes additionnelles, comme les nombreux services d'appui, puisqu'elles ne cadrent pas avec les modalités des accords de financement actuels. Pour assurer l'efficacité des programmes, le gouvernement fédéral doit faire preuve de souplesse pour ce qui est du genre de services pouvant être financés dans le cadre de ces accords.

### **Recommandation 3 : Que, dans le cadre de son engagement visant à faire de la garde d'enfants sécuritaire une partie intégrante du volet du perfectionnement des compétences dans le cadre du renouvellement de la SFCEA recommandé, ce qui comprend permettre à tous les Autochtones participant à des programmes de la SFCEA d'accéder aux fonds d'aide à l'enfance, le gouvernement fédéral devrait ajouter la précision suivante : « sans égard au statut ».**

Les néo-démocrates reconnaissent que des services de garde sécuritaires et accessibles ne doivent pas être offerts exclusivement aux clients des réserves; l'ajout des mots « sans égard au statut » éclaircirait la portée de cet engagement.

**Recommandation 4 : Que le gouvernement fédéral améliore ses processus, afin que, aussi bien les participants aux formations en matière de développement des compétences, que les organisations qui donnent ces formations, soient informés suffisamment à l'avance de leur éligibilité, pour éviter les interruptions de service liées aux délais de traitement des dossiers.**

Les néodémocrates reconnaissent qu'un financement régulier est une condition du bon fonctionnement de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones.