



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des affaires autochtones et du Nord

INAN • NUMÉRO 141 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 19 mars 2019

—
Présidente

L'honorable MaryAnn Mihychuk

Comité permanent des affaires autochtones et du Nord

Le mardi 19 mars 2019

• (0850)

[Traduction]

La présidente (L'hon. MaryAnn Mihychuk (Kildonan—St. Paul, Lib.)): Bonjour à tous.

Le Comité permanent des affaires autochtones et du Nord se réunit en cette belle journée printanière. On peut sentir à l'extérieur que le temps changera. En fait, je pense qu'il fait plus chaud dans l'Ouest qu'ici.

Avant que nous commençons, je veux souligner que le Canada s'est engagé dans un processus de vérité et réconciliation. Il est très important que nous y pensions, en particulier dans ce comité, mais tout le gouvernement dans son ensemble doit le faire également. Je tiens à souligner aussi que nous nous trouvons sur le territoire non cédé du peuple algonquin, ici, à Ottawa.

Je veux remercier les invités de leur présence. Nous faisons comparaître des témoins dans le cadre d'une étude sur les capacités communautaires, la capacité de s'instruire, la formation et les possibilités d'emploi. Nous avons bien hâte d'entendre les témoignages. La diversité des possibilités offertes dépend souvent des capacités sur le plan du développement économique, pour ce qui est de l'accès aux réserves ou de l'installation en ville.

Je suis certaine que les membres du Comité vous poseront de nombreuses questions pertinentes, et vous avez la possibilité de faire une déclaration préliminaire d'au plus 10 minutes.

Je vois que nous accueillons deux groupes. Il y a des représentants de l'Association nationale des gestionnaires des terres autochtones...

Il se peut que vous soyez seuls, car il n'y a pas encore de représentant de l'Ontario First Nations, mais il se peut que cela change.

Commençons. Vous disposez de 10 minutes. Nous vous poserons des questions par la suite.

La parole est à vous.

M. Theodore Johnny Merasty (directeur, Association nationale des gestionnaires des terres autochtones): Merci beaucoup, madame.

Je m'appelle Theodore John Merasty. Je suis membre de la nation crie de Peter Ballantyne, dans le nord-est de la Saskatchewan. Notre territoire couvre une superficie de 32 000 km² et compte 8 communautés et plus de 11 000 membres. C'est un vaste territoire inexploité. Il a été un peu exploité, mais pas autant qu'il aurait pu l'être.

Bonjour. Je suis un gestionnaire des terres et je siège au conseil d'administration de l'Association nationale des gestionnaires des terres autochtones, l'ANGTA. De plus, je suis président des Saskatchewan Aboriginal Land Technicians, dont je fais partie depuis un certain nombre d'années.

Mon collègue, Albert Marshall Jr., de l'Est, et moi-même sommes ici aujourd'hui pour discuter, au nom de notre association, du renforcement des capacités communautaires et de la conservation des talents dans la prestation de services essentiels dans les réserves.

Je vais dire quelques mots dans ma langue maternelle.

[Le témoin s'exprime en cri ainsi qu'il suit:]

Ohci, ohci kayahte nistanan inta nipekiskwaten Nipekiskwaten otah, otah ipe ipe kiskeyimakaw Oma mekwats otaskewaw kashikasocihk ota Awa mina eh pemenacihakaw pemiyawak maskihkiya Ah kawikaskwa ekwa maskoskwa Ah asci ah mina asci ah minokoson how ekwa mina istemaw Awat nipakosemaw manito Awa asci akasewmow niwahkomakantik tawihtamkoyahkaw tapekiskweyahk Tamiyotakoseyahk Ekwa mina instohtamowin tami-koyahkaw Kwayask tapekiskwatokoyakaw, anohe kakisikahk ota nitoteminanak ohci merci.

[Les propos en cri sont traduits ainsi:]

J'ai beaucoup de respect pour ces gens, leur terre et leurs noms. Je leur témoigne aussi mon respect et leur offre nos remèdes en guise d'offrande. J'apporte du foin d'odeur et d'autres herbes. Nous apportons aussi une offrande de tabac. Nous demandons votre aide au Créateur. Je demande aussi à notre peuple de nous dire de parler, d'être bien entendus et d'être bien compris aussi, de nous donner voix et compréhension pour que nos voix soient bien entendues aujourd'hui. Je demande que notre peuple soit entendu aussi. Merci.

[Traduction]

Nous voulons remercier le Comité permanent des affaires autochtones et du Nord de nous avoir invités à prendre la parole aujourd'hui. C'est pour nous une occasion de promouvoir le rehaussement des normes professionnelles en matière de gestion des terres des Premières Nations et d'attirer l'attention sur la nécessité de renforcer les capacités des Premières Nations au pays.

Organisation apolitique et à but non lucratif, l'Association nationale des gestionnaires des terres autochtones a été constituée officiellement en 2000. Cette organisation technique est dirigée par des professionnels de la gestion des terres des Premières Nations de tout le Canada. Notre association se compose de huit associations régionales de gestion des terres représentant 195 collectivités des Premières Nations et inuites: Canada atlantique, Québec et Labrador, Ontario, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, Nunavut et Colombie-Britannique.

Nos membres mènent leurs opérations sous différents programmes ou régimes de gestion des terres. Il y a tout d'abord le Programme de gestion de l'environnement et des terres de réserve, qui est un régime de gestion des terres au titre de la Loi sur les Indiens. Il y a ensuite l'Accord-cadre relatif à la gestion des terres des Premières Nations, un régime de gestion des terres en vertu d'une entente d'autonomie gouvernementale sectorielle. Et il y a l'Autonomie gouvernementale, un régime de plein contrôle de l'administration, des terres et des ressources.

L'Association nationale des gestionnaires des terres autochtones et ses associations régionales de gestion des terres s'emploient à offrir des occasions de perfectionnement professionnel, de réseautage et de soutien technique qui répondent aux besoins actuels, nouveaux et futurs des gestionnaires des terres des Premières Nations dans la gestion efficace de leurs terres.

Au cours de l'exercice 2017-2018, notre association a offert une formation en gestion des terres à 800 participants des Premières Nations et a eu des interactions avec quelque 2 000 autres participants, notamment pour la prestation d'un soutien technique. Pour en savoir davantage sur notre association, visitez angta.ca et cdebim.ca.

Un des fondements de la mission de l'Association est de hausser les normes professionnelles et de promouvoir l'application d'un code d'éthique chez les praticiens de la gestion des terres dans les réserves. En tant qu'organisme national d'attestation des gestionnaires des terres professionnels à l'oeuvre dans les réserves au pays, l'Association a acquis un savoir-faire dans le perfectionnement et la conservation des capacités professionnelles des Premières Nations. Depuis la création de son Programme d'attestation professionnelle en gestion des terres, l'Association a formé 175 gestionnaires des terres agréés au pays. Il n'y en a que deux ou trois en Alberta.

Au regard de la conservation des capacités professionnelles, l'Association a relevé différents problèmes pour les nations autochtones. Sans surprise, l'une des lacunes les plus importantes est le manque de fonds nécessaires pour conserver du personnel qualifié. Souvent, la rémunération que peut verser une nation est nettement inférieure à ce que pourrait toucher une personne hors réserve, à compétence équivalente. Dans le domaine de la gestion des terres, nous avons vu des gestionnaires des terres agréés quitter leur collectivité d'attache pour aller travailler pour une autre Première Nation ou pour le gouvernement ou le secteur industriel. La décision de déménager repose sur diverses considérations et la rémunération est certainement l'une d'elles.

D'autres éléments peuvent faire obstacle à la conservation des capacités, comme des attentes irréalistes quant à la charge de travail ou des descriptions de travail qui couvrent trop de responsabilités disparates. De plus, il y a l'absence de sécurité d'emploi ou d'une source de financement sûre pour les postes à long terme, et la nécessité d'un personnel qualifié plus nombreux — par exemple, plus d'un employé qualifié travaillant à ce titre. La nation crie de Peter Ballantyne est l'une des plus grandes bandes de l'Ouest canadien, et je suis le seul gestionnaire des terres, par exemple. Il y a également la stagnation salariale, le manque d'appui de la direction et la difficulté de suivre une formation à proximité du lieu de résidence, qui peut freiner le développement de carrière, surtout pour les femmes.

●(0855)

[Le témoin s'exprime en cri ainsi qu'il suit:]

Ekosi, tapas, Ninaskomon Albert

[Les propos en cri sont traduits ainsi:]

C'est tout. Je remercie Albert.

[Traduction]

M. Albert Marshall Jr. (directeur, Association nationale des gestionnaires des terres autochtones): Merci.

Bonjour à tous. Je m'appelle Albert Marshall Jr. Je suis membre de la Première Nation d'Eskasoni en Nouvelle-Écosse, territoire micmac. Je siège également au conseil d'administration de l'Association nationale des gestionnaires des terres autochtones, et je suis président de l'association pour la gestion des terres autochtones de la région de l'Atlantique.

J'aimerais aussi dire quelques mots en micmac.

[Le témoin s'exprime en micmac ainsi qu'il suit:]

Ketu' muyu'walkik tete'le'l majuinu'k piluwi kni'skamijinaq maqmiko'muwow alka'kuwenaq Ketu' pipanimkik kisu'l tel' pisk-wa'n aq jijaqmijl piskwan kulaman pilui kniskamijinuwaq kisi iknmuksititsu'k situwo'kn aq kisi klusultitaq wjit msit kikmaninaq.

[Les propos en micmac sont traduits ainsi:]

J'aimerais honorer et reconnaître le territoire ancestral du peuple algonquin. Nous avons demandé au créateur de venir et d'y mettre son âme pour que nos ancêtres puissent nous témoigner de leur respect et qu'ils puissent parler au nom de notre peuple.

[Traduction]

Je veux honorer et reconnaître les terres ancestrales des peuples algonquins. Nous demandons au Créateur et à l'esprit de nos ancêtres de nous insuffler la sagesse et de parler pour le bien de nos peuples.

La gestion des terres de réserve peut être une entreprise très complexe et exigeante. Travailler dans le cadre juridique de la Loi sur les Indiens ou d'une entente d'autonomie gouvernementale sectorielle — codes fonciers — requiert des connaissances et des compétences spécialisées. En général, le gestionnaire des terres gère les terres, l'environnement et les ressources naturelles. Cette responsabilité peut être très exigeante et accablante pour du personnel qui n'a pas une formation et un soutien suffisants.

Au cours de l'exercice 2017-2018, en partenariat avec Services aux Autochtones Canada, l'Association nationale des gestionnaires des terres autochtones a mené 15 séances de mobilisation nationales au sujet du Programme de gestion de l'environnement et des terres de réserve et de la Loi sur les foyers familiaux situés dans les réserves et les droits ou intérêts matrimoniaux. Plus de 300 représentants des Premières Nations y ont participé.

Un thème récurrent de toutes les séances a été la nécessité d'un financement pluriannuel stable permettant de verser au personnel de base des salaires équivalant à ceux de la fonction publique canadienne. Les capacités et le perfectionnement professionnels ont aussi été des sujets clés. Les rapports finaux des séances de mobilisation se trouvent sur le site Web de Services aux Autochtones Canada.

Nous vivons une période sans précédent de l'histoire canadienne, où les nations autochtones sont confirmées comme gouvernements de plein droit et où la relation de nation à nation entre la Couronne et les nations autochtones est entretenue activement. Dans ce processus d'établissement de relations, il est impératif que le gouvernement canadien reconnaisse les besoins des Premières Nations dans la recherche d'une plus grande autonomie et les aide dans leur démarche.

Merci encore de votre invitation.

Wela'liog.

La présidente: Merci.

C'est le député Yves Robillard qui posera les premières questions.

[Français]

M. Yves Robillard (Marc-Aurèle-Fortin, Lib.): Je remercie les invités de leurs témoignages.

Le Programme d'attestation professionnelle en gestion des terres a vu plusieurs classes obtenir leurs diplômes. Avez-vous eu de la rétroaction de la part d'anciens élèves sur cette formation et sur son utilité dans les communautés?

• (0900)

[Traduction]

M. Theodore Johnny Merasty: Oui. J'ai moi-même suivi le Programme d'attestation professionnelle en gestion des terres. J'ai aussi participé au programme de gestion des ressources des Autochtones offert par l'University of Saskatchewan. Il y a 25 ans, j'ai également suivi le programme de gestion intégrée des ressources de la Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology, qu'on appelle maintenant la Saskatchewan Polytechnic.

Lorsqu'on parle d'aller suivre la formation et de revenir servir nos communautés, c'est exactement ce que nous avons fait.

M. Albert Marshall Jr.: Je veux seulement ajouter que des gens sont retournés suivre la formation. Étant donné que leur situation peut changer — certaines personnes tombent malades, par exemple —, ils ont l'occasion de revenir terminer leur cours.

Pour ajouter à ce qu'a dit Ted, je dirais que lorsqu'il y a du personnel bien formé, c'est très bon pour nos communautés.

Merci.

[Français]

M. Yves Robillard: Votre programme de formation semble essentiel à la progression des capacités communautaires, notamment l'autonomie des communautés.

Selon vous, serait-il utile d'élargir ce programme afin qu'il profite à un plus grand nombre de personnes? Comment pourrait-on faciliter l'accès à ce programme?

[Traduction]

M. Theodore Johnny Merasty: Il est absolument essentiel que nous élargissions le programme. Je ne veux pas parler contre Services aux Autochtones Canada, mais ces dernières années, le ministère n'a financé qu'un gestionnaire des terres par Première Nation. Comme vous le savez bien, si l'école d'une communauté ne compte qu'un enseignant, cela n'augure rien de bon pour elle. Il doit y avoir plus de gens instruits; il doit y avoir plus de gestionnaires des terres.

Dans ma communauté, nous avons nettement besoin de trois ou quatre autres gestionnaires des terres pour la gestion de quatre à cinq réserves et de presque 100 000 acres de terres: terres agricoles, louées et désignées.

Il est absolument essentiel d'élargir le programme, parce que ce qui est bon pour les Premières Nations est également bon pour le Canada.

M. Albert Marshall Jr.: Merci, Ted.

Je veux seulement dire que nous avons également ajouté deux ou trois universités: celles de Victoria, en Colombie-Britannique et l'Algoma University, ici, en Ontario. Nous essayons de prendre

contact avec nos collègues de l'Ouest pour rendre la formation plus accessible, et dans l'Est également.

Merci.

[Français]

M. Yves Robillard: Pourriez-vous nous dire s'il y a d'autres programmes qui ont comme objectif d'améliorer les capacités communautaires, mais que vous n'avez pas encore eu l'occasion de mettre en oeuvre? Comment pouvons-nous contribuer à leur mise en oeuvre à l'échelle fédérale?

[Traduction]

M. Theodore Johnny Merasty: Je vais parler de ma communauté. Puisqu'elle se trouve à cinq heures de route au nord de Saskatoon, en Saskatchewan, l'accès à des établissements d'enseignement a été un facteur important lorsque j'ai décidé de la quitter pour poursuivre mes études.

De plus, je viens d'une famille de 11 frères et sœurs qui ont tous dû quitter la réserve pour faire des études, et la plupart ne sont pas retournés dans la communauté parce qu'il n'y a pas assez d'emplois et chaque Première Nation n'a tout simplement pas assez de ressources pour faire en sorte que beaucoup de personnes qui quittent la réserve pour faire des études restent.

Bon nombre d'entre nous voudraient retourner dans leur réserve et servir leur communauté, directement, mais Prince Albert, où je me trouve, est un endroit central, je dois y rester.

De plus, en ce qui concerne le manque de ressources de nombreuses communautés des réserves, la situation de bon nombre d'entre elles s'améliorerait s'il y avait, par exemple, plus de cours universitaires, voire d'écoles de métiers dans nos communautés. Par exemple, Pelican Narrows est une communauté de plus de 3 000 habitants, mais on n'y trouve qu'une école secondaire.

Des programmes sont offerts de temps à autre, mais rien de solide et durable comme un programme de deux ans menant à l'obtention d'un diplôme ou quatre ans d'éducation postsecondaire. Nous devons tous quitter la communauté pour cela.

À toute personne qui pense peut-être qu'il est facile de partir, je lui demanderais si elle déménagerait dans l'une de nos réserves pendant quatre ans pour y étudier. Le choc culturel serait assez différent et dur.

Je crois qu'il est très important que nous élargissions les possibilités d'éducation dans toutes les communautés. Plus une population est instruite, mieux c'est pour tout le monde.

Je veux seulement lancer ceci. Je sais que souvent, l'argent est un facteur en éducation, mais je vous présente la question autrement. Si l'on offre quatre ans d'études universitaires à une personne, le gouvernement du Canada aura en retour un membre productif de la société pendant plus de 40 ans qui paie des impôts, de sorte qu'il s'agit d'un bon investissement non seulement pour les Premières Nations, mais pour l'ensemble du Canada.

Merci.

• (0905)

La présidente: Monsieur Robillard, il vous reste environ une minute.

M. Yves Robillard: J'ai terminé.

La présidente: Merci.

Nous accueillons Mme Melanie Debassige, qui représente l'Ontario First Nations Technical Services Corporation. Plaît-il au Comité de suspendre ce tour pour permettre au témoin de faire une déclaration préliminaire? Est-ce que cela vous va?

Je vous souhaite la bienvenue, Melanie. Voulez-vous présenter quelque chose au Comité? Ce sera au tour de la députée McLeod par la suite.

Mme Melanie Debassige (directrice exécutive, Ontario First Nations Technical Services Corporation): Tout d'abord, je vous remercie.

J'aimerais commencer par saluer moi aussi le peuple algonquin. Je veux également remercier le Comité de me donner l'occasion de participer à son étude sur le renforcement des capacités communautaires et la conservation des talents au chapitre de la prestation de services essentiels dans les réserves.

Je m'appelle Melanie Debassige et je suis membre de la Première Nation de M'Chigeeng. Je suis la directrice exécutive de l'Ontario First Nations Technical Services Corporation, qui existe depuis 25 ans. Je suis la première femme autochtone à avoir été embauchée par l'organisation au cours de ces 25 années. L'organisation en est très fière.

L'Ontario First Nations Technical Services Corporation est heureuse d'avoir l'occasion de participer à l'étude. Elle a été mandatée par l'assemblée des chefs des Premières Nations de l'Ontario en 1992-1993. Il s'agit de la plus grande organisation de services consultatifs techniques de la province. Nous offrons des services consultatifs techniques dans divers secteurs: planification des projets, développement, assurance de la qualité, formation et opérations, protection contre l'incendie, services de soutien d'architecture, inspections de logement et programme de logement. Nos objectifs sous-jacents sont de favoriser une plus grande autonomie des Premières Nations et l'acquisition d'installations et d'infrastructures et le développement. En outre, nous promouvons l'élaboration de pratiques de santé et de sécurité communautaires modernes.

L'Ontario First Nations Technical Services Corporation conçoit pour les Premières Nations une capacité durable d'offrir des services techniques de façon autonome pour les générations à venir. À mesure que nous avançons, notre organisation s'appuie sur ses capacités de mobilisation pour travailler avec les communautés autochtones qu'elle sert et favoriser la réconciliation, qui est orientée par les appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation.

L'organisation travaille avec tout le personnel pour offrir un soutien culturel. L'une des choses dont nous aimons nous enorgueillir, c'est le fait que nous formons une organisation des Premières Nations, mais nous ne pouvons être uniquement une organisation des Premières Nations. Nous devons également intégrer ces pratiques et en apprendre sur nos peuples tout en tirant des leçons de ce que nous avons perdu au cours des 150 dernières années.

L'Ontario First Nations Technical Services Corporation continuera de faire appel aux conseils et au soutien des peuples autochtones pour améliorer ses stratégies d'embauche et de conservation. Nous intégrerons mieux la consultation et l'aide des aînés et nous chercherons à accroître la représentation autochtone dans nos structures de direction et de gouvernance.

L'organisation cherche continuellement des moyens de prendre contact avec les peuples autochtones avec lesquels elle travaille, de recevoir leurs commentaires et de leur communiquer de l'information. Nous sommes déterminés à essayer de nouvelles choses et à

travailler étroitement avec nos gens pour innover, nous adapter et adopter des pratiques exemplaires. Idéalement, nous participerons à un effort canadien pour concevoir et présenter ces pratiques exemplaires.

Notre travail lié à la mobilisation des Autochtones est en cours, et il s'agit d'efforts à long terme, mais nous n'y sommes pas encore. Nous continuerons à travailler fort pour favoriser la réconciliation avec les peuples autochtones dans le cadre du mandat de notre organisation en investissant dans des relations significatives et durables avec les gens avec lesquels nous travaillons.

Je vous remercie encore une fois d'avoir donné à l'Ontario First Nations Technical Services Corporation l'occasion de témoigner aujourd'hui.

Meegwetch.

• (0910)

La présidente: *Meegwetch.*

La députée Cathy McLeod.

Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC): Merci, madame la présidente.

De nombreuses collectivités ont parlé d'un aspect que vous n'avez pas mentionné, je crois, dans votre exposé, et c'est toute la question du registre des terres. Je ne sais pas qui pourrait le mieux répondre à cette question en particulier. Ce serait peut-être M. Marshall.

Quelle est votre perception de la question d'un registre des terres? Est-ce que cela chevauche avec votre domaine?

M. Albert Marshall Jr.: Le registre des terres... C'est une excellente question, étant donné qu'il existe divers régimes fonciers à l'échelle du Canada, dont certains relèvent du PGETR — le Programme de gestion de l'environnement et des terres de réserve —, comme nous l'avons mentionné, alors que d'autres découlent d'ententes sectorielles sur l'autonomie gouvernementale ou du régime de gestion des terres des Premières Nations. Il faut revoir et réorganiser le principe de registre des terres, car d'après ce que j'ai entendu de la part des membres, ils ont des problèmes à conclure des transactions foncières. Je ne sais pas vraiment qui s'occupe de cela.

Est-ce que vous le sauriez, Ted?

M. Theodore Johnny Merasty: Services aux Autochtones Canada gère le Registre des terres indiennes.

Le registre a été remanié il y a quelques années, mais seulement parce qu'il fallait améliorer la protection des renseignements personnels. C'était ouvert au public. N'importe qui au Canada pouvait consulter le registre et voir ce qui se passait sur les terres de réserve, si des permis étaient accordés ou s'il se passait des choses sur des parcelles de terres de réserve en particulier. Cela a été changé, et maintenant, les seuls qui peuvent avoir accès au Registre des terres indiennes sont les Premières Nations et leurs gestionnaires fonciers ou les personnes désignées comme étant responsables par les Premières Nations.

Tout pourrait être amélioré. Dans l'état actuel des choses, je crois que cela fonctionne comme prévu.

Mme Cathy McLeod: Est-ce que c'est assez rapide? J'ai entendu des gens dire qu'il faut beaucoup trop de temps.

M. Theodore Johnny Merasty: Je ne voudrais pas être insultant, mais c'est un programme gouvernemental, alors les choses ont tendance à avancer à la vitesse de la mélasse par temps très froid.

Mme Cathy McLeod: Je sais que les systèmes qui existent pour les provinces peuvent suivre le rythme du monde des affaires. J'ai entendu que c'est un véritable défi aussi bien en ce qui concerne le registre que la location à bail. Je ne sais pas si nous aurons des témoins qui pourront venir nous parler de cet enjeu en particulier, mais je crois que c'est important. C'est certainement un facteur qui joue sur la capacité des collectivités de faire ce qu'elles veulent faire rapidement. Je ne suis pas sûre que nous ayons quelqu'un pour cela parmi les témoins que nous allons entendre.

Pourriez-vous me donner une description du travail de vos gestionnaires fonciers, de la portée et du rôle?

M. Theodore Johnny Merasty: La description que donnerait Albert est probablement différente de la mienne à bien des égards.

En ce qui me concerne, je gère des propriétés commerciales, des propriétés agricoles. Nous louons des terres à des fermiers et des producteurs de foin. Nous louons également des propriétés à des collectivités autochtones de la Saskatchewan, ainsi qu'à d'autres Premières Nations et particuliers. Nous avons des lots et des secteurs de nos collectivités auxquels nous avons donné le statut de réserve et que nous louons à des propriétaires-occupants. Nous nous occupons de tout ce qui touche les terres. Il est rare qu'il se produise quelque chose dans nos réserves sans que nous le sachions.

Imaginez qu'Ottawa ait un service où une seule personne serait responsable de toutes les propriétés à Ottawa. Il faudrait un gros service comptant de nombreux employés.

En ce qui concerne votre question, rien ne se passe chez nous sans que nous ayons notre mot à dire ou que nous y jetions au moins un coup d'œil.

• (0915)

Mme Cathy McLeod: Vous avez parlé de soutien. Est-ce qu'il se fait du recouvrement des coûts pour les propriétés louées à des entreprises, de sorte que des revenus autonomes reviennent à la collectivité et soutiennent le travail qui s'y fait?

M. Theodore Johnny Merasty: Comme je l'ai dit, je parle en mon nom personnel. Je reçois de Services autochtones Canada du financement s'élevant à environ 52 000 \$ par année parce que je participe au Programme de gestion de l'environnement et des terres de réserve, le PGETR. Cependant, ma Première Nation fait une contribution de plus de 100 000 \$ au budget de mon bureau, et il s'agit de revenus autonomes. Une grande partie de ces revenus autonomes vient de la location à bail — de la création d'entreprises et ainsi de suite. Plus des deux tiers de mon budget total viennent de ma propre Première Nation.

Mme Cathy McLeod: Vous avez parlé des trois types de régimes différents. En tant que gestionnaire foncier, pouvez-vous en faire une comparaison et souligner les aspects positifs et négatifs de chacun?

M. Albert Marshall Jr.: Pour ce qui est des aspects positifs et négatifs des trois régimes fonciers, ma Première Nation est soumise au Programme de gestion de l'environnement et des terres de réserve, le PGETR. Je ne peux pas parler d'autres régimes que de celui-là, et je dirais qu'en ce qui nous concerne, c'est très difficile quand il s'agit de faire des affaires dans la réserve quand vous êtes soumis à la loi. Ce n'est pas impossible, cependant. Nous avons de l'excellent soutien, en particulier par l'intermédiaire de l'ANGTA, l'Association nationale des gestionnaires des terres autochtones. Le régime foncier auquel vous êtes soumis n'a pas d'importance. Nous nous aidons mutuellement, peu importe la situation.

Mme Cathy McLeod: Merci.

La présidente: Je suis désolée, mais votre temps est écoulé.

Nous passons à la députée Rachel Blaney.

Mme Rachel Blaney (North Island—Powell River, NPD): Bonjour à vous tous. Merci infiniment d'être venus discuter avec nous et de nous avoir présenté vos exposés.

L'une de mes premières questions s'adresse à vous deux. Vous avez dit que le programme a permis à 175 personnes d'obtenir leur diplôme et de devenir des gestionnaires des terres autochtones agréés. Je sais que de nombreuses collectivités autochtones sont des collectivités rurales et éloignées, et qu'il peut être très difficile d'amener la formation à ces collectivités.

Pouvez-vous nous parler des modèles que vous avez utilisés et de la façon dont vous avez créé des partenariats? Vous avez dit que vous étiez à Victoria. Je suis curieuse de savoir comment vous travaillez avec les collectivités autochtones afin de vous assurer que ces gens obtiennent de la formation.

M. Albert Marshall Jr.: Quand vous êtes membres l'ANGTA, vous êtes avisés des occasions de formation et des occasions de réseautage.

Comme je l'ai dit, l'ANGTA s'est associée avec Algoma et Victoria, mais nous envisageons aussi la possibilité de nous associer avec l'Université du Cap-Breton.

Quand il s'agit de formations et d'occasions de ce genre, j'informe toute personne qui, à ma connaissance, fait de la gestion des terres autochtones ou travaille dans ce domaine, qu'elle soit membre ou non de notre association, du soutien que nous offrons, ainsi que des occasions de réseautage et de formation.

Mme Rachel Blaney: Merci.

Des témoins ont aussi mentionné qu'il peut être difficile d'accéder à la formation près de chez eux, ce qui peut constituer un obstacle à l'avancement professionnel, en particulier pour les femmes.

J'aimerais en savoir plus sur ces obstacles, surtout pour les femmes.

M. Theodore Johnny Merasty: Je crois que c'est surtout lié aux jeunes familles et aux enfants à la maison. Comme nous le savons tous, si vous avez des enfants et que vous n'avez pas un revenu décent, il est difficile d'obtenir de l'aide. Si vous n'avez pas une grosse famille, c'est difficile d'avoir de l'aide.

Pour avoir de la formation et de l'éducation, vous devez partir de chez vous pendant de longues périodes, et cela n'a pas que des effets sur les mères et les enfants, mais sur toute la dynamique familiale. Comme nous le savons tous, en particulier avec les jeunes familles, il n'est pas sain de laisser derrière les enfants pour une longue période de temps afin de suivre un programme de formation. Vous voulez être chez vous, et vous voulez prendre soin de vos enfants et les élever au quotidien et non à temps partiel.

• (0920)

Mme Rachel Blaney: Merci infiniment.

Vous avez tous parlé de renforcement des capacités et des enjeux auxquels vous faites face sur le plan de l'autonomie. Je crois qu'il est important d'en parler, surtout quand il est question de revenus. Précédemment, vous avez parlé de votre service et vous avez dit que votre collectivité contribue aux deux tiers de votre budget.

Est-ce que vous pouvez tous les trois parler du type de renforcement des capacités qu'il vous faut dans les collectivités, ainsi que des enjeux particuliers? Comment estimez-vous que le gouvernement fédéral pourrait contribuer à donner des occasions aux collectivités et à leur ouvrir des portes?

M. Theodore Johnny Merasty: En ce qui concerne le renforcement des capacités, je vais revenir à ce que j'ai dit précédemment, et c'est qu'il y a du financement pour un seul gestionnaire des terres des Premières Nations par collectivité. Si vous augmentiez cela, non seulement la capacité serait là, mais il y aurait...

Les gens aiment avoir de la variété dans leur vie. Être un gestionnaire des terres autochtones est excellent. C'est un très bon emploi, mais nous ne pouvons pas nous attendre à ce que les gens soient là pendant 20, 25 ou 30 ans. Souvent, les gens vont avoir 10 carrières pendant toute leur vie.

Par exemple, je suis gestionnaire des terres pour ma Première Nation depuis sept ans. J'aimerais être en position d'amener des gens à participer aux programmes — à faire le Programme d'attestation professionnelle en gestion des terres — afin qu'ils puissent devenir des gestionnaires des terres autochtones agréés. Je pourrais alors aller faire autre chose, dans trois ans.

Dans mon cas personnel, c'est une de mes six carrières, et je suis prêt à passer à autre chose. Je ne dis pas que je n'ai pas eu sept bonnes années. Je pense simplement qu'il est temps qu'une personne plus jeune assume cette responsabilité. De plus, nous avons besoin de ces ressources additionnelles pour veiller à la formation et à l'éducation de la prochaine génération de gestionnaires des terres autochtones.

Mme Rachel Blaney: Melanie, aimeriez-vous ajouter quelque chose?

Mme Melanie Debassige: Mon domaine de travail est très spécifique. Nous recherchons des personnes qui ont des connaissances techniques très précises. La plupart du temps, nous sommes à la recherche d'ingénieurs ou de personnes qui sont dans le secteur des installations d'eau.

La difficulté que nous rencontrons, c'est qu'il n'y a pas beaucoup de programmes de stages ou de programmes coopératifs qui encourageraient les étudiants autochtones à fréquenter l'école, puis qui les aideraient pendant qu'ils font les heures nécessaires à l'obtention de leur diplôme d'ingénieur. Ils sont nombreux à avoir de jeunes familles à soutenir, mais en même temps, ils veulent avoir une carrière professionnelle. Les personnes qui choisissent ces carrières professionnelles vont retourner dans leur collectivité. Elles vont travailler. Elles vont fournir des services. Elles vont construire des centres de traitement de l'eau, de l'infrastructure — des écoles, des routes. Elles vont assurer la supervision de tous ces projets.

D'après moi, c'est l'un des plus gros enjeux que nous ayons: le manque de soutien continu au cours de ce processus. Nous faisons de notre mieux pour soutenir les programmes destinés aux jeunes avec le financement que nous obtenons de Services autochtones Canada. En même temps, nous devons enlever un peu ici pour l'utiliser là, et nous n'avons pas beaucoup de latitude.

C'est l'un de nos plus importants défis: amener les gens à choisir les domaines techniques. Devenir ingénieur n'est pas facile. Il faut beaucoup de dévouement, beaucoup de travail, et il faut le soutien de la collectivité pour cela.

À l'OFNTSC, nous offrons des bourses d'études à des étudiants des Premières Nations. Mais où allez-vous avec 2 500 \$? On ne va pas très loin avec cela. Dans mon rôle actuel, je trouve que c'est la plus grande difficulté.

Nous savons tous qu'il y a une crise en Ontario concernant l'eau potable. L'OFNTSC est fière de lever des avis d'ébullition de l'eau. Nous avons levé un tel avis pour la Première Nation de Windigo, la

semaine passée. Nous faisons ce travail et nous sommes fiers... C'est là-dessus que nous fondons l'organisation — sur la prestation de tels services.

Comme je l'ai dit, nous avons des gens qui prennent leur retraite, et nous n'avons personne pour les remplacer dans ces domaines de travail parce que ce sont des domaines à la pointe de la technologie. Vous devez posséder des compétences très précises pour faire ce travail. Vous ne pouvez pas confier ce travail à n'importe qui, car c'est à la fois scientifique et technique.

● (0925)

La présidente: J'ai la chance d'avoir un peu de temps pour vous poser des questions.

J'aimerais revenir sur vos commentaires sur les femmes et sur leur capacité de devenir des gestionnaires de terres autochtones. Parlons de chiffres. Combien de gestionnaires des terres autochtones sont des femmes — quel est le pourcentage?

M. Theodore Johnny Merasty: Je ne peux pas répondre à cela, mais quand nous allions à l'école, la majorité des classes était formée de femmes, dans le programme d'attestation professionnelle en gestion des terres. En ce qui concerne nos techniciens des terres autochtones de la Saskatchewan, je dirais que c'est à peu près égal, à environ 50 %. Les femmes sont très nombreuses à venir à nos conférences, nos assemblées communautaires ou nos réunions.

La présidente: Donc, 50 % des gestionnaires des terres autochtones dans les réserves sont des femmes.

M. Theodore Johnny Merasty: Je ne peux pas vous donner un nombre exact.

La présidente: À peu près.

M. Theodore Johnny Merasty: C'est en fonction de ce que j'ai vu en Saskatchewan. Je ne peux pas parler pour l'ensemble du pays.

La présidente: Je crois que c'est plutôt remarquable. Votre moyenne est meilleure que celle de l'ensemble du Canada.

Vous avez aussi mentionné les obligations relatives aux familles et aux enfants. Si une personne veut devenir gestionnaire des terres autochtones, quel genre de services de soutien pour les enfants ou de services coordonnés sont offerts?

M. Theodore Johnny Merasty: Il n'y en a pas. Vous devez essentiellement quitter votre collectivité. Vous partez, vous allez vous instruire ou suivre la formation de quelques semaines, ou le temps qu'il faut, puis vous revenez.

Dans mon cas, j'ai dû laisser mon enfant derrière, puis je suis revenu. C'est une bonne chose qu'il a pu me reconnaître quand je suis revenu.

La présidente: Est-ce que c'est un système satisfaisant, ou est-ce que vous voudriez voir des services coordonnés additionnels?

Nous préparons un rapport, et nous essayons de cerner les obstacles. Je ne dis pas que nous sommes en mesure de fournir ces services, mais nous saurions au moins quels sont les principaux problèmes.

M. Theodore Johnny Merasty: Pour ce qui est de l'ANGTA, son financement est strictement axé sur les étudiants qui s'en vont s'instruire et obtenir cette formation. Elle paie pour leur transport aller-retour et pour les hôtels, chambres, repas et ainsi de suite. Des séances de formation ont lieu partout au pays.

Par exemple, il peut y avoir un programme sur la côte est ou en Colombie-Britannique, ou n'importe où entre les deux. Disons qu'il y a un programme de formation à Saskatoon. Toute personne de la Saskatchewan peut y aller. C'est proche. C'est chez eux. C'est dans leur cour arrière. Cependant pour quelqu'un qui vient du Québec ou de la Colombie-Britannique, c'est très loin, même si c'est pour une courte période de temps. Les programmes de formation ne sont pas de si longue durée. Souvent, ils durent deux semaines, mais il faut des services de garde d'enfants et autres services pendant ces deux semaines.

La présidente: C'est vrai.

M. Theodore Johnny Merasty: Si la formation était offerte dans leur propre collectivité, ce serait différent, mais alors vous n'auriez pas dans une collectivité 25 étudiants qui s'inscriraient au même programme de formation, parce qu'il n'y aurait tout simplement pas 25 emplois pour eux une fois qu'ils auraient terminé.

La présidente: Dans les collectivités qui sont éloignées, sans accès routier, combien de gestionnaires des terres sont autochtones? Devons-nous encore faire venir des gens du sud?

M. Theodore Johnny Merasty: Quant aux techniciens des terres autochtones de la Saskatchewan, nous avons eu une conférence, il y a deux semaines environ, à Saskatoon. Nous avons invité les 74 premières nations: les gestionnaires des terres autochtones, les techniciens, les chefs, les conseillers et toutes les personnes qui interviennent sur le plan des terres et des ressources dans leurs collectivités. Tous étaient des membres des Premières Nations. Les seules personnes qui n'étaient pas autochtones venaient de Services autochtones Canada.

La présidente: C'est excellent.

Dites-moi quel est votre taux de diplomation dans les réserves de la Saskatchewan.

M. Theodore Johnny Merasty: Si ma mémoire est bonne, il est à 67 %, je crois. C'est moins que celui de la société dominante, mais c'est beaucoup mieux que lorsque j'ai obtenu mon diplôme d'études secondaires, en 1988. J'étais l'un des six diplômés du secondaire de toute ma collectivité. Ces derniers temps, à Pelican Narrows, il peut y avoir 25 ou 30 diplômés par année, et cela a même grimpé à 40 certaines années. Oui, le taux de diplomation s'améliore. Il pourrait être encore meilleur.

● (0930)

La présidente: Melanie, combien y a-t-il de cours de mathématiques et de physique offerts dans les réserves du Nord de l'Ontario, ces cours qui sont essentiels pour devenir ingénieur?

Mme Melanie Debassige: Personnellement, je ne connais qu'une seule école secondaire dans la réserve, et je ne crois pas qu'elle soit financée en tant qu'école secondaire. C'est sur la réserve indienne non cédée de Wikwemikong qui est située sur l'île Manitoulin. Je crois qu'ils ont des programmes de base en mathématiques et en physique.

Sauf qu'encre une fois, étant donné la façon dont fonctionne le système scolaire, votre école secondaire est en quelque sorte déterminée avant même que vous ne franchissiez la porte d'entrée de votre cours secondaire. La plupart des enfants de l'Ontario sont envoyés à l'extérieur des réserves pour faire leur secondaire. Or, non seulement doivent-ils relever les défis de leur parcours éducatif, mais ils doivent aussi composer avec le choc culturel et le racisme. Ils doivent faire face à un certain nombre de choses.

Ils ont accès aux mêmes programmes que tous les autres Canadiens, mais ont-ils les mêmes possibilités? Je ne le crois pas.

La présidente: Pour les enfants qui restent dans des endroits comme Pikangikum ou autour de la baie James, l'école secondaire où ils devraient aller est loin.

Mme Melanie Debassige: Oui.

La présidente: L'école secondaire est à mille kilomètres de chez eux, voire plus.

Mme Melanie Debassige: Oui, et d'après ce que j'ai compris, dans l'une des écoles secondaires — je crois que c'était à Attawapiskat —, les élèves devaient marcher à -30 ou -40 °C d'une maison mobile à l'autre pour changer de cours. Ce n'était pas un environnement idéal pour eux. Je crois aussi qu'il y a eu un déversement de carburant à l'école. Je ne sais pas s'il a été nettoyé.

La présidente: Ce sont des conditions très difficiles.

En pourcentage, combien y a-t-il de femmes dans votre programme?

Mme Melanie Debassige: Dans mon programme? Voulez-vous parler de celui qui est offert par l'entremise de la Société des services techniques des Premières Nations de l'Ontario?

La présidente: Oui.

Mme Melanie Debassige: Nous avons une ingénieure autochtone qui travaille pour nous en ce moment, mais nous avons deux ingénieures qui travaillent au sein de notre équipe.

Les ingénieurs sont difficiles à recruter, mais il est également difficile de les amener à comprendre les particularités du fait de travailler avec une collectivité des Premières Nations et les différences qui existent entre les protocoles de différentes collectivités. Certains sont patrilinéaires, d'autres, matrilineaires. C'est un apprentissage difficile, mais disons que le nombre de femmes autochtones qui embrassent les carrières des services techniques n'est pas très élevé.

La présidente: J'imagine qu'il y en a très peu.

Je crois que j'ai pris tout le temps dont vous disposiez, Mike. Je vous remercie.

Nous allons amorcer la série de questions de cinq minutes avec le député Webber.

M. Len Webber (Calgary Confederation, PCC): Madame la présidente, je vous remercie.

Merci d'être venus ici aujourd'hui. Je vous en suis reconnaissant.

C'est la première fois que je siége au Comité des affaires autochtones et du Nord. Je suis honoré d'être ici. Je siége habituellement au Comité de la santé. J'ai également eu l'honneur d'occuper le poste de ministre des Relations avec les Autochtones en Alberta pendant un certain nombre d'années au début des années 2010 et j'ai beaucoup appris sur les collectivités des Premières Nations de l'Alberta. Je tiens simplement à dire que cela a été une expérience enrichissante, une expérience qui a changé ma vie, vraiment. Les gens des collectivités que j'ai servies étaient tout simplement merveilleux pour moi, et je continue d'avoir de bons amis dans les collectivités des Premières Nations de l'Alberta.

Theodore Johnny, j'aimerais m'arrêter un instant sur votre carrière. Vous êtes, bien sûr, un professionnel de la gestion des terres. Vous l'avez mentionné dans votre exposé. Vous faites cela depuis environ sept ans. Où avez-vous reçu votre formation?

• (0935)

M. Theodore Johnny Merasty: Je l'ai reçue par l'intermédiaire de la NALMA. J'ai suivi le programme de certification professionnelle en gestion des terres en 2015 et, en 2016, le programme de gestion des ressources des peuples autochtones de l'Université de la Saskatchewan.

M. Len Webber: Avez-vous dû quitter votre collectivité pour y aller?

M. Theodore Johnny Merasty: Bien sûr. Il n'y a pas d'université dans ma collectivité d'origine.

M. Len Webber: Exactement. Êtes-vous la seule personne qualifiée de votre collectivité à pouvoir gérer votre territoire de 45 réserves?

M. Theodore Johnny Merasty: Peter Ballantyne compte près de 50 réserves et 8 localités distinctes. Je vais les nommer rapidement: Southend, Kinoosao, Denare Beach, Sturgeon Landing, Kiskaciwan, Pelican Narrows, Deschambault Lake et Sandy Bay.

M. Len Webber: Combien y a-t-il d'habitants?

M. Theodore Johnny Merasty: Plus de 11 000.

M. Len Webber: Vous avez évoqué le fait que vous avez de la difficulté à trouver des personnes dûment formées pour venir vous remplacer, précisant que cela était dû à un manque de financement, certes, mais aussi à un manque de sécurité d'emploi. Je trouve cela difficile à comprendre étant donné la grande étendue de la région et le fait qu'il y a beaucoup de travail à faire. Pourquoi dites-vous que la sécurité d'emploi n'existe pas? Est-ce à cause du manque de financement?

M. Theodore Johnny Merasty: Eh bien, en partie, c'est que si ma Première Nation utilise ses fonds pour autre chose, tout ce qu'il ne reste, c'est le budget annuel de 2 000 \$ qu'octroie Services autochtones du Canada, ce qui est tout juste suffisant pour garder la tête hors de l'eau. Cela ne couvre pas les salaires, les déplacements dans toutes les collectivités, etc.

Oui, en ce qui concerne la sécurité d'emploi, cela tient aussi en grande partie au fait que, tout comme dans la société blanche — dans les conseils scolaires, les conseils municipaux, les gouvernements provinciaux ou au gouvernement fédéral —, les élections et les changements de direction ont tous des conséquences. Or, que se passe-t-il lorsqu'il y a un nouveau gouvernement? Il fait table rase. C'est la même chose dans bon nombre de nos collectivités des Premières Nations: si le titulaire du poste appartient à tel clan et qu'un nouveau clan prend le pouvoir, c'est ce nouveau clan qui décidera de tout pour l'ensemble de la Première Nation, y compris à qui iront les emplois, qui obtiendra tel ou tel poste, etc.

Je ne suis là que parce que cela convient au chef et au conseil actuels. S'ils se mettent à ne plus m'aimer pour une raison quelconque, je pourrais perdre mon poste après les prochaines élections, ce qui signifierait aussi la perte de cette capacité. Services autochtones Canada ne financera le poste que s'il y a un gestionnaire des terres accrédité pour l'occuper. S'il n'y en a pas, on peut dire au revoir à cette capacité.

Je vais vous donner un exemple. Chez nous, dans l'une des Premières Nations — je ne la nommerai pas —, j'avais un ami qui travaillait comme gestionnaire des terres agréé. Un nouveau chef et un nouveau conseil sont arrivés et ils ont eu tôt fait de se débarrasser de lui. Il a donc attendu aux élections suivantes. Lorsque les autres sont revenus au pouvoir, il a récupéré son emploi, sauf qu'entretiens, ils ont perdu plusieurs années de renforcement des capacités, d'améliorations, etc.

Plus il y a de gestionnaires des terres accrédités dans chaque collectivité, mieux c'est, et ce, même s'ils ne travaillent pas nécessairement à ce titre. Du reste, le financement de ces postes demande des ressources. Si l'argent n'est pas là, la fonction sera exercée par un membre du personnel. Certaines collectivités en ont six ou sept, et je les félicite. La plupart d'entre nous se sentent seuls au bureau.

M. Len Webber: Oui.

Étant donné que vous êtes vraisemblablement le seul gestionnaire des terres professionnel de votre collectivité, j'ose imaginer que votre emploi est tout à fait sûr.

M. Theodore Johnny Merasty: J'aimerais bien que ce soit le cas.

M. Len Webber: Oh, parce que ce ne l'est pas?

M. Theodore Johnny Merasty: Non. Comme je l'ai dit, je suis à la merci des préférences de ceux qui sont au pouvoir.

M. Len Webber: Je vois. Ils ont donc la possibilité de choisir quelqu'un d'autre dans la collectivité.

M. Theodore Johnny Merasty: Oui, ils ont la possibilité de choisir quelqu'un d'autre — ou de ne choisir personne.

M. Len Webber: Personne?

La présidente: Je vous remercie. C'est tout le temps que vous aviez. C'était très rapide, mais vous eu les cinq minutes complètes.

Nous allons maintenant conclure avec le député Mike Bossio.

M. Mike Bossio (Hastings—Lennox and Addington, Lib.): Merci d'être ici aujourd'hui. J'ai beaucoup aimé vos témoignages.

Si j'ai bien compris, du côté de la gestion des terres, comme nous l'ont signalé tant de témoins, il n'y a pas de solution universelle. Idem pour le génie et la Technical Services Corporation. Chaque collectivité doit être envisagée selon l'optique qui lui est propre, notamment lorsqu'il s'agit d'établir quelle est la meilleure façon de lui venir en aide.

Pouvez-vous me donner un aperçu de certaines pratiques exemplaires que vous avez vues sur le terrain quant à ce qui peut être fait dans les collectivités?

Albert, vous et moi parlions dans un contexte néo-écossais du grand succès que vous avez obtenu là-bas en ce qui concerne le taux de diplomation, une réussite vraisemblablement attribuable au fait qu'il s'agit d'un programme qui a été créé par des Autochtones, et qui est piloté et dirigé par eux. Pouvez-vous nous donner une idée de ce qui pourrait être fait pour obtenir un succès comparable dans le domaine de la gestion des terres? Pouvez-vous nous brosser un portrait de certaines des pratiques exemplaires que vous avez vues dans l'ensemble du pays et de la façon dont nous pourrions améliorer ces aspects dans d'autres collectivités?

• (0940)

M. Albert Marshall Jr.: Nous sommes une communauté très unie. À la NALMA, nous formons une famille.

M. Mike Bossio: Oui, je vois que vous êtes des amis très proches, même si vous êtes à l'autre bout du pays.

M. Albert Marshall Jr.: Si j'ai un problème ou s'il y a un problème avec mon département, quel qu'il soit, je peux toujours contacter mes collègues du reste du pays par l'intermédiaire de la NALMA. Le réseau et les possibilités sont phénoménaux.

Si la communauté de Ted a élaboré un plan, elle sera plus que disposée à me le faire connaître afin que nous puissions exceller à notre tour, mon département, ma communauté ou moi. Nous n'avons pas à réinventer la roue.

M. Mike Bossio: En matière de gestion des terres, avez-vous vu d'autres pratiques exemplaires d'autres collectivités?

M. Albert Marshall Jr.: Oui, il y a des pratiques exemplaires partout. Par exemple, dans notre collectivité, nous n'avons pas de règle écrite pour dire que telle ou telle terre vous appartient, qu'elle vous est attribuée. L'appartenance de la majorité de nos terres est une affaire de coutume. C'est quelque chose que les gens respectent. Ils ne font pas de grandes maisons, de grandes cours. Ils sont très conscients du petit territoire que nous avons. Par exemple, dans ma collectivité, nous n'occupons que 13 % de nos 8 600 acres. Le reste est pratiquement inutilisable.

Pour m'aider à gérer ces terres, je demande à mes collègues de partout au pays comment ils s'y prennent pour établir ces règles.

M. Mike Bossio: Nous avons entendu un autre témoin du Centre de ressources sur la gestion des terres des Premières Nations, qui disait que l'organisme va dans les réserves afin d'y donner de la formation sur la gestion des terres.

Quelle est la relation entre vous et cet organisme? Je sais que vous avez dit que, dans bien des cas, les gens doivent quitter la collectivité pour obtenir cette formation. S'agit-il d'une entité complètement différente? Sont-ils formés à un autre aspect de la gestion des terres que celui que vous enseignez?

M. Theodore Johnny Merasty: Oui, c'est une organisation complètement différente. Personnellement, je n'ai jamais eu affaire à elle.

Pour revenir à la NALMA, en ce qui concerne les services qu'elle offre dans tout le pays, je vais faire allusion à ce qu'Albert a dit plus tôt. La NALMA est une excellente entité parce qu'elle sert du mieux qu'elle peut toutes les Premières Nations du pays. Il y a beaucoup de formation: une formation sur la Loi sur les biens immobiliers matrimoniaux, une autre sur la planification de l'utilisation des terres, il y a de l'aide en matière d'arpentage, etc.

Pour ce qui est de ce qu'il a dit tout à l'heure au sujet des contacts avec tous les anciens camarades de formation que nous avons connus à l'échelle du pays, disons que c'est probablement l'un des aspects les plus importants du programme NALMA. Sans cela, je n'aurais pas d'amis partout au pays à qui je pourrais téléphoner pour leur demander comment ils s'y sont pris pour louer des terres à telle ou telle entité. L'information circule librement. Ce n'est pas quelque chose que chaque Première Nation garde pour soi. C'est très agréable de voir qu'ils font preuve d'ouverture et de transparence lorsque vient le temps de faire part de leur situation à d'autres Premières Nations, parce que...

M. Mike Bossio: Je m'excuse, mais mon temps de parole tire à sa fin.

Étant donné que le centre de ressources offre cette formation dans les réserves, ne serait-il pas avantageux pour vous de travailler beaucoup plus étroitement avec lui afin que chacun puisse tirer parti des forces de l'autre?

• (0945)

M. Theodore Johnny Merasty: Oui, j'imagine que nous pourrions faire cela, sauf que les approches dites universelles ne fonctionnent pas pour tout le monde. Vous devez nous considérer comme... En Saskatchewan, il y a 74 Premières Nations. Nous ne sommes pas 74 d'une seule tribu, mais de nombreuses tribus avec de nombreuses langues, de nombreuses coutumes et traditions, etc., et nous sommes présents dans toute la Saskatchewan. Il y a 632 Premières Nations au Canada. La personne qui est en Colombie-Britannique n'est pas la même que celle qui est en

Nouvelle-Écosse, alors il faut l'aborder dans cet état d'esprit et non selon une approche universelle. Il faut concevoir quelque chose qui conviendra à autant de personnes que possible, mais pas nécessairement à tout le monde.

M. Mike Bossio: Merci.

M. Theodore Johnny Merasty: NALMA utilise très bien cette approche parce qu'elle est globale, parce qu'elle change là où elle doit changer et parce qu'elle va avec le courant là où les choses fonctionnent bien.

La présidente: Je suis désolée, mais nous devons interrompre la séance parce que nous avons d'autres témoins qui ont hâte de commencer.

Je tiens à vous remercier tous d'être venus témoigner devant notre comité. *Meegwetch.*

Nous allons faire une pause afin de permettre aux prochains témoins de prendre place.

• (0945)

(Pause)

• (0950)

La présidente: Nous allons reprendre.

Nous avons une invitée qui s'est levée tôt pour être avec nous depuis la Colombie-Britannique. C'est une séance matinale, et pour vous, le décalage horaire est assez difficile.

Je crois savoir que Mme Jessie Hemphill est maintenant prête à se joindre à nous par vidéoconférence. Elle travaille pour Alderhill Planning Inc.

Bienvenue, et merci encore de votre participation. Vous disposez d'un maximum de 10 minutes pour faire votre exposé.

Mme Jessie Hemphill (associée et planificatrice principale, Alderhill Planning Inc.): Merci. *Gilakas'la.*

[Le témoin parle en kwakwala.]

[Traduction]

Je suis Jessie Hemphill. Je suis de la nation Gwa'sala-Nakwaxda'xw, qui est située sur la côte nord de l'île de Vancouver, en Colombie-Britannique. Je viens de Nanaimo, en Colombie-Britannique, qui est en territoire snunemuxw, et je suis très heureuse d'avoir été invitée. Je tiens également à saluer la députée Blaney, que je peux voir d'un côté de la salle.

Et oui, il est très tôt ici.

Je ne vais pas m'éterniser ce matin et je vais me contenter de quelques observations clés. Je crois que j'ai été invitée à parler du rôle de la planification, notamment de la planification autochtone, dans le renforcement des capacités et la conservation des talents. Le premier point clé que je veux faire valoir, c'est que la planification — en particulier un style de planification appelé planification communautaire globale, que je vais décrire dans un instant — est essentielle au renforcement des capacités, et qu'elle vient en cela s'ajouter au développement économique. Nous considérons souvent que le développement économique est le vecteur clé du renforcement des capacités, mais je dirais que la planification a aussi son rôle à jouer, car si elle est bien faite, elle renforce les capacités à tous les niveaux des collectivités autochtones: la direction, l'administration et la collectivité elle-même.

Je vais vous faire part d'un tout petit peu de mon expérience à ce sujet. Je travaille dans le domaine de la planification autochtone depuis plus d'une décennie, et notamment sur celle qui concerne ma propre communauté, les Gwa'sala-Nakwaxda'xw Nations. Cela m'a menée à diriger des ateliers de planification et à travailler avec des centaines de collectivités à l'échelle du Canada. J'ai probablement travaillé directement comme mentor en planification auprès d'une vingtaine de Premières Nations d'un peu partout au Canada. Cela s'est fait dans le cadre d'initiatives de planification communautaire lancées par ces collectivités. J'ai aussi animé des ateliers de planification autochtone dans de nombreuses provinces ainsi que les deux ateliers de planification communautaire globale d'envergure nationale qui se sont tenus ces dernières années à Charlottetown et à Winnipeg.

Je suis urbaniste de formation et, l'an dernier, j'ai également reçu le prix des jeunes urbanistes du Canada de l'Institut canadien des urbanistes.

Il n'y a pas encore eu d'étude à grande échelle sur le rôle de la planification dans le renforcement des capacités. Ce que je dis aujourd'hui est empirique et cela concerne des choses que j'ai tirées de mon expérience personnelle. Je tiens toutefois à ce que vous sachiez que c'est une expérience personnelle assez vaste et qu'il n'y a pas beaucoup de gens qui travaillent dans ce domaine au niveau national.

Comme je l'ai dit au début, la planification communautaire globale est l'un des vecteurs clés du renforcement des capacités et de l'intégrité structurelle sur lesquelles peuvent s'appuyer le développement économique et la formation professionnelle, l'éducation, la santé et toutes ces autres choses. La planification communautaire globale est une forme de planification qui a été nommée et développée par les communautés autochtones de la Colombie-Britannique au milieu des années 2000. C'est une forme de planification à long terme. Habituellement, ces plans s'échelonnent sur une période de 50 à 100 ans — peut-être 25 ans lorsqu'il s'agit de court terme — et ils englobent tout.

On pourrait presque la comparer à la planification communautaire officielle d'une administration locale, mais sa portée est encore plus vaste. En général, les plans communautaires globaux, les PCG, touchent au développement économique, à la gestion des terres et des ressources, à la gouvernance, à la santé, à la culture, aux questions sociales, à l'éducation, aux infrastructures et au logement. Ce type de planification englobe tous ces éléments.

Une autre caractéristique clé des PCG, c'est qu'ils sont élaborés par la collectivité selon un processus qu'elle détermine elle-même. L'intervenant précédent, M. Marshall Jr., je crois, a parlé des problèmes engendrés par le manque de continuité qui accompagne les changements de régime. Or, parce qu'elle est axée sur le long terme et qu'elle est déterminée par la collectivité elle-même, cette forme de planification a vraiment fait des merveilles dans les collectivités pour remédier à ce problème et veiller à ce qu'il y ait une certaine continuité dans la vision et l'action.

Ces plans ne se ressemblent pas nécessairement entre eux. Un autre intervenant précédent, dont le nom m'a échappé, a posé une question sur les pratiques exemplaires et sur le fait que les Premières Nations pourraient gagner en efficacité en s'appuyant sur les réussites des autres nations. La réponse a été que les Premières Nations ont chacune des besoins et des contextes tellement particuliers que nous avons besoin de solutions flexibles. À mon avis, la planification permet ce genre de souplesse, surtout lorsqu'on

permet à la collectivité d'en définir les paramètres et les objectifs en fonction de ses propres modalités.

● (0955)

Je pense, comme l'intervenant précédent, que l'établissement d'un équilibre avec le mentorat, les réseaux ou communautés de pratique à l'échelle provinciale et nationale, aide réellement à recueillir des idées au sein de différentes communautés et à créer des réseaux de soutien, et permet également à chaque communauté de planifier le processus à sa façon.

Cela n'est qu'une brève mise en contexte. À titre d'information, il existe un site Web appelé comprehensivecommunityplanning.org, que vous pouvez consulter si vous souhaitez obtenir plus de renseignements sur ce style de planification.

Je pense qu'il s'agit de l'élément clé.

J'aimerais aujourd'hui consacrer la majorité du temps aux questions. Je me ferai maintenant un plaisir de répondre à vos questions, par l'intermédiaire de la présidente.

La présidente: Merci beaucoup.

Très bien. Nous allons passer à l'École de médecine du Nord de l'Ontario. Merci d'être présents. Nous avons avec nous Roger Strasser, Catherine Cervin et Sarita Verma. Vous avez 10 minutes pour faire votre exposé. Vous pouvez commencer dès que vous êtes prêts.

Dr Roger Strasser (doyen et président-directeur général, École de médecine du nord de l'Ontario): Merci beaucoup, madame la présidente, et mesdames et messieurs les membres du Comité.

Je suis Roger Strasser, doyen et chef de la direction de l'École de médecine du Nord de l'Ontario. J'ai le grand plaisir de partager avec vous l'expertise que l'EMNO a acquise dans l'amélioration du recrutement et du maintien en poste des professionnels de la santé dans les communautés rurales, éloignées et autochtones.

Je suis accompagné de la vice-doyenne de l'EMNO, la Dre Catherine Cervin, et de la Dre Sarita Verma, qui assumera mes fonctions après mon départ, le 1^{er} juillet prochain, et qui est donc la doyenne et la chef de la direction désignée.

Je vais lire l'allocation que nous avons préparée, mais j'ai également quelques diapositives à vous montrer. L'allocation et les diapositives ne sont pas complètement synchronisées, alors je vais faire brièvement référence aux diapositives au fur et à mesure.

Depuis sa création, l'EMNO est fièrement allée à contre-courant de la formation traditionnelle des professionnels de la santé. L'École est née d'un mouvement populaire. J'aimerais commencer par vous montrer une diapositive sur la distribution de la population du Nord de l'Ontario. Comme vous le voyez, cette région est vaste sur le plan géographique et très peu peuplée, et compte de nombreuses communautés autochtones — des communautés de Premières Nations et de Métis.

L'EMNO a officiellement ouvert ses portes en 2005. Elle fait fonction de faculté de médecine de l'Université Lakehead à Thunder Bay et de l'Université Laurentienne à Sudbury, qui sont séparées par 1 000 kilomètres. Nous accomplissons un mandat de responsabilisation sociale, qui est un engagement à répondre aux besoins en matière de santé des personnes et des communautés du Nord de l'Ontario, en nous concentrant sur l'amélioration de la santé des personnes qui vivent dans cette région.

En bref, je dirais que l'EMNO est une stratégie du gouvernement de l'Ontario créée pour répondre aux besoins en santé des habitants du Nord de la province, améliorer l'accès à des soins de qualité et contribuer au développement économique de cette région.

Essentiellement, l'École a été créée en fonction des données de recherche fondées sur les trois facteurs les plus nettement associés au choix de pratiquer en milieu rural après l'achèvement des études et de la formation. Le premier facteur est le fait d'avoir grandi dans un milieu rural. Le deuxième est celui d'avoir vécu une expérience clinique et d'apprentissage positive en milieu rural au premier cycle — il s'agit de la formation de base —, soit l'apprentissage au sein de cliniques ou de communautés rurales. Enfin, après l'obtention du diplôme, le troisième facteur est la formation qui prépare les diplômés à pratiquer dans un milieu rural. Il s'agit des données probantes sur lesquelles s'appuient toutes les activités de l'École.

Je vais décrire rapidement les diapositives.

Tout d'abord, l'apprentissage réparti en milieu communautaire est notre modèle distinctif d'éducation médicale et de recherche en santé, et cette diapositive montre de quoi il s'agit, avec plus de 90 lieux dans le Nord de l'Ontario où nos étudiants, résidents et autres apprenants peuvent réaliser une partie de leur apprentissage clinique. Puis, nous avons la participation communautaire, qui est l'élément central, c'est-à-dire les partenariats interdépendants que nous avons établis avec des communautés de tout le Nord de l'Ontario.

Pour ce qui est des communautés autochtones, nous organisons régulièrement ce que nous appelons des rassemblements des partenaires autochtones. Nous en avons organisé cinq. En haut à gauche de la diapositive, vous pouvez voir que « Follow Your Dreams » a été tenu à Wauzhushk Onigum en juin 2003, et qu'en septembre 2018, tout récemment donc, nous sommes retournés dans la même Première Nation pour le cinquième rassemblement, intitulé « Gathering Together for Life and Well-being ».

De même, en bas à gauche de la diapositive, vous pouvez voir une série de rassemblements qui ont été organisés dans le but précis de réaliser des recherches. Le premier est celui qui a eu lieu en 2008, à Thunder Bay, sur les possibilités de partenariat dans le cadre de réunions de recherche, puis, en 2016, un rassemblement de recherche sur la santé des Autochtones, qui a abouti à l'organisation, en 2017, de l'atelier intitulé « Pathways to Well-being », qui visait vraiment à faire participer les jeunes autochtones et à imaginer un futur dans lequel le suicide ne soit pas présent.

À l'EMNO, plusieurs mesures ont été mises en place pour appuyer le recrutement de médecins et leur maintien en poste. Les élèves du secondaire sont encouragés à imaginer leur propre futur, qui pourrait comprendre une carrière dans le domaine de la santé ou des études en médecine. La diapositive suivante montre que chaque année, l'Université Lakehead et l'Université Laurentienne tiennent un camp des carrières d'une semaine dans le domaine de la santé, que nous appelons aujourd'hui « Camp Med ». Nous avons aussi organisé trois camps scientifiques sur la santé intitulés « Walking in Two Worlds » dans des Premières Nations, qui étaient destinés particulièrement aux jeunes des Premières Nations, auxquels ont participé nos propres diplômés en médecine autochtones à titre d'intervenants principaux dans chacune des trois Premières Nations.

• (1000)

Nous travaillons également au Nunavut, et j'en dirai davantage à ce sujet dans un moment. En février de l'an dernier, nous avons organisé un camp des carrières dans le domaine de la santé avec l'appui du gouvernement fédéral, et nous en prévoyons un autre en

mai de cette année, qui réunira des élèves du secondaire provenant de communautés de tout le Nunavut, et qui sera semblable aux camps organisés dans le Nord de l'Ontario. Le but est d'établir des liens entre ce qu'ils apprennent au secondaire et les carrières du domaine de la santé.

Voici des photos prises lors du camp des carrières dans le domaine de la santé tenu dans le Nunavut en février de l'an dernier.

Nous avons également un partenariat avec la direction des Premières Nations de Matawa et la Première Nation Eabametoong, si bien que notre programme de résidence en médecine familiale comprend un volet de résidence dans les Premières Nations éloignées. Nous avons également un partenariat actif avec d'autres organismes du Nord de l'Ontario, et avons établi un plan d'action relatif aux effectifs médicaux pour le Nord de l'Ontario.

Nous avons une présence internationale, sur laquelle je vais m'attarder un moment. Avant cela, cette diapositive vous montre certains des résultats obtenus dans l'École. Ici, vous voyez des déclarations faites par nos étudiants. Je pense que celle qui est encadrée, « Il faut le vivre pour le savoir », résume bien la valeur de notre programme.

Pour ce qui est de la diapositive sur les cheminements de carrière choisis par les diplômés de notre programme de médecine, 62 % optent pour la médecine familiale, principalement en milieu rural. Ce pourcentage est presque deux fois plus élevé que pour l'ensemble Canada. Comme vous le voyez, 12 % de nos diplômés sont des médecins autochtones. Lorsque vous regardez le nombre de diplômés du programme de médecine qui ont effectué leur résidence dans le Nord de l'Ontario, vous voyez que 94 % d'entre eux pratiquent dans cette région, dont un tiers dans des communautés de petite taille ou rurales et éloignées.

Sur cette diapositive, vous voyez que le recrutement et le maintien en poste de professionnels des soins de santé dans les communautés rurales, éloignées et autochtones sont un problème constant dans de nombreux endroits dans le monde. L'École a acquis une réputation internationale en raison de sa réussite pour ce qui est d'améliorer la capacité du Nord de l'Ontario à recruter des professionnels de la santé et à les maintenir en poste.

Depuis 2011, nous travaillons en partenariat avec des pays du Nord de l'Europe dans le cadre de projets financés par l'Union européenne. Le plus récent a démarré en 2015. Il s'agit du projet « Recruit and Retain 2: Making it Work », qui applique, dans différentes administrations de la périphérie nordique et de la région de l'Arctique, ce que nous avons appris dans le cadre du premier projet. L'EMNO a été choisie pour y participer en raison de sa réussite, de son expertise et de son expérience en transformation du paysage des soins de santé du Nord de l'Ontario. Comme je l'ai dit, dernièrement, nous travaillons au Nunavut, avec le ministère de la Santé du gouvernement du Nunavut et d'autres intervenants.

En janvier dernier, nous avons organisé un grand forum — forum vidéo tenu dans de nombreux lieux, dans plusieurs pays — au cours duquel nous avons présenté le cadre stratégique pour la stabilité dans les zones rurales et éloignées. C'est ce que vous voyez à l'écran. Je vais maintenant vous en parler beaucoup plus en détail. Il s'agit du résultat d'un partenariat d'une durée de sept ans, dont les partenaires principaux sont aujourd'hui la Suède, l'Écosse, la Norvège, l'Islande, et nous, pour le Canada. L'objectif est de réunir des intervenants qui s'appuient sur des preuves et des expériences vécues pour déterminer ce qui fonctionne, ce qui est efficace pour recruter des personnes et les maintenir en poste dans les secteurs de la santé et les autres secteurs publics dans les communautés rurales et éloignées.

J'aimerais vous décrire brièvement ce cadre. Comme vous le voyez, il comprend trois composantes, qui comptent chacune trois éléments.

Il y a d'abord la planification. Il est très important de commencer par examiner les besoins en santé de la population pour concevoir un modèle de prestation de services qui réponde aux besoins de cette population et qui soit attractif pour les médecins et les autres fournisseurs de soins de santé. Il faut ensuite cibler les endroits où l'on va trouver ces fournisseurs de soins particuliers afin de les recruter. Il s'agit de la planification.

Pour le recrutement, il faut mettre l'accent sur le partage de l'information et la participation active au sein de la communauté, la mobilisation communautaire, le soutien et la reconnaissance du fait que lorsque l'on recrute un médecin ou un autre professionnel de la santé au sein d'une communauté, on amène toute une famille. Cette dernière doit se sentir chez elle et vouloir faire partie de la communauté.

Le maintien en poste est tout aussi important. Il s'agit d'un milieu de travail encourageant, qui offre des possibilités de perfectionnement professionnel continu et assure la formation de la relève. C'est la partie du maintien en poste.

Il s'agit de la dernière diapositive. Au centre de ce cercle, vous trouverez les éléments essentiels à la réussite, qui soulignent le fait que les communautés rurales, éloignées et autochtones sont toutes uniques. Elles ont leur propre point de vue. Les modèles de prestation de services qui fonctionnent le mieux dans ces communautés sont conçus dans ces communautés, pour ces communautés.

• (1005)

Il faut donc une participation communautaire active. Il faut aussi des investissements, du financement et des ressources réels pour que les projets se concrétisent, pour qu'ils fonctionnent. Il faut aussi avoir un cycle d'activités annuel, ne pas se contenter de le faire une fois, mais bien régulièrement, et s'assurer de continuer à en surveiller le déroulement.

En somme, il vous faut déterminer vos objectifs et votre vision, vous concentrer sur votre but et ne pas dévier de votre trajectoire, car les gens qui s'opposent au projet et qui en doutent sont nombreux. J'ai appris à sourire en hochant la tête et à ensuite faire ce que j'avais prévu dès le départ, soit remettre en question les stéréotypes.

Très brièvement, je vous ai parlé de l'École de médecine du Nord de l'Ontario, du succès que nous avons eu pour recruter et assurer le maintien en poste des professionnels de la santé dans le Nord de l'Ontario et favoriser le travail au Nunavut, en collaboration avec des partenaires internationaux...

La présidente: Merci.

Dr Roger Strasser: ... et en particulier avec le Cadre pour la stabilité de la main-d'oeuvre dans les communautés rurales et éloignées.

Merci.

La présidente: Je sais que les 10 minutes peuvent sembler filer comme l'éclair, mais nous avons trois autres témoins à entendre.

Je crois comprendre que vous allez vous diviser les 10 minutes comme vous voulez. Quand vous serez prêts, je vous prierais de commencer.

Le chef Delbert Wapass (conseiller, Thunderchild First Nation): Merci beaucoup.

Bonjour à chacun d'entre vous et aux collègues qui siègent à la même table que nous. J'aimerais noter que nous nous trouvons sur le territoire traditionnel du peuple algonquin.

Je m'appelle Delbert Wapass. Je suis membre de la Première Nation de Thunderchild, qui est une bande indépendante dans la province de la Saskatchewan. Nous comptons 2 850 membres. Nous avons une école qui offre des cours de la maternelle à la 12^e année. Nous ne bénéficions pas de financement des services de deuxième et de troisième niveaux. Nous devons trouver des façons de faire et des partenariats créatifs et novateurs, et chercher nous-mêmes des partenaires avec qui nouer des relations positives.

Le défi du XX^e siècle gravite autour des compétences. C'est là où, à titre d'ancien chef de la Première Nation de Thunderchild, d'ancien vice-chef de la Federation of Sovereign Indigenous Nation et d'ancien président du Saskatchewan Indian Institute of Technologies, de la First Nations University of Canada et du Saskatchewan Indigenous Cultural Centre, j'en suis venu à comprendre que tout revient à la communauté. Quand on songe à ce qu'on peut faire dans notre communauté et à la façon de bien le faire, on constate qu'il est impossible de réussir au niveau postsecondaire si on n'a pas réussi aux niveaux élémentaire et secondaire.

Nous avons toujours manqué de capacités, car nous n'avons jamais reçu suffisamment de financement. Si vous comparez ce que nous recevons avec ce que les autres reçoivent en fonction de la liste nominative, du fonctionnement et de l'entretien de l'école, des capacités et autres, nous ne recevons jamais assez de financement, mais nous sommes toujours comparés aux autres. Nous sommes à 13 kilomètres de l'école de Turtleford dans la ville de Turtleford, et nos membres nous comparent toujours à cette école: « Pourquoi, à Turtleford, on est capable de faire ceci ou cela et pas chez vous? » En conséquence, nous perdons des élèves qui se retrouvent à l'école de Turtleford.

Lorsque nous avons comparé leur financement au nôtre, nous avons dit « D'accord. Nous connaissons le problème. Nous savons ce qui se passe », etc. Comment pouvons-nous revirer la situation et offrir un enseignement de qualité pour commencer à donner une base solide à nos enseignants afin de répondre aux besoins de notre communauté? Pour mettre en place un programme solide, de quoi avons-nous besoin? Comment travailler ensemble à faire en sorte que le programme que nous élaborons est ce en quoi notre communauté a foi pour que les membres commencent à envoyer leurs enfants à l'école de la réserve, l'école Piyesiw Awasis?

À ma gauche se trouve Peter Istvanffy, qui représente la Calgary Academy — une école privée. Nous estimions ne pas vouloir travailler en partenariat avec la division de l'école publique ou celle de l'école catholique à Saskatoon, par exemple, parce qu'elles sont syndiquées. En tant qu'école privée à Thunderchild, nous n'arrivons pas à les faire réagir aux besoins dans nos communautés respectives. Cependant, de par sa nature, la Calgary Academy a été en mesure de travailler avec nous et, en menant des travaux de recherche, de déterminer, entre autres, ce dont nous avons besoin et où nous en avons besoin.

Nous avons suivi un processus exhaustif pour finir par former un partenariat légitime avec la Calgary Academy. Il ne s'agit pas d'une franchise. Nous avons été accusés d'avoir formé un partenariat avec franchise. Non, ce n'est pas le cas. Nous allons vous dire de quoi il s'agit.

À ma droite se trouve George Lafond, qui a joué un rôle essentiel pour nous conseiller et nous aider à construire le système éducatif qui, selon nous, finira par être un modèle dont les autres Premières Nations pourront s'inspirer.

Nous avons beaucoup de dépenses, mais nous voulons utiliser ce financement pour contribuer à façonner le système et veiller à optimiser le plus possible nos ressources. Nous ne recevons pas suffisamment de financement, mais cela ne signifie pas que nous ne pouvons pas répondre aux besoins de notre communauté, du mieux que nous le pouvons, au nom de nos élèves et de notre communauté.

• (1010)

L'éducation: sans elle, vous ne trouverez pas de travail. Nous connaissons les taux de chômage. Nous connaissons le coût du logement. Nous sommes conscients des problèmes de santé chez nous et axons toutes nos ressources sur la prévention.

Sur ce, madame la présidente, j'aimerais céder la parole à Peter, et ensuite à George.

Merci.

La présidente: Allez-y, Peter.

M. Peter Istvanffy (consultant, Headwater Learning Solutions): Merci beaucoup.

J'ai seulement quelques points à mentionner pour mettre les choses en contexte.

La Calgary Academy est une école privée, c'est clair. Nous avons affaire à des enfants aux prises avec des difficultés d'apprentissage. Normalement, dans le système scolaire communautaire, environ 14 % des enfants souffrant de pareilles difficultés terminent leurs études secondaires. Notre fierté est d'avoir un bilan enviable avec un taux d'obtention du diplôme de 100 % et 88 % de jeunes qui poursuivent des études postsecondaires. Notre bilan est donc très positif ici.

Ce qui l'explique, c'est que nous avons deux autres organisations. Il y a Headwater Learning Solutions, qui est le groupe qui travaille, en fait, avec la Première Nation de Thunderchild. Nous avons aussi une fondation appelée la Calgary Academy Education and Research Foundation, qui recueille le financement pour mener nos travaux, si bien que la Première Nation n'a pas à engager de dépenses, même si Services aux Autochtones Canada est un partenaire dans cette initiative. Nous sommes assez ravis de cette façon de faire.

En gros, ce projet a vu le jour parce que nous avons été abordés par un groupe de philanthropes canadiens qui connaissaient le travail que nous avons fait dans les quartiers urbains à risque aux États-Unis, où nous avons obtenu des résultats extraordinaires, et une partie du travail que nous avons fait dans les pays en développement. Ils nous ont demandé si nous avons déjà travaillé avec les Premières Nations. Nous leur avons répondu que non, que personne n'avait jamais vraiment fait appel à nous. Ils ont financé une étude de deux ans, et nous avons passé deux années à enquêter sur l'éducation des Premières Nations au Canada.

Nous avons consacré une partie de ces deux années à passer en revue toute la recherche et ce qu'elle révélait. Une autre partie du processus consistait à aller parler aux intervenants chargés de l'éducation des Premières Nations à la grandeur du Canada. Nous avons commencé sur la côte Ouest, à Victoria, et nous avons traversé jusque dans les Maritimes, sur la côte Est. Grosso modo, nous avons parlé aux chefs, aux directeurs de l'éducation, aux enseignants, aux directeurs, etc. Nous avons essayé d'avoir une bonne idée de ce qu'ils jugeaient être les besoins de la communauté. La dernière étape consistait à faire des visites. J'ai visité plus d'une centaine de

communautés des Premières Nations pour savoir ce qu'elles faisaient réellement. C'est là que Delbert, George et moi-même nous sommes croisés.

Une des raisons d'avoir choisi la Première Nation de Thunderchild était qu'elle avait un chef et un conseil engagés inconditionnellement à l'égard de l'excellence dans l'éducation des Premières Nations. Comme j'ai visité l'école à plus d'une reprise, j'ai pu constater que la communauté était tout à fait favorable à l'éducation. Même si on n'obtenait pas les résultats escomptés, il est clair qu'on était enthousiaste à l'égard des études.

L'objectif du projet est assez simple. Il vise à élaborer un exemple de système éducatif qui soit viable dans la communauté des Premières Nations — à Thunderchild, par la Première Nation de Thunderchild — et à avoir la capacité, si elle le souhaitait ou si d'autres communautés autochtones étaient intéressées, de refaire l'expérience à d'autres endroits.

Nous privilégions une approche fondée sur des données probantes et la recherche pour accroître les capacités. Il est clair qu'un des éléments clés est le maintien en poste des enseignants. À la Calgary Academy, nous nous enorgueillissons, après 25 ans, d'avoir gardé 90 % des enseignants qui ont commencé avec nous. Nous avons mis en place des mécanismes pour faire en sorte que l'expérience soit si stimulante et gratifiante pour les enseignants qu'ils ne partent pas.

Je pourrais continuer, mais je dirai simplement qu'après 18 mois, nous avons déjà constaté des résultats impressionnants en ce qui concerne certaines mesures clés.

Les mesures auxquelles nous nous intéressons sont tridimensionnelles. La première est éducative: la lecture, l'écriture et les mathématiques, bien sûr. La deuxième est la capacité de l'enseignant de composer avec les questions sociales, émotionnelles et de santé mentale des élèves et de trouver une façon de renforcer leur capacité de le faire. La troisième est la façon de renforcer la capacité des enseignants de composer avec les aspects culturels de l'éducation.

C'est là où nous en sommes à ce stade.

George, allez-y.

• (1015)

M. George E. Lafond (conseiller stratégique en développement, à titre personnel): Merci beaucoup, Peter.

Merci beaucoup, Delbert.

Bonjour, madame la présidente, et bonjour à tous.

Jessie, je vous souhaite la bienvenue à Ottawa. Nous avons beaucoup de neige ici.

Je travaille dans le secteur public depuis environ 40 ans. Après mes études secondaires, je suis allé à l'université pour devenir enseignant au secondaire. J'ai enseigné au Bedford Road Collegiate à Saskatoon. Une de mes dernières affectations a été de travailler avec l'Université de la Saskatchewan. L'équipe de médecine du Nord de l'Ontario est ici, et j'en connais bien les raisons.

J'ai travaillé toute ma vie dans le domaine de l'éducation. Au moment où je cherchais une façon de terminer ma carrière en beauté, Delbert est venu me voir pour me demander de l'aider, car il était chef du dossier de l'éducation dans sa communauté. Nous cherchions des façons d'accroître le rôle de la communauté dans l'éducation primaire, secondaire et postsecondaire. Je me suis dit que c'était une belle occasion de couronner ma carrière avec un projet de ce genre, car j'avais fait partie du groupe de travail national qui s'était déplacé dans tout le Canada pour examiner la situation de l'éducation chez les Premières Nations.

Le projet de loi C-33 du gouvernement Harper, qui aurait permis de soustraire l'éducation à la Loi sur les Indiens et d'en donner le contrôle aux communautés autochtones, a été rejeté. Après ce rejet, je me suis dit que l'occasion était belle pour moi de jouer un rôle au sein d'une bande autonome qui s'apprêtait à prendre en main un dossier très spécial et très cher pour tous les membres des Premières Nations, soit l'éducation de nos enfants.

J'ai rencontré Peter et ses collègues et j'ai compris qu'ils souhaitaient un partenariat véritable, un travail d'équipe. Puis l'accord a été signé. C'est bon de voir notre ami Don Rusnak, du territoire du Traité n° 3 en Ontario, si je ne m'abuse, qui a signé le partenariat au nom du gouvernement fédéral. Un an et demi s'est écoulé depuis le début, et il reste un an et demi avant la fin.

Ce que nous voulons... Vous le comprendrez en sachant comment sont financées les écoles dans les communautés autochtones. Nous ne voulons pas de financement par personne; nous voulons du financement qui se mesure par la réussite. Nous croyons qu'au cours des prochaines années, nous pourrons vous démontrer — et nous pourrons le faire en répondant à vos questions — qu'en procédant de la bonne façon et en ayant les bonnes ressources dans le réseau scolaire, nous pourrons réussir.

Merci, madame la présidente.

● (1020)

La présidente: Nous passons à la période de questions des députés. J'aimerais vous rappeler que Jessie est en ligne, alors précisez à qui s'adressent vos questions, à notre témoin par vidéoconférence ou à un témoin dans la salle.

Nous allons commencer par Mme Robillard.

[Français]

M. Yves Robillard: Je remercie les invités de leurs témoignages.

Mes premières questions s'adressent à M. Lafond.

La nouvelle approche en matière de financement de l'éducation dans les réserves entrera en vigueur le 1^{er} avril prochain. Pouvez-vous nous parler des difficultés liées au financement que vous avez connues au cours de votre carrière, lorsque vous travailliez dans le domaine de l'éducation dans les réserves? Quel est votre avis sur cette nouvelle approche?

[Traduction]

M. George E. Lafond: Je dirais qu'il y a des points positifs et négatifs. Je pense que les Canadiens, par l'entremise du gouvernement, ont commencé à prendre conscience que l'éducation des Premières Nations souffre de sous-financement chronique. Les nouveaux accords de financement comportent un élément contre lequel je mets en garde les responsables de l'éducation, soit la disposition d'équivalence provinciale. Je n'ai eu de cesse de répéter qu'on ne cherche pas à obtenir d'équivalence provinciale, mais à répondre aux besoins des enfants. Chaque enfant a des besoins particuliers qui dépendent du type de foyer ou de communauté d'où il vient. L'équivalence provinciale est un progrès; il y a une bonification. Toutefois, si l'enfant est vraiment au cœur de nos préoccupations, il faut répondre à ses besoins.

Il y a donc à bien des égards des points positifs et négatifs. Ce que nous cherchons tous pour accroître les capacités dans les établissements publics, qu'il s'agisse de soins de santé ou d'éducation, c'est un financement constant et prévisible. À l'heure actuelle, malheureusement — et Delbert pourra vous le dire —, la plupart des écoles des Premières Nations reçoivent un financement annuel. Pour faire une bonne planification et avoir une bonne

stabilité, il faut avoir un financement à long terme garanti. On peut ainsi mieux planifier et à plus long terme.

En tant que conseiller de la communauté de Thunderchild, je peux vous dire que nous sommes certainement heureux du nouvel accord de financement. Nous avons comparé chaque élément, et il y a une augmentation. Le soutien à l'apprentissage est toutefois une de nos principales préoccupations. C'est ici qu'on aborde la question... Nous ne nous soucions pas seulement de l'éducation dans les établissements, mais aussi de la santé de nos jeunes. Nous savons que... Nous avons confié cela à la Calgary Academy, qui a effectué des analyses et qui a constaté que les problèmes de santé mentale au sein des communautés des Premières Nations ont de graves répercussions sur la capacité des enfants d'apprendre dans un environnement très sécuritaire.

On ne s'intéresse pas seulement à l'éducation, mais aussi aux services à l'enfance et à la famille. Il y a d'autres programmes que vous connaissez, comme le principe de Jordan, et nous sommes aussi heureux des nouvelles mesures législatives concernant les ententes sur les services à l'enfance et à la famille. Selon nous, en combinant ces services à l'éducation, on peut alors aider les enfants à évoluer dans un environnement d'apprentissage sain.

On ne s'intéresse pas seulement aux accords de financement, mais aussi aux autres types de soutiens sociaux offerts par Services aux Autochtones Canada.

[Français]

M. Yves Robillard: Je vais maintenant aborder la question de la rétention des talents dans les réserves. On nous a dit au cours des dernières semaines, dans le cadre de témoignages, que la qualité des avantages sociaux des travailleurs était un facteur déterminant.

Selon vous, quelles sont les autres lacunes qui nuisent à la rétention des talents?

● (1025)

[Traduction]

M. George E. Lafond: Je pense que c'est un problème partout dans l'Ouest canadien. Les régions rurales se vident en Saskatchewan, en Alberta et au Manitoba, si bien que les communautés des Premières Nations ne sont pas les seules à avoir de la difficulté à attirer des gens talentueux. C'est le cas également des petites localités et des petites villes.

D'où l'importance que la communauté de Thunderchild soit perçue comme un chef de file dans ce dossier. Elle a tendu la main à un partenaire dans une autre administration qui était en mesure de l'aider. Je pense que les communautés des Premières Nations et les petites collectivités en Saskatchewan ont été à couteaux tirés depuis trop longtemps. La population des petites collectivités est en décroissance, alors que celle des communautés autochtones est en croissance, alors les petites collectivités se dépeuplent tranquillement, mais les communautés autochtones construisent et croissent. Nous construisons des écoles, des établissements de soins de santé, tandis que les hôpitaux et les épiceries dans les petites collectivités ferment tranquillement leurs portes.

Je pense qu'on parle ici de capital humain. Tous ceux comme nous qui ont grandi en Saskatchewan l'ont fait au sein de deux solitudes, et il est à peu près temps maintenant que la nouvelle génération... C'est très difficile toutefois, car nous devons faire face à la discrimination et au racisme. Le racisme est inscrit au cœur même des réseaux scolaires, des réseaux de la santé. C'est indéniable, mais nous commençons à prendre conscience que l'avenir dépend de notre volonté de travailler ensemble.

Pour pouvoir renforcer les capacités et essentiellement partager les responsabilités dans l'intérêt de nos jeunes et de l'avenir de la Saskatchewan — c'est assurément le cas dans la région où nous nous trouvons —, nous devons commencer à bâtir des ponts en fonction de notre capital humain. Il s'agit de travailler ensemble.

[Français]

M. Yves Robillard: Ma prochaine question s'adresse à M. Istvanffy.

Dans le cadre de son projet sur le système d'éducation autochtone, Headwater Learning Solutions a cerné trois éléments essentiels pour un système d'éducation holistique autochtone: créer des programmes d'orientation pour les enseignants; élaborer un programme d'alphabétisation et de numératie; mettre en oeuvre un modèle moderne d'enseignement compatible avec le mode de vie traditionnel autochtone.

Pouvez-vous nous dire comment ces éléments contribuent à améliorer le système d'éducation pour les élèves des Premières Nations?

[Traduction]

La présidente: Il vous reste 30 secondes.

M. Peter Istvanffy: Je suis désolé, mais l'interprétation ne fonctionne pas.

M. George E. Lafond: Comment procédez-vous pour créer les programmes de littératie et de science?

M. Peter Istvanffy: Différents éléments entrent en ligne de compte, mais ce qu'il faut d'abord et avant tout, c'est s'assurer qu'à la fin de la troisième année, les élèves peuvent lire à ce niveau, car c'est le meilleur indicateur de diplomation au secondaire. Les recherches à ce sujet sont incroyables. C'est le premier élément.

Pour ce qui est de la science, de tout le programme de sciences, de technologie, de génie et de mathématiques, et c'est le deuxième élément, il faut chercher des façons d'utiliser des solutions technologiques pour bâtir et offrir ce type de programme, et il en existe déjà d'excellentes. Un de nos problèmes était que le financement n'était pas au rendez-vous. Ce n'est que l'an dernier que nous avons réussi à obtenir des subventions additionnelles pour acheter des ordinateurs portatifs et des iPad et nous procurer l'infrastructure pour les utiliser.

À notre avis, c'est indispensable pour jouer un rôle au XXI^e siècle, mais il faut notamment disposer des ressources nécessaires. Nous sommes équipés maintenant, et nous avons hâte de voir ce que nous pourrions accomplir au cours des 18 prochains mois.

[Français]

M. Yves Robillard: Merci beaucoup.

[Traduction]

La présidente: Votre temps est écoulé.

Nous passons à M. Jim Eglinski. Bienvenue à notre comité.

M. Jim Eglinski (Yellowhead, PCC): Merci, madame la présidente.

Ma première question s'adresse à Jessie. Vous avez parlé de la planification et des difficultés qui y sont associées, et je pense que cela allait dans le même sens que ce que Theodore disait un peu plus tôt, avant vous.

On manque de planificateurs dans bon nombre de communautés des Premières Nations. J'ai été très surpris d'apprendre que Theodore était responsable d'environ 11 000 personnes sur la réserve et d'un certain nombre d'acres, et qu'il était le seul à s'occuper de la

planification. Lorsque j'étais maire de Fort St. John, je disposais d'environ quatre ou cinq planificateurs pour le même nombre de personnes.

J'aimerais que vous nous en disiez plus à ce sujet et que vous me parliez des pénuries que vous prévoyez et de ce que nous pouvons faire pour améliorer la situation.

• (1030)

Mme Jessie Hemphill: On manque de planificateurs. J'ai siégé quelques mandats au sein d'une administration locale, et dans notre municipalité, comme vous l'avez dit, nous avons un planificateur pour un territoire qui représentait un cinquième de celui de notre première nation, qui ne compte même pas un planificateur professionnel au sein de son personnel, si bien que le manque est énorme. C'est tout un défi, car il n'y a pas de fonds destinés à la planification en général pour les planificateurs et les gestionnaires des terres des Premières Nations, si ce n'est dans le processus du code foncier, dans l'Accord-cadre relatif à la gestion des terres des Premières Nations.

J'ajouterais que la planification dans les communautés autochtones est très différente de la planification dans les municipalités. Et bien sûr, les modèles diffèrent d'une communauté à l'autre. Nous avons tous des coutumes différentes. Les enjeux des Wet'suwet'en dans le centre-nord de la Colombie-Britannique mettent en lumière les différentes notions de pouvoirs entre les chefs héréditaires, les chefs élus et le personnel — des pouvoirs concurrents.

À mon avis, il faut former des planificateurs qui comprennent ces enjeux complexes et qui sont prêts à se rendre dans les communautés autochtones et à travailler pour répondre à leurs besoins particuliers. Il existe très peu de programmes de planification au Canada, presque aucun. Je pense que l'Université de la Colombie-Britannique est la seule sur la côte Ouest comportant un volet de planification pour les communautés autochtones, et je crois qu'il n'y a que huit étudiants qui en font partie. J'y supervise des stages. La Vancouver Island University offre également un programme professionnel de planification comportant aussi un volet axé sur les Premières Nations, mais c'est tout ce qu'on trouve dans l'Ouest, mis à part le Manitoba, où on trouve d'excellents programmes, puis il y a ceux offerts sur la côte Est.

La pénurie ne fait aucun doute, alors la planification est effectuée par des coordonnateurs du développement économique ou des gestionnaires des immobilisations, ou on se passe de planification, ou encore on embauche des consultants comme moi, ce qui n'est pas nécessairement économique pour la communauté, alors ce serait merveilleux qu'on accroisse le financement et le soutien.

M. Jim Eglinski: Merci beaucoup de votre réponse.

J'aimerais maintenant passer à Delbert. Félicitations d'être sorti des sentiers battus et d'avoir cherché de l'aide à l'extérieur de la communauté et de travailler avec Peter et George. Vous avez eu de toute évidence une bonne rencontre lors de la première séance et vous avez trouvé une bonne stratégie. Et chapeau d'avoir un taux de diplomation de 100 %.

Votre programme doit être unique. Pour obtenir les résultats dont vous parlez, vous devez vous concentrer sur chaque élève individuellement. Mais il y a aussi le programme général. Votre façon de fonctionner doit accroître les coûts. Je me demandais si vous pouviez nous dire...

Delbert, vous avez parlé de la contribution financière, qui doit être durable. Comme le financement est accordé sur une base annuelle... George, je pense que vous abondiez en ce sens.

Peter, vous semblez avoir un programme fantastique. Je sais qu'il doit coûter plus cher que le programme général, mais j'aimerais savoir si vous pourriez faire une petite comparaison pour nous donner une idée. Quand on parle de programmes de cette nature, on se concentre sur la réussite de chaque élève. Étant donné les problèmes dans de nombreuses réserves, je pense qu'il est très important de comprendre que cela accroît les coûts.

Le chef Delbert Wapass: C'est une bonne question.

Rapidement, encore une fois, tout repose sur la liste nominative. Nous faisons l'objet de vérifications: ces élèves se qualifient, et ceux-là ne se qualifient pas. On se gratte la tête pour essayer de comprendre. Pourquoi ces élèves ne se qualifient-ils pas? Voici ce que vous obtenez, et voici ce que vous n'obtenez pas, etc.

Quand il s'agit des compétences des enseignants, on équilibre le budget en fonction des années d'expérience. Quand ils atteignent un certain nombre d'années d'expérience, nous n'avons d'autres choix que de leur dire au revoir, même s'ils sont très bons et que nous aimerions les garder, car notre budget ne nous le permet pas. Le programme s'en trouve toujours déséquilibré, si bien que...

Quand on pense aux investissements de la Calgary Academy faits dans le programme, à quoi servent-ils quand nous n'avons pas les fonds nécessaires pour maintenir en poste les enseignants après la formation qu'ils viennent d'y recevoir? Nous constatons que dans certains cas, les enseignants, sans s'en rendre compte — et cela se produit dans toutes les écoles — enseignent 15 minutes sur les 50 minutes prévus au programme. Pourquoi? En sont-ils conscients? Nous savons toutefois qu'ils doivent composer avec de nombreux problèmes sociaux, etc.

Quand nos enfants luttent contre le suicide, etc., on revient aux questions fondamentales, et c'est pourquoi notre programme est principalement axé sur « Qui suis-je en tant qu'habitant de Thunderchild? » pour amener les élèves à comprendre leurs coutumes, leurs traditions et leurs cérémonies. C'est là où entre en jeu la Calgary Academy.

• (1035)

M. Peter Istvanffy: Vous avez tout à fait raison. Le coût est donc plus élevé.

À l'heure actuelle, nous recueillons un peu plus d'un demi-million de dollars par année en dons philanthropiques pour le programme de formation des enseignants. Services aux Autochtones Canada verse environ 400 000 \$. Nous investissons donc environ 900 000 \$ dans la formation des enseignants.

Nous travaillons vraiment les trois niveaux, et nous avons divers professionnels qui les accompagnent. Nous avons des pédagogues chargés de former les enseignants. Nous avons des gens qui connaissent la culture autochtone et qui conçoivent le volet culturel. Ce sont habituellement des universitaires aux études postsecondaires. Nous avons également des psychologues et d'autres professionnels en santé mentale qui travaillent avec les enseignants.

L'an dernier, nous avons également obtenu des ressources supplémentaires dans le cadre du principe de Jordan et d'autres ressources pour embaucher du personnel en santé mentale pour s'occuper de quelques problèmes, etc.

Nous avions une réunion la semaine dernière justement. D'ici la fin des trois ans, nous serons en mesure d'avoir une idée beaucoup plus précise du coût de la réussite, car nous consacrons beaucoup de temps à documenter la question.

M. Jim Eglinski: Merci de la faire.

La présidente: Merci.

C'est maintenant au tour de Mme Rachel Blaney.

Mme Rachel Blaney: Merci beaucoup, madame la présidente.

Je vous remercie tous sincèrement d'être avec nous.

Je vais commencer par Jessie.

Bonjour. Je suis certaine que vous allez profiter de cette belle journée ensoleillée. On annonce jusqu'à 18°C. Profitez-en bien et envoyez-moi des photos.

J'ai beaucoup aimé votre témoignage. Je pense qu'un de vos apports qui est unique est que vous avez travaillé avec des communautés autochtones partout au Canada. Étant donné que nous nous intéressons précisément au renforcement des capacités et à la formation, je me demandais si vous avez constaté de grands enjeux dans les communautés où vous travaillez au Canada, concernant les obstacles à surmonter dans ces deux domaines, soit la formation offerte aux membres de la communauté et le renforcement des capacités.

Mme Jessie Hemphill: L'un des précédents intervenants a mentionné que l'exode rural était un problème. Je crois que le gouvernement accentue dans certains cas ce problème en centralisant les services essentiels dans les centres urbains. J'ai grandi dans une ville de 4 000 habitants. Nous avons vu au fil des ans ces services se centraliser dans votre ville située à trois heures de la nôtre. Cela devient un problème que je constate partout au Canada.

Je constate aussi que les divers types de relations avec Services aux Autochtones Canada sont un obstacle. En Colombie-Britannique, comparativement au reste du Canada, je dirais que nous avons une relation assez positive, et les communautés peuvent exercer leur pouvoir d'autonomie gouvernementale de bien des manières grâce à de nombreux programmes, mais je ne le vois pas ailleurs au Canada. Il y a des provinces et des territoires où les relations entre les communautés et leurs agents des services de financement ou d'autres représentants du gouvernement fédéral sont hautement toxiques. J'ai personnellement vu les différences dans les relations et ce racisme systémique dans d'autres provinces, mais je n'en ai pas été autant témoin en Colombie-Britannique.

Le troisième et dernier élément que j'aimerais vous mentionner est que l'accès aux territoires est un enjeu. Évidemment, la Colombie-Britannique est un territoire non cédé. La question des compétences et le retour de ces terres traditionnelles aux nations autochtones sont des éléments déterminants lorsque nous parlons du renforcement des capacités et de la conservation des talents. Nous ne pouvons pas avoir des économies en santé sans une assise territoriale pour faire croître nos économies et stimuler le développement économique.

Ailleurs au Canada, là où les nations ont réussi à obtenir un meilleur accès à leur assise territoriale ou un meilleur dédommagement en lieu et place de cet accès, je constate un renforcement des capacités beaucoup plus grand. Les endroits où les terres ne sont pas accessibles ou ont été dégradées au fil du temps par l'industrie et d'autres activités indépendantes de la volonté d'une nation, je constate d'énormes défis.

• (1040)

Mme Rachel Blaney: Merci, Jessie. Je vous remercie vraiment de ce que vous avez dit plus tôt au sujet de l'accès aux services et des problèmes avec lesquels doivent composer un plus grand nombre de communautés rurales et éloignées.

J'imagine que l'autre partie de la question est la suivante. Quels sont les obstacles propres aux communautés rurales et éloignées que vous avez aidées au pays? Cela concerne-t-il seulement l'accès aux services? Le problème est-il que des gens sont envoyés ailleurs et qu'il est difficile de les convaincre de revenir et de faire le travail? Quels sont les défis propres à ces communautés rurales?

Mme Jessie Hemphill: C'est très général. J'ai travaillé avec les Dénés de Sayisi à Tadoule Lake dans le nord de l'Alberta. Cette nation se trouve à une heure de vol au nord de Thompson, et l'avion est le seul moyen de s'y rendre. Dans cette communauté, cela concerne des aspects de base. Si une serrure brise dans le bureau de la bande, il peut s'écouler des semaines avant qu'un serrurier vienne sur place pour la remplacer. Pendant cette période, leurs biens ne sont pas protégés.

Cette communauté dépend du diesel qui est acheminé par une route de glace. Avec les changements climatiques, la période où la route de glace est ouverte au transport de diesel par camion diminue à mesure que les effets du réchauffement climatique se font sentir, et cette communauté connaît des crises de plus en plus importantes étant donné qu'elle manque de diesel chaque année. Dans cette communauté, c'est évidemment tout un défi de faire venir des enseignants ou d'offrir des programmes de formation ou même d'avoir accès à Internet, soit des éléments de base, et ce ne sont pas des problèmes que nous voyons dans d'autres régions plus urbaines. Je confirme que l'accès à ces services et à ce soutien de base en matière d'infrastructure est essentiel.

Il y a aussi évidemment l'isolement. Cette communauté a été déménagée. Les membres ont donc des problèmes de santé mentale qui découlent de cette réinstallation et du racisme systémique qu'ils ont vécu. Ces enjeux sont très complexes.

Par ailleurs, à l'instar d'autres intervenants, je préconise des mesures propres à chaque communauté.

Dans ce cas en particulier, je préconiserais aussi l'adoption de sources d'énergie de remplacement hors réseau. Toutes ces mesures qui renforcent la résilience des communautés rurales et éloignées renforcent en même temps leur résilience par rapport aux changements climatiques et à d'autres enjeux. Je crois que la possibilité de produire ses propres aliments et sa propre électricité et le renforcement des structures décisionnelles des communautés sont des aspects essentiels pour non seulement le renforcement des capacités communautaires et la conservation des talents, mais aussi d'autres secteurs importants.

Mme Rachel Blaney: Merci beaucoup, Jessie.

Je vais maintenant m'adresser aux incroyables docteurs présents ici qui accomplissent un excellent travail dans les communautés rurales et éloignées. J'ai trouvé cela tout simplement incroyable.

Vous avez notamment mentionné dans votre présentation que 12 % de vos diplômés sont Autochtones. Pouvez-vous nous expliquer plus en détail comment vous faites en sorte que cela fonctionne dans les communautés?

Dr Roger Strasser: Comme je l'ai mentionné, notre processus de sélection et d'admission favorise les candidats du Nord de l'Ontario ou de communautés du Nord, éloignées, rurales, autochtones ou

francophones. Nous accordons un petit plus, pour le dire ainsi, aux candidats autochtones.

Cela étant dit, nous n'avons pas de places réservées aux étudiants autochtones, parce que nous avons écouté les conseils que nous avons reçus d'Autochtones qui nous ont dit que, dès que vous avez un quota ou des places réservées, cela alimente les préjugés et cela laisse entendre que ces étudiants ont profité de moyens détournés ou semi-détournés pour être admis dans le programme. Les candidats autochtones doivent mériter leur place et respecter les mêmes exigences que tous les autres, mais nous leur offrons du soutien. Il y a un volet pour l'admission d'étudiants autochtones, et les possibles candidats autochtones reçoivent du soutien pour se présenter sous leur meilleur jour dans leur demande écrite. Ensuite, seuls les candidats autochtones qui sont convoqués en entrevue reçoivent une formation spéciale pour les préparer à notre forme d'entrevue.

Les Autochtones représentent environ 2 % des candidats et 12 % de nos étudiants. Cela démontre que ce que nous faisons donne des résultats, et 12 % de nos diplômés en médecine sont Autochtones.

Mme Rachel Blaney: Je sais que mon temps est pratiquement écoulé, mais je tenais vraiment à vous exprimer ma gratitude. C'est exactement ce dont nous avons besoin. Les jeunes autochtones ont besoin de voir des leaders exceptionnels.

Je vous en remercie.

Dr Roger Strasser: Si vous me le permettez, j'aimerais vous raconter une histoire. Le village de Chapleau se trouve au centre du Nord de l'Ontario. Ce village se trouve à deux heures de tout; c'est donc un endroit très éloigné. C'est un véritable microcosme du Canada: 50 % des habitants parlent français, et il y a trois premières nations à proximité.

Chapleau a passé pratiquement sept ans sans médecin permanent. Depuis juillet 2012, les habitants de Chapleau ont trois médecins qui ont grandi dans ce village. Ces médecins ont fait leur doctorat en médecine et leur résidence à l'École de médecine du Nord de l'Ontario, et ils pratiquent maintenant ensemble à Chapleau.

Doris Mitchell est membre de la Première Nation de Brunswick House, et elle a déménagé sa clinique en juillet dernier dans la Première Nation des Cris de Chapleau. Elle prend soin de la clientèle autochtone et non autochtone de la réserve.

● (1045)

Mme Rachel Blaney: Merci.

La présidente: C'est une histoire magnifique, et nous voulons évidemment en voir d'autres.

Je tiens à remercier tout le monde ici présent. Nous vous en sommes reconnaissants. Je sais que bon nombre d'entre vous viennent de loin. Je vous remercie de nous faire part de vos réussites. Nous sommes très impressionnés par ce que vous avez fait en Saskatchewan et dans le Nord de l'Ontario.

Je remercie énormément tous les membres du Comité.

Meegwetch.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

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 de la Chambre des communes à l'adresse suivante : <http://www.noscommunes.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its Committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its Committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

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

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

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

Also available on the House of Commons website at the following address: <http://www.ourcommons.ca>