



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 014 • 2^e SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 4 mars 2014

—
Président

M. Phil McColeman

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

Le mardi 4 mars 2014

•(0845)

[Traduction]

Le président (M. Phil McColeman (Brant, PCC)): Bonjour mesdames et messieurs.

La séance de la 14^e réunion du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées est ouverte. Nous sommes le mardi 4 mars 2014 et nous poursuivons notre étude au sujet des opportunités pour les Autochtones sur le marché du travail.

Aujourd'hui, nous allons encore une fois entendre deux groupes de témoins.

Pendant la première heure, nous entendrons Mme Denise Amyot, présidente-directrice générale de l'Association des collèges communautaires du Canada et Anna Toneguzzo, gestionnaire des relations gouvernementales et des recherches stratégiques à l'Association des collèges communautaires du Canada.

Ensuite, nous entendrons M. Jim Burpee, président-directeur général de l'Association canadienne de l'électricité.

En terminant, nous entendrons M. Joe Heil, directeur des relations avec les Premières Nations et les Métis à la Ontario Power Generation Inc.

Bienvenue à nos témoins.

Je cède maintenant la parole aux témoins pour leurs déclarations préliminaires de 10 minutes.

Je crois que M. Burpee et M. Heil vont partager leur temps de parole.

Nous commençons par Mme Amyot. Vous avez la parole pour 10 minutes.

Mme Denise Amyot (présidente-directrice générale, Association des collèges communautaires du Canada): Bonjour.

[Français]

Cela me fait plaisir d'être présente parmi vous aujourd'hui.

[Traduction]

J'aimerais tout d'abord souligner que nous nous trouvons sur le territoire traditionnel de la nation algonquine. C'est pour moi un honneur de les saluer et de les remercier.

[Français]

Bonjour à vous toutes et à vous tous. Merci, monsieur le président.

J'espère que nos commentaires vous seront utiles et qu'ils contribueront à votre étude sur les débouchés sur le marché du travail pour les Autochtones. Comme vous le savez, nous devons trouver des solutions pour améliorer la situation socio-économique des Premières nations, des Métis et des Inuits.

[Traduction]

L'Association des collèges communautaires du Canada ou ACCC, que je représente, est la voix nationale et internationale des collèges, des établissements et des écoles polytechniques publics du Canada. Ces derniers collaborent avec les secteurs industriels et sociaux pour former 1,5 million d'apprenants de tous âges et horizons dans des campus desservant plus de 3 000 collectivités urbaines, rurales et éloignées partout au Canada. Nos 132 membres sont déterminés à appuyer les apprenants et les communautés autochtones.

Vous avez tous reçu un dossier contenant la plus récente publication de l'ACCC concernant les services offerts par les collèges aux apprenants autochtones, ainsi qu'un modèle de processus de l'approche globale qui, selon nos membres et partenaires, est essentielle pour offrir un soutien efficace.

Je vais commencer par un bref survol de cette approche globale, fondée sur quatre éléments clés.

Premièrement, le recrutement proactif, en commençant par les élèves de la maternelle à la 12^e année, car il est essentiel que les élèves autochtones réussissent au niveau primaire pour pouvoir réussir au niveau postsecondaire.

Deuxièmement, les politiques d'admission ouvertes et favorables et les services d'évaluation culturellement adaptés.

Troisièmement, une vaste gamme de programmes d'éducation et de formation, comme: les programmes de rattrapage scolaire destinés aux adultes, les programmes axés sur les compétences essentielles, les programmes postsecondaires, les diplômés adaptés aux Autochtones, ainsi que les programmes menant à un diplôme dans des domaines en forte demande, d'importance pour les collectivités autochtones ainsi que les organismes communautaires et partenaires. Par exemple, le Nicola Valley Institute of Technology en Colombie-Britannique, le Northern Alberta Institute of Technology en Alberta et le Cambrian College en Ontario déploient des unités mobiles de formation dans les communautés autochtones pour offrir une formation pratique en fonction des besoins identifiés par les dirigeants autochtones et les partenaires industriels.

Quatrièmement, les services de soutien, comme le tutorat, les services de garde, les lieux de rencontre autochtones et l'aide financière, entre autres. Bien sûr, le soutien des aînés est également important, car ils veillent au reflet de la culture des Premières Nations, des Métis et des Inuits dans l'établissement.

Sous la direction d'un comité autochtone sur l'éducation, dirigé par Ken Tourand, le président du Nicola Valley Institute of Technology, nous sommes en train de créer un protocole d'éducation des Autochtones. Nos membres le signeront pour affirmer qu'ils s'engagent à soutenir les apprenants et les communautés autochtones.

J'aimerais parler des programmes de soutien du gouvernement fédéral, en commençant par la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, la SFCEA, et le Fonds pour les compétences et les partenariats, le FCP. Quelques collèges et établissements offrent des formations pour les organisations partenaires de la SFCEA et participent à des partenariats financés par le FCP. La SFCEA et le FCP sont des programmes importants et efficaces permettant aux organisations autochtones de répondre aux besoins locaux en matière de formation, en fonction des possibilités d'emploi. Ces programmes sont nécessaires pour offrir un rattrapage scolaire ciblé et des formations professionnelles préalables à l'emploi, ainsi que développer des compétences essentielles.

Voici ce que nous recommandons pour améliorer l'efficacité.

Premièrement, dans les régions rurales et éloignées, où les organisations partenaires de la SFCEA sont nombreuses et le territoire à desservir est vaste, il peut s'avérer difficile pour les collèges de répondre aux besoins en matière de formation et d'avoir un nombre suffisant d'étudiants. S'il était permis d'organiser les activités de formation au niveau régional, les organisations partenaires de la SFCEA pourraient regrouper leurs étudiants et accroître encore davantage la rentabilité du programme.

Deuxièmement, les interventions sont parfois trop courtes et axées sur les emplois directs. Beaucoup d'apprenants autochtones ont du rattrapage scolaire à faire, car leur niveau de littératie est faible, ils n'ont pas obtenu de diplôme d'études secondaires ou ont quitté l'école depuis longtemps. Si les fonds approuvés couvraient de plus longues périodes et si les critères étaient plus flexibles, la SFCEA permettrait de mieux répondre aux besoins en matière de rattrapage scolaire et de développement des compétences essentielles.

J'aimerais maintenant parler de l'importance du rattrapage scolaire chez les adultes.

• (0855)

[Français]

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

[Traduction]

Je signale que des fonds ont été alloués récemment pour les élèves de la maternelle à la 12^e année. C'était un ajout bienvenu pour soutenir les Premières Nations, les Métis et les Inuits.

Cependant, il ne faut pas oublier que beaucoup d'Autochtones n'ont pas terminé l'école secondaire et qu'il leur sera difficile d'améliorer leurs perspectives d'emploi sans éducation postsecondaire.

D'après l'Enquête de 2012 auprès des peuples autochtones, 28 % des membres des Premières Nations vivant hors des réserves, 58 % des Inuits et 23 % des Métis entre 18 et 44 n'ont pas fréquenté l'école secondaire et ne possèdent pas l'équivalent d'un diplôme d'études secondaires. En comparaison, selon l'Enquête nationale de 2011

auprès des ménages, chez la population non autochtone, seulement 11 % de gens sont dans cette situation.

Il faut en faire davantage pour combler ce fossé. Les collèges et les établissements sont les principaux fournisseurs de programmes d'équivalence d'études secondaires et de rattrapage scolaire chez les adultes pour les apprenants autochtones partout au Canada.

Le Programme d'éducation de base des adultes du Nord, le PEBAN, est un modèle pour le perfectionnement des compétences des adultes dans le Nord et les régions éloignées. Par l'intermédiaire de l'Agence canadienne de développement économique du Nord, le gouvernement investit 27 millions de dollars sur cinq ans pour augmenter l'offre d'éducation de base des adultes au Collège Aurora, au Collège de l'Arctique du Nunavut et au Collège du Yukon.

L'objectif est d'augmenter le nombre d'adultes en âge de travailler possédant les compétences de base et essentielles nécessaires pour entrer sur le marché du travail ou suivre une formation professionnelle.

En décembre 2013, les collèges territoriaux du Canada ont rapporté que ce financement donne des résultats. Entre 85 p. 100 et 90 p. 100 des apprenants qui participent aux programmes de perfectionnement des compétences appuyés par le PEBAN sont autochtones. Les collèges rapportent qu'ils ont: premièrement, mis sur pied des services améliorés et culturellement adaptés d'évaluation et de reconnaissance des acquis; deuxièmement, augmenté le nombre d'instructeurs responsables d'enseigner les programmes; troisièmement, intégré des services de soutien pour les apprenants, plus particulièrement des services fournis par des aînés; quatrièmement, créé et dirigé des cours abrégés d'alphabétisation et d'acquisition de compétences essentielles en milieu de travail, culturellement adaptés et répondant aux possibilités d'emploi dans l'industrie.

Le président: Madame Amyot, votre temps de parole est écoulé. Si vous pouvez...

Mme Denise Amyot: J'ai presque terminé.

Le développement des compétences essentielles est un autre aspect important dont j'aimerais vous parler. Ce dernier doit continuer à jouer un rôle de premier plan dans l'amélioration de l'accès et la promotion du succès des apprenants. L'ACCC a amené Emploi et Développement social Canada à financer des projets d'acquisition de compétences essentielles au cours des dernières années. Ces derniers ont démontré l'importance des compétences essentielles. Par exemple, il ressort de 17 projets-pilotes réalisés partout au Canada que jusqu'à 60 p. 100 des apprenants et des travailleurs évalués présentent un niveau de littératie sous le niveau 3 — le niveau nécessaire pour fonctionner dans la société. Après seulement quelques heures de formation en compétences essentielles, entre 24 et 40 heures, les étudiants et les travailleurs ont amélioré leurs connaissances et leur rendement.

En terminant, je fais les recommandations suivantes pour améliorer l'efficacité de la SPCEA et du FCP: accroître la flexibilité des paramètres du programme; utiliser des évaluations des acquis améliorées et culturellement adaptées; mettre en oeuvre des programmes élargis de développement des compétences essentielles.

[Français]

Dans le cadre de l'étude de ce comité, nous avons hâte de collaborer avec le gouvernement du Canada pour faciliter l'accès à l'éducation postsecondaire pour les apprenants des Premières Nations, des Métis et des Inuits, pour accroître leurs possibilités d'obtenir un emploi et pour contribuer au développement socio-économique des communautés autochtones.

[Traduction]

Le président: Je vous remercie beaucoup de votre exposé.

Je donne maintenant la parole à MM Burpee et Heil qui se partagent le temps de parole, je crois. Vous disposez de cinq minutes chacun.

M. Jim Burpee (président-directeur général, Association canadienne de l'électricité): Bonjour.

Merci, monsieur le président et membres du comité, de nous avoir invités à comparaître pour partager nos connaissances et nos expériences relativement aux opportunités pour les Autochtones dans le secteur de l'électricité au Canada.

De nombreuses occasions d'emploi s'offrent aux Autochtones dans le secteur de l'électricité au Canada, mais ils doivent surmonter beaucoup d'obstacles pour pouvoir les saisir. Nous allons aujourd'hui vous présenter quelques mesures que nous prenons pour faire tomber ces obstacles.

Je suis heureux de partager mon temps de parole avec Joe Heil, directeur des relations avec les Premières Nations et les Métis à l'Ontario Power Generation ou OPG. Cette dernière participe activement au Groupe de travail sur les relations avec les Autochtones de l'Association canadienne de l'électricité, l'ACE. Ce forum permet aux représentants des services publics, aux quatre coins du Canada, de partager les pratiques exemplaires et de collaborer à des approches novatrices, surtout à l'égard de l'emploi d'Autochtones.

Je vais donner la parole à Joe afin qu'il vous donne des exemples de partenariats avec les Autochtones.

M. Joe Heil (directeur, Relations avec les Premières Nations et les Métis, Ontario Power Generation Inc., Association canadienne de l'électricité): Merci, Jim.

Ma responsabilité première est de mettre en oeuvre la politique de l'OPG en matière de relations avec les Premières Nations et les Métis. Compte tenu de l'emplacement des opérations nucléaires, thermiques et hydroélectriques de l'OPG, nous avons affaire avec plus de 50 Premières Nations et communautés métisses en Ontario. La politique de l'OPG en matière de relations avec les Premières Nations et les Métis est conçue pour bâtir des relations solides, mutuellement avantageuses, avec les Premières Nations et les communautés métisses. Elle engage l'OPG à régler les anciens griefs concernant le développement historique.

À ce jour, l'OPG a réglé plus de 20 anciens griefs. Chaque unité opérationnelle doit, sur une base continue, élaborer des plans dans les domaines suivants: relations et approche communautaires; possibilités d'emploi et de contrats; renforcement de la capacité. De plus, aux termes de la politique, l'OPG s'engage à conclure des partenariats d'affaires avec les Premières Nations et les communautés métisses pour les nouveaux développements.

Entre autres, l'OPG a conclu un partenariat dans le cadre de son projet du Lower Mattagami dans le nord-est de l'Ontario. En 2010, l'OPG et la Première Nation Moose Cree ont conclu un partenariat pour le réaménagement d'installations hydroélectriques sur la rivière Lower Mattagami. La participation en capital de la Première Nation Moose Cree dans ce projet de 2,6 milliards de dollars s'élèvera à 25 %. De plus, d'importantes possibilités d'emploi et de contrats s'offrent à la Première Nation Moose Cree et à d'autres Premières Nations et communautés métisses voisines.

Aux termes de l'évaluation environnementale, le projet du Lower Mattagami doit générer 200 années-personnes de travail pour certaines communautés autochtones locales. Pour atteindre cet

objectif, l'OPG a conclu des accords d'emplois prioritaires avec la Première Nation Moose Cree, la nation Taykwa Tagamou et la Métis Nation of Ontario. Pour remédier au manque de coordination des services dans la région et atteindre les objectifs d'emploi de l'évaluation environnementale, l'OPG a collaboré avec la Première Nation Moose Cree pour créer une agence de formation à l'emploi, la Sibi. *Sibi* est un terme cri qui signifie « rivière ». Son conseil d'administration est composé de représentants de la Première Nation Moose Cree, de la nation Taykwa Tagamou, de la Métis Nation of Ontario, de l'OPG et de notre maître d'oeuvre, Kiewit-Alarie.

À ce jour, Sibi a contribué à générer plus de 400 années-personnes de travail pour les Autochtones dans le cadre de ce projet. Il reste plus d'une année avant la fin des travaux de construction et nous nous attendons à dépasser 500 années-personnes de travail pour les Autochtones. En outre, plus de 70 clients de Sibi sont des apprentis inscrits et environ 25 d'entre eux termineront leur apprentissage d'ici la fin du projet. Sibi assurera également la transition à la fin des travaux afin que ses clients conservent un emploi à temps plein à la fin du projet et continuent de profiter du soutien du programme. Le programme utilisé par Sibi est considéré comme une pratique exemplaire partout au Canada.

Le programme a coûté quelque 16 millions de dollars sur quatre ans, dont 4 millions de dollars ont été alloués par Emploi et Développement social Canada dans le cadre du programme de Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones. Le succès du programme peut être attribué au fait que l'OPG a le même pouvoir que les communautés autochtones dans la gestion des fonds du programme. Ensemble, nous avons collaboré avec le maître d'oeuvre et les syndicats pour respecter les engagements, et fournir de l'information sur l'échéancier des travaux ainsi que les qualifications requises et les meilleurs programmes de formation.

Entre autres, l'OPG a fourni la structure, les ressources et les outils d'établissement de rapports.

À un niveau plus élevé, la capacité individuelle créée pour les Autochtones dans la région est de loin le plus grand succès. Beaucoup de personnes qui n'avaient pas terminé l'école secondaire ont obtenu leur diplôme, ainsi que des attestations additionnelles, et ont acquis de l'expérience de travail, ce qui leur permettra de poursuivre sur la voie du perfectionnement professionnel continu.

Au-delà de ces réalisations importantes, l'OPG a mis en place un service de formation et d'emploi exemplaire dans une région où il n'y en avait pas. En partenariat avec l'OPG, Sibi a créé une base de données de 2 000 clients et a formé et employé plus de 700 personnes dans la région. Le prochain défi de l'OPG est de dupliquer avec succès le modèle Sibi, de maximiser l'emploi d'Autochtones dans le cadre d'autres projets d'envergure, comme le projet de modernisation de Darlington, et de mettre en place des systèmes pour améliorer la coordination avec les Agences de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, les AFCEA, et d'autres partenaires communautaires et industriels. L'OPG a entamé ce travail en partenariat avec le Aboriginal Apprenticeship Board of Ontario ou AABO. Nous sommes impatients de travailler avec le gouvernement fédéral, afin de l'aider à mettre en place la structure de ces commissions régionales de formation.

● (0900)

Je redonne maintenant la parole à Jim.

M. Jim Burpee: Merci, Joe.

Le secteur de l'électricité du Canada préconise une augmentation du financement de l'éducation des Autochtones et espère que la Loi sur l'éducation des Premières Nations les aidera à faire partie intégrante de la main-d'œuvre du futur du Canada. Le secteur de l'électricité du Canada souscrit à l'éducation des Autochtones, à tous les niveaux, et reconnaît que le progrès dépend de relations de collaboration solides avec les communautés et les éducateurs autochtones.

En terminant, j'aimerais parler brièvement de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, la SFCEA, car je sais que vous souhaitez obtenir des commentaires à ce sujet. À notre avis, le renouvellement du financement de la SFCEA et une collaboration avec les secteurs clés, comme le nôtre, donnerait des résultats positifs.

Même si nous appuyons le principe de la SFCEA, nous avons déterminé qu'il est possible de l'améliorer afin de réduire l'actuel décalage avec notre industrie. Il est nécessaire d'améliorer la conception et l'administration de ce programme, mais ce n'est pas tout. Nous savons qu'en tant qu'industrie nous pouvons améliorer notre communication et notre collaboration, surtout avec les partenaires autochtones qui administrent le programme.

La SFCEA est davantage axée sur les projets d'infrastructure que sur les secteurs en particulier. Eu égard aux nombreux projets de renouvellement et d'expansion des infrastructures partout au pays, surtout dans le secteur énergétique — dont fait partie le secteur de l'électricité —, ce n'est pas une mauvaise chose. Selon les prévisions, ce secteur investira près de 350 milliards de dollars en dollars canadiens actuels d'ici 2030. Notre secteur se démarque, car, comparativement aux autres secteurs, il offre davantage de possibilités d'emploi pour les Autochtones.

Prenons le cas d'une nouvelle centrale hydroélectrique. La fin des travaux de construction n'est que le début. Une fois raccordée au réseau, la centrale sera exploitée pendant au moins 100 ans. Outre la main-d'œuvre qualifiée nécessaire pour assurer le bon fonctionnement de la centrale, on a besoin de beaucoup de travailleurs pour entretenir et réparer l'infrastructure connexe — comme les sous-stations de distribution, les lignes, les pylônes et les compteurs —, et s'occuper de tous les autres aspects du système, y compris le service à la clientèle et la facturation. Il s'agit d'excellentes possibilités d'emploi à long terme. Un meilleur jumelage entre la SFCEA et notre secteur permettrait aux Autochtones d'avoir accès à davantage de bons emplois de longue durée dans notre secteur.

Comme dans tous les aspects de la collaboration avec les communautés autochtones, nous reconnaissons que l'industrie a un rôle à jouer. L'ACE continuera de travailler sur les options de politique publique afin d'attirer des travailleurs autochtones dans le secteur de l'électricité et nous sommes impatients de collaborer avec le gouvernement fédéral pour y parvenir.

Merci.

• (0905)

Le président: Je vous remercie de votre exposé et d'avoir utilisé moins de 10 minutes. Je vous en suis très reconnaissant.

Nous passons maintenant aux questions. Pour notre première ronde de questions de cinq minutes je donne la parole à Mme Groguhé.

[Français]

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

Je souhaite la bienvenue à nos témoins et je les remercie de leurs témoignages.

Madame Amyot, vous avez parlé d'une approche holistique, comme d'autres témoins travaillant auprès des Autochtones l'ont fait avant vous. Vous avez mentionné trois points en rappelant l'importance d'être proactifs en ce qui concerne l'éducation, et ce, de la maternelle jusqu'à la 12^e année.

Vous avez aussi souligné l'importance de travailler à l'acquisition de compétences essentielles. Sans ces compétences, malheureusement, les personnes trop éloignées du marché de l'emploi ne peuvent pas être accompagnées comme il se doit dans leurs études au niveau secondaire et au niveau postsecondaire. En dernier lieu, vous avez parlé de l'importance d'un financement plus flexible et de plus longue durée.

Ma question concerne le renouvellement de votre financement. À quelle fréquence ce renouvellement a-t-il lieu et de quelle manière influence-t-il vos activités? Quelles recommandations feriez-vous par rapport à ce financement?

Mme Denise Amyot: Je ne suis pas certaine de comprendre la question en ce qui concerne notre financement puisque nous ne recevons pas de financement.

Mme Sadia Groguhé: Voyons-le dans le cadre de la stratégie dans son ensemble.

Mme Denise Amyot: Dans le cadre de la stratégie, les fonds sont donnés directement aux organisations et non à notre association. Je représente un ensemble de collèges.

Mme Sadia Groguhé: D'accord.

Je vais reprendre ma question pour qu'elle concerne moins le financement, mais plutôt l'apprentissage.

Quelle est votre approche en matière d'apprentissage des personnes autochtones? Quels en sont les avantages et quels en sont les résultats?

Mme Denise Amyot: Je pourrais en parler pendant des heures.

Mme Sadia Groguhé: Il va falloir limiter votre réponse car j'ai d'autres questions à vous poser.

Mme Denise Amyot: Je vais essayer d'être très précise.

Tout d'abord, une variété de modèles est utilisée. Une des caractéristiques des collèges du Canada, c'est de travailler avec l'industrie et le secteur privé pour s'assurer que les cours offerts dans les collèges cadrent avec les besoins du milieu. Il faut absolument que l'ensemble des cours soit axé sur des postes précis.

Je vais donner un exemple de la façon dont on s'y prend pour que les cours correspondent aux besoins. Au Yukon, on a commencé à offrir un programme appelé « The First Nations Governance and Public Administration ». On offre ce cours parce qu'il est important, pour le Yukon, d'avoir un programme lié à l'administration publique pour qu'il y ait une meilleure compréhension de la dynamique autochtone. Le programme a connu beaucoup de succès. Auparavant, le programme était seulement offert aux gens du Yukon, mais il y a maintenant une énorme demande pour qu'il soit offert à une plus grande échelle.

Parlons maintenant des compétences essentielles, qui sont cruciales. Comme je l'ai mentionné plus tôt, nous avons mis sur pied 17 projets pilotes. Ces projets nous ont permis de constater que jusqu'à 60 % des apprenants ne maîtrisaient pas les compétences essentielles. Il y a cinq niveaux, le cinquième étant le niveau maximum. Il faut posséder au moins le niveau 3 pour fonctionner en société. Nous avons découvert qu'une large proportion de gens ne possédaient pas ce niveau. À notre grande surprise, c'était la même chose chez ceux qui avaient un employeur.

Nous nous sommes aperçus qu'en offrant entre 24 et 40 heures de formation, nous arrivions à amener ces gens, y compris les Autochtones...

● (0910)

Mme Sadia Groguhé: C'est très intéressant, mais j'aimerais savoir ce dont vous avez besoin pour faire ce type d'intervention.

Mme Denise Amyot: Je vais donner un exemple concret de ce qui serait utile.

Nous avons demandé une somme de 13 millions de dollars au ministère de l'Emploi et du Développement social pour former des formateurs, et nous attendons sa réponse. En ce moment, nous ne pouvons pas former à grande échelle des formateurs dans plusieurs parties du pays.

Le gouvernement du Canada nous a beaucoup aidés en ce qui a trait aux compétences essentielles. Nous avons développé des outils et la formation a été un succès. Maintenant, pour fermer la boucle, si je puis dire, nous aurions besoin de financement pour former les formateurs.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Je donne maintenant la parole à M. Shory du Parti conservateur.

M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC): Je remercie les témoins de comparaître pour nous aider à mieux comprendre comment nous pouvons améliorer les opportunités pour les Autochtones tout en remédiant aux pénuries de main-d'œuvre dans divers secteurs. Il ne fait aucun doute qu'il y a un décalage; je suis certain que nous sommes tous d'accord. D'un côté, il y a des milliers de travailleurs autochtones disponibles et de l'autre il y a une pénurie de main-d'œuvre. Il y a un fossé.

Je constate la passion des collègues communautaires. Je vais commencer avec les recherches que vous avez faites dans ce domaine. Je crois que ces dernières vous ont amenées à prévoir que l'augmentation des niveaux d'éducation et de travail chez les Premières Nations aura des répercussions économiques. Tout d'abord, je vous demanderais de nous parler de vos recherches. Quels sont les résultats? Pourquoi pensez-vous que cela aura une répercussion sur les perspectives économiques?

Mme Denise Amyot: D'un point de vue social et économique, tout le monde devrait avoir la chance de travailler. C'est une fierté d'être capable de nourrir sa famille et, sur le plan économique, de contribuer à la société.

Nous constatons qu'en formant les gens afin qu'ils puissent acquérir des compétences et contribuer à la société, on les motive à faire partie de la société et à y participer.

Permettez-moi de vous donner un très bon exemple de projet réalisé au Yukon. Une entreprise avait besoin de conducteurs de camion. Beaucoup d'entreprises en ont besoin. Malheureusement, les conducteurs de camion venaient du Sud. Il y avait beaucoup de roulement au niveau du personnel et les entreprises devaient chaque

fois recommencer la formation. Les entreprises ont décidé d'enrôler 15 résidents du Nord dans un projet pilote. Elles sont allées dans la communauté, afin que les élèves n'aient pas à se déplacer trop loin. La formation a été offerte sur place et les candidats ont été informés, dès le départ, que parmi ceux qui réussissent le programme, 10 seraient embauchés.

Les entreprises ont été si impressionnées par l'engagement des candidats qu'elles ont décidé d'en recruter 12. Elles ont dit aux trois autres — car les 15 candidats ont réussi le programme — qu'elles les recruteraient d'ici quelques semaines ou mois. Elles voulaient un autre programme du genre.

Je donne cet exemple, car, souvent, la clé avec les communautés autochtones, c'est d'offrir le programme ou la formation sur place. Voilà pourquoi certains de nos collègues... Même si un seul collège dessert un territoire, il a 25 centres d'apprentissage pour s'assurer de pouvoir offrir la formation dans la communauté.

Cela motive les gens, car non seulement ils sont restés dans leur communauté et ont acquis de nouvelles compétences, mais ils sont maintenant capables de subvenir à leurs besoins et de ramener de l'argent à la famille.

Il existe de nombreux exemples de réussites de ce genre partout au Canada. Il est important de reconnaître l'importance de telles initiatives. Parfois, c'est difficile, parce qu'il n'y a pas beaucoup de candidats, et parfois les gens ne savent pas quelles compétences ils souhaitent acquérir. Voilà pourquoi j'ai mentionné les unités mobiles de formation dans les métiers dans mon exposé. Ces dernières se rendent dans différentes communautés pour inciter les gens à découvrir les différents métiers, en espérant qu'ils se découvriront une passion.

● (0915)

Le président: Merci, monsieur Shory. Les cinq minutes sont écoulées. Le temps file, n'est-ce pas?

Je donne maintenant la parole à M. Cuzner du Parti libéral pour cinq minutes.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Je remercie les témoins de leurs exposés.

Je vais poser deux questions et vous pourrez y répondre à votre guise.

Vous avez parlé de flexibilité et je comprends parfaitement à quel point c'est important. Vous avez parlé de la SFCEA et de l'incapacité des restrictions... La mise en commun est-elle assujettie à des restrictions? Pourriez-vous en parler? Pouvons-nous régler ce problème?

J'aimerais également savoir ce qui se passe avec les étudiants qui ne possèdent pas les compétences préalables. Que font les collègues communautaires pour ces étudiants avant qu'ils puissent suivre une formation? Êtes-vous en mesure de combler leurs lacunes?

Mme Denise Amyot: Je répondrai à la deuxième question et je demanderais à ma collègue de répondre à la première, car elle connaît mieux le programme que moi.

Nous faisons deux choses, mais si vous permettez, je vais résumer les mesures que nous prenons, car nombre d'entre elles sont répertoriées dans ce document. Nous offrons du rattrapage scolaire, afin que les étudiants puissent obtenir l'équivalent d'une 12^e année, car il arrive souvent que des gens qui n'ont pas obtenu de diplôme d'études secondaires se présentent dans nos collèges.

M. Rodger Cuzner: Que faites-vous? Leur faites-vous passer des tests...

Mme Denise Amyot: Nous faisons une évaluation préapprentissage. Nous veillons à ce qu'elle soit culturellement adaptée. C'est très important. Les collèves sont formés pour le faire.

Ensuite, nous évaluons les besoins: se situent-ils plus au niveau de la littératie, des mathématiques ou des compétences générales, comme je l'ai mentionné plus tôt? Nous adaptons la formation aux besoins. Nous avons créé des outils permettant d'évaluer ces compétences essentielles et nous pouvons offrir une formation spécifique.

• (0920)

M. Rodger Cuzner: D'accord, merci.

Nous manquons de temps, alors je m'excuse de...

Mme Anna Toneguzzo (gestionnaire, Relations gouvernementales et recherches stratégiques, Politiques publiques et partenariats canadiens, Association des collèves communautaires du Canada): Bien sûr.

En ce qui concerne la SFCEA, des collèves nous ont dit que, par exemple, dans une région où il y a plusieurs organismes partenaires de la SFCEA et où le territoire à couvrir est vaste, si plusieurs organismes partenaires de la SFCEA ont disons cinq apprenants, il est plus difficile d'organiser la formation. Si les organismes partenaires de la SFCEA pouvaient mettre en commun leurs apprenants, disons regrouper entre 15 et 20 apprenants, il serait rentable d'élaborer et de donner la formation...

M. Rodger Cuzner: Est-ce interdit aux termes du règlement actuel de la SFCEA?

Mme Anna Toneguzzo: En ce qui concerne la coordination régionale, les collèves disent qu'il serait plus facile pour eux de coordonner leurs activités régionalement avec les organismes partenaires de la SFCEA.

M. Rodger Cuzner: Le groupe de la Colombie-Britannique nous a dit la même chose; vous confirmez leurs propos.

En ce qui concerne le projet de la Première Nation Moose Cree, vous avez parlé des nombreuses possibilités d'emploi et d'affaires. Existe-t-il des dérogations pour les communautés des Premières Nations ou des objectifs quant au nombre de travailleurs que vous voulez employer? Existe-t-il des objectifs précis ou des dérogations pour ces projets? Je trouve vraiment bien que la communauté investisse des capitaux dans le projet. C'est ingénieux.

Vous avez également dit que le programme de développement est reconnu nationalement. Pour ce genre de projet, nous voulons répertorier les réussites et déterminer comment d'autres communautés peuvent en tirer profit. Cela évite qu'on ait à réinventer la roue.

Comment partagez-vous votre réussite et aidez-vous d'autres communautés?

M. Joe Heil: Pour répondre à la première question, concernant les dérogations, ce qui était unique dans ce projet, c'est que l'évaluation environnementale stipulait les exigences d'emploi. Aux termes de l'évaluation environnementale, nous devions créer au moins 200 années-personnes de travail, mais notre objectif était vraiment de maximiser les possibilités d'emploi. Si nous avons besoin de 60 personnes sur place, nous accordions la priorité aux travailleurs autochtones possédant les compétences nécessaires pour combler les postes. Nous essayions de maximiser les possibilités d'emploi.

En ce qui concerne la reconnaissance nationale, l'OPG est venue à plusieurs reprises à Ottawa pour parler de son programme ou des vôtres. Nous faisons vraiment le suivi des pratiques exemplaires.

Si vous permettez, j'aimerais brièvement décrire ce que nous avons fait, afin de vous donner une idée d'où nous en sommes avec ce programme. Nous avons obtenu le financement du PCEA. Initialement, nous avons obtenu du financement pour deux ans. Par la suite, nous avons présenté d'autres demandes de financement, sans succès. Avec le montant du financement initial, nous avons...

Il n'existait pas vraiment d'agence d'emploi avec laquelle nous pouvions collaborer, alors nous avons collaboré avec les Premières Nations, les syndicats et les entrepreneurs. Nous avons dressé une liste de 2 000 Autochtones disponibles pour travailler sur le chantier. Ensuite nous avons demandé aux gens s'ils étaient intéressés à travailler sur tel ou tel projet. Quelque 500 personnes ont manifesté leur intérêt. Nous avons alors évalué chaque personne intéressée. Nous avons évalué leurs compétences et déterminé leurs intérêts. Il est vrai que probablement deux tiers des candidats ne possédaient pas de diplôme d'études secondaires, alors nous avons beaucoup de pain sur la planche.

Ensuite, nous avons jumelé les personnes avec l'emploi qui les intéressait et leur avons fait suivre le programme de formation. Nous avons formé 176 personnes. Chaque personne qui réussissait le programme obtenait un emploi à la fin du programme de formation. Au total, 96 p. 100 des apprenants ont terminé le programme avec succès. La clé, pour que les apprenants réussissent le programme, c'était de les soumettre à une évaluation individuelle.

J'ai une liste des pratiques exemplaires. Je pense, et j'espère, que le comité est parfaitement au courant des pratiques exemplaires dans ce domaine. Nous les avons toutes prises à coeur et nous avons pu compter sur beaucoup de soutien.

À mon avis, l'autre facteur ayant contribué à notre succès, c'est que nous avons collaboré avec les différents intervenants, à savoir les Premières Nations, les syndicats et les entrepreneurs. Nous avons travaillé conjointement. À mon avis, c'est également une clé de notre succès.

Le président: Merci.

Je donne maintenant la parole à M. Mayes pour cinq minutes.

M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC): Merci, monsieur le président, et merci aux témoins d'être ici aujourd'hui.

L'un des éléments clés selon moi et selon le gouvernement est d'établir des liens. La subvention canadienne pour l'emploi a pour but de faire le pont entre l'employeur et l'éducateur et la personne qui cherche un emploi. J'aimerais parler un peu de cet aspect pour les Autochtones. M. Heil, vous avez abordé la question.

Lorsque vous vous rendez dans une collectivité, comment communiquez-vous? Avez-vous une réunion pour parler des perspectives de carrière? Il y a la question de la mise à niveau, en raison des résultats scolaires de la maternelle à la 12^e année. Cette discussion doit avoir lieu. Il y a également la question du soutien, car je sais pour avoir siégé au Comité des affaires autochtones que, dans certaines collectivités autochtones, l'un des problèmes est le choc culturel que vivent ces personnes lorsqu'elles doivent quitter leur collectivité pour fréquenter un centre d'apprentissage. J'aimerais que vous parliez brièvement de cet aspect.

En ce qui a trait aux éducateurs, il est formidable de voir les employeurs collaborer avec les collèves et les centres de formation pour définir les besoins. J'aimerais que la représentante de l'Association des collèves communautaires du Canada parle un peu de cette collaboration avec l'employeur et de la façon dont cela fonctionne.

En outre, du point de vue de l'employeur, cela représente un engagement à très long terme. Qu'est-ce que cela implique?

Pourriez-vous répondre le premier, monsieur Heil?

• (0925)

M. Joe Heil: Vous avez posé beaucoup de questions. J'ai retenu quelques mots-clés.

En ce qui a trait à l'engagement, je dois tout d'abord souligner que nous avons une politique régissant les relations avec les Premières Nations et les Métis. Cette politique émane du conseil d'administration, et celui-ci y tient énormément. Vous connaissez peut-être certains des membres de notre conseil d'administration. Le président est Jake Epp, un ancien ministre des Affaires indiennes. Il met beaucoup d'efforts dans ce programme. Roberta Jamieson s'est récemment jointe au conseil. Nous jouissons sans contredit d'un grand appui de la part des hauts dirigeants.

En ce qui concerne l'établissement de liens, nous avons mis sur pied dans la région de Clarington ce que nous appelons des comités de liaison. Nous envisageons un projet pour le réaménagement de la centrale de Darlington qui créerait quelque 30 000 années-personnes d'emploi sur une période de 15 ans, dont environ 20 % seraient des apprentis. Nous avons consulté les collectivités autochtones de la région, les Premières Nations visées par les traités Williams — elles sont environ six — ainsi que les collectivités autochtones de Toronto pour qu'elles puissent profiter de ces occasions d'emploi.

Pour le moment, les comités de liaison rassemblent les jeunes, les Premières Nations et l'industrie pour que nous puissions discuter des possibilités. L'exercice attire d'autres industries qui veulent maintenant se joindre aux comités et à la conversation. OPG produit uniquement de l'électricité, mais Hydro One, une entreprise qui distribue l'électricité en Ontario, souhaite prendre part à la conversation. Nous sommes à la recherche d'autres partenaires qui voudraient participer pour créer un bassin d'offres d'emplois. Et ce sont les Premières Nations qui les combleront.

Quand je vois à la fois une augmentation du déficit dans la région des Cris de Moose et une réduction dans la région de Darlington et ailleurs, j'ai l'impression qu'il y a un décalage entre organe administratif des chefs et conseils et les responsables de ces EDRHA (Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones) ou ententes dans le cadre de la SFCEA. Il semble y avoir un manque de communication entre les deux. Or, cette communication est essentielle. Nous consultons les Premières Nations et tentons de faciliter le dialogue entre les chefs et conseils des Premières Nations et les responsables des ententes dans le cadre de la SFCEA.

Mme Denise Amyot: Je vous remercie de vos questions. J'ai plusieurs points à souligner.

Premièrement, les collèves estiment qu'ils serait problématique que les fonds proviennent d'une réaffectation des fonds de l'entente sur le marché du travail, car une bonne partie de ces fonds vont aux personnes ayant un handicap, aux Autochtones et aux travailleurs âgés, et cela empêcherait que la formation soit offerte à ces gens, qu'il s'agisse de mise à niveau ou de perfectionnement des compétences.

Deuxièmement, ils craignent que l'accent soit mis sur la formation à court terme et que cette formation ne soit pas reconnue pour les titres de compétences. Si les personnes qui suivent la formation ne peuvent pas la faire reconnaître, à quoi leur servira-t-elle?

Troisièmement, ce qu'il faut réellement, c'est une approche flexible. Je crois que l'annonce récente faite par le ministre Kenney

garantira une flexibilité à l'égard des besoins de chaque province et territoire.

L'une des choses que nous faisons valoir à l'égard de la subvention canadienne pour l'emploi est la nécessité d'inclure les compétences essentielles, car il ne sert à rien d'acquérir les compétences voulues si l'on ne peut pas travailler en équipe, ne connaît rien aux ordinateurs ou ne possède pas ces compétences essentielles.

Merci.

• (0930)

Le président: Merci beaucoup. Nous avons largement dépassé le temps alloué à la première série de questions. Nous passons maintenant à la deuxième série.

Monsieur Brahmi.

[Français]

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

Madame Amyot, vous venez de répondre à la question de ma collègue concernant le financement. En fait, il ne s'agissait pas du financement de votre association, mais plutôt du financement des études et des collèves que vous représentez indirectement, puisque vous vous situez à deux niveaux au-dessus des enseignants. C'était ma question. Je vais donc en poser une autre.

Dans votre deuxième recommandation, vous avez déploré le niveau de littératie insuffisant, particulièrement chez des adultes n'ayant pas terminé leur secondaire. Le mot « littératie » englobe la numératie et les compétences informatiques puisque les trois volets sont généralement intimement liés.

Vous avez de plus mentionné que le chiffre de 28 % des membres des Premières Nations vivant à l'extérieur des réserves correspond à 28 % de la population qui arrive dans les collèves sans avoir ce niveau requis alors que, dans la population générale, le niveau se situe à 11 %. D'après vous, ce chiffre est-il encore pire pour les membres des Premières Nations qui vivent dans les réserves?

Mme Denise Amyot: Sans aucun doute.

Il y a beaucoup de gens dans les réserves. J'ai déjà travaillé au ministère des Affaires autochtones et du Développement du Nord. Malheureusement, bon nombre de membres des Premières Nations vivant dans les réserves ne terminent pas leur niveau secondaire et certains ne terminent même pas leur niveau élémentaire. Ce chiffre-là est nettement plus élevé.

M. Tarik Brahmi: Cela veut dire que votre recommandation préconise l'augmentation du financement non pas au niveau des collèves, mais entre la maternelle et la 12^e année de manière à atteindre le niveau approprié de littératie. Est-ce bien cela?

Mme Denise Amyot: Absolument.

Les fonds annoncés récemment sont un pas dans la bonne direction parce qu'ils vont permettre de suppléer cette lacune. Cependant, comme je l'ai mentionné, ce n'est pas suffisant de les offrir de la maternelle à la 12^e année, car les fonds alloués au secteur postsecondaire n'ont pas augmenté depuis plusieurs années alors que la population, elle, a augmenté. Au bout du compte, il y a moins d'étudiants qui sont en mesure d'étudier et, toutes proportions gardées, de poursuivre des études postsecondaires.

M. Tarik Brahmi: En fait, vous suggérez d'augmenter ce financement pour suivre l'inflation et l'augmentation de la population, mais également d'accorder une augmentation substantielle du financement par étudiant pour compenser la différence de niveau que nous observons à la fin du secondaire. Cette différence y est trois fois plus importante pour les membres des Premières Nations vivant à l'extérieur des réserves et elle est probablement encore plus marquée pour les membres des Premières nations qui vivent dans les réserves.

Cela m'amène à une autre question. Pensez-vous que les collèges ont une stratégie de prestation de services pour les étudiants qui vivent dans des réserves et qui, en conséquence, ont un problème d'éloignement des villes dans lesquelles sont offerts des services d'enseignement au niveau collégial?

Mme Denise Amyot: Depuis des années, c'est une question qui préoccupe les collèges. Ils utilisent une variété de modèles. Une fois par année, il y a un symposium où les gens se réunissent et où ils partagent les leçons apprises et ce qui fonctionne le mieux. C'est la raison pour laquelle nous avons décidé de développer un protocole, qui sera quelque peu fondé sur le principe des immeubles certifiés LEED.

• (0935)

M. Tarik Brahmi: Ce sera une certification.

Mme Denise Amyot: Ce sera justement une sorte de certification pour nous assurer que tous les aspects sont couverts.

Nous évaluons les gens et nous déterminons par la suite leurs besoins particuliers. Nous utilisons des stratégies pour mieux répondre à leurs besoins et nous assurer que les compétences qu'ils auront développées seront utiles pour leurs communautés.

M. Tarik Brahmi: Merci, monsieur le président.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à monsieur Butt.

M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC): Bonjour à tous! Merci d'être ici.

J'aimerais commencer par l'Association canadienne de l'électricité. Les récentes tempêtes de verglas survenues dans ma région nous rappellent le travail très dangereux qu'exécutent vos membres, les monteurs de ligne et les autres travailleurs de l'industrie. C'est un travail difficile et dangereux. Pour les besoins de l'étude, j'aimerais savoir comment vous vous y prenez pour recruter non seulement des Autochtones mais aussi d'autres Canadiens, pour les intéresser à travailler dans un domaine aussi dangereux et à l'envisager comme choix de carrière. Le travail est très difficile, et les travailleurs sont exposés aux éléments et manipulent de l'électricité. Certains d'entre nous n'osent même pas changer une ampoule de peur de s'électrocuter. Je peux seulement m'imaginer le niveau de risques associé à certaines tâches.

Que faites-vous pour rendre ce choix de carrière acceptable pour les gens?

M. Jim Burpee: En effet, le travail comporte des dangers, mais une grande partie de la formation porte sur la façon de gérer le danger, les risques, car nous n'aimons pas exposer nos travailleurs à des risques de blessures. La sécurité est un élément essentiel, et la formation est primordiale.

Les services publics membres de notre association travaillent tous en étroite collaboration avec le collège communautaire de leur région pour former des gens de métiers et concluent des partenariats. OPG a plusieurs partenariats avec les communautés afin d'y faire de la

sensibilisation. Beaucoup d'entreprises collaborent avec les écoles secondaires pour faire connaître les métiers les plus recherchés et les débouchés. Il y a des gens de métiers et des services professionnels et techniques dans toutes les sphères de l'industrie.

Au cours des quatre ou cinq prochaines années, nous prévoyons qu'il faudra renouveler environ 40 % de la main-d'oeuvre. Le recrutement est donc d'un enjeu crucial pour nous. Lorsque nous examinons la composante autochtone — quelqu'un a posé une question tout à l'heure au sujet des engagements et des objectifs —, ce n'est pas dans le but d'atteindre des objectifs. C'est dans le but de créer la main-d'oeuvre dont nous avons désespérément besoin pour doter nos installations.

Toutes les entreprises font des salons de l'emploi et collaborent avec les organismes communautaires pour sensibiliser la population. J'essaie de penser avec quelles associations nous collaborons également pour promouvoir l'industrie et les emplois qui y sont offerts, car ce sont de très bons emplois.

M. Brad Butt: Dans le rapport annuel 2013 du programme Électricité durable que vous avez publié, vous indiquez que 87 % de vos entreprises membres disposent de procédures ou de pratiques en vue d'offrir des possibilités de formation et d'emploi à des employés autochtones. Pourriez-vous parler de la qualité et du taux de réussite de ces mesures?

M. Jim Burpee: Je crois que Joe a bien résumé l'excellent travail que fait OPG, et pas seulement à l'égard du projet Lower Mattagami. La société entretient des relations dans toute la province et a conclu des partenariats dans plusieurs régions. Manitoba Hydro procède ainsi depuis longtemps et a d'excellents programmes, tout comme BC Hydro. La raison pour laquelle la proportion est de 87 % et non de 100 %, c'est que nous avons quelques membres dont les activités se concentrent surtout dans des régions urbaines, comme Medicine Hat ou d'autres, pour qui le problème ne se présente pas.

Joe a également mentionné Darlington, qui n'est ni dans le Nord de l'Ontario ni dans le Nord du Canada. Ce projet est situé dans le Sud de l'Ontario. Les milieux urbains comportent une importante communauté autochtone dont il faut tenir compte, mais il reste que certaines entreprises membres plus petites ne font pas encore de lien ou n'éprouve pas encore ce besoin. Toute entreprise qui exécute un projet d'exploitation majeur des ressources du Nord aura nécessairement une composante visant à faire participer les Autochtones à la main-d'oeuvre.

• (0940)

M. Brad Butt: Ma dernière question concerne les collègues.

Vous avez parlé d'un programme de formation de camionneurs offert sur place. Quinze personnes ont été formées dans la collectivité et dès qu'elles ont terminé, paf! Des emplois les attendaient le lendemain, littéralement.

Avez-vous d'autres exemples du genre dont vous aimeriez nous faire part? Je trouve que c'est une façon très intéressante de faire les choses que d'amener la possibilité d'emploi à ces personnes plutôt que de s'attendre à ce qu'elles se rendent au centre de formation.

Mme Denise Amyot: Vous pouvez voir un autre exemple dans la brochure que nous vous avons remise, soit celui de l'institut Nicola Valley, à la page 40. Le camion ou la remorque offre différents types de métiers. Les étudiants essaient différents types pour environ 12 semaines. Cela leur permet de discerner dans quel métier ils semblent naturellement doués et lequel les passionne le plus, que ce soit la soudure, la plomberie, etc.

Comme vous pouvez le constater, ce qui est très intéressant, c'est que 85 % des étudiants qui participent au programme poursuivent des études dans le domaine par la suite parce qu'ils se découvrent des compétences et découvrent qu'ils peuvent apprendre quelque chose. Le but est vraiment de les inciter à poursuivre des études.

Le président: Je dois interrompre la première moitié de la séance, car nous ne disposons que d'une période limitée et nous devons changer de témoins.

Je tiens à vous remercier d'être venus témoigner aujourd'hui et d'avoir pris le temps de rédiger un mémoire. Ce sera certainement utile à notre étude. Merci encore.

Nous prenons une courte pause tandis que le deuxième groupe de témoins s'installe.

• (0940) _____ (Pause) _____

• (0945)

Le président: Je souhaite la bienvenue à tous pour la deuxième heure de la 14^e séance du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.

Nous poursuivons notre étude des opportunités pour les Autochtones sur le marché du travail.

Pour la prochaine heure, nous avons l'honneur d'accueillir Mme Elizabeth Cayen, directrice exécutive du Nunavut Fisheries and Marine Training Consortium.

Se joint également à nous par vidéoconférence en direct de Winnipeg M. Donovan Fontaine. En fait, si j'ai bien compris, M. Fontaine n'est pas encore des nôtres, mais nous espérons qu'il arrivera sous peu. Il est membre du conseil d'administration de First Peoples Development Inc.

Nous avons également avec nous à l'écran par l'entremise de la vidéoconférence Mme Joan Harris, gestionnaire de programmes. Bienvenue!

Enfin, toujours par vidéoconférence, en direct de Winnipeg, nous avons M. Kent Paterson, président-directeur général du YMCA-YWCA de Winnipeg.

Merci de vous joindre à nous. Espérons que M. Fontaine arrivera pendant que nous procédons aux témoignages.

Je donne la parole aux témoins, qui dispose de 10 minutes pour faire leur déclaration et leur exposé.

Madame Cayen, pourriez-vous commencer je vous prie? Vous avez 10 minutes.

• (0950)

Mme Elisabeth Cayen (directrice exécutive, Nunavut Fisheries and Marine Training Consortium): Mesdames et messieurs, bonjour!

Au nom du Nunavut Fisheries and Marine Training Consortium, le NFMTC, j'aimerais vous remercier de l'invitation à vous faire part d'un programme de formation qui est un exemple de réussite et qui a une profonde incidence dans la vie des bénéficiaires inuits au Nunavut.

Le NFMTC a été formé pour saisir les possibilités d'emploi de l'industrie émergente de la pêche au Nunavut. Notre programme illustre comment les partenariats peuvent mener à un effort de transformation concerté.

Qui sont nos partenaires? Le gouvernement du Canada et le gouvernement du Nunavut fournissent une aide financière. Des

organismes de formation inuits fournissent des ressources financières et aident à cerner les étudiants à l'échelle régionale. Les organismes de chasse et de piégeage de partout au Nunavut aident à cerner des étudiants à l'échelle locale et aident au chapitre des demandes. Le Nunavut Arctic College fournit d'importantes contributions sous forme de salles de classe et autres salles ainsi que sous forme de tarifs d'hébergement et de repas très réduits. Le NFMTC confie au Marine Institute, par l'entremise du collège, le soin d'assurer la prestation de notre formation hautement spécialisée. Nos partenaires de l'industrie de la pêche, ces entreprises qui détiennent les contingents de pêche dans les eaux adjacentes au Nunavut, sont très importants. Ils fournissent une aide financière, aident à définir la formation requise et surtout, fournissent des emplois. Sans cet élément, la formation aurait bien peu d'utilité.

Le NFMTC offre de la formation pour l'industrie maritime: la pêche hauturière et côtière, les usines de transformation du poisson, les navires commerciaux et de recherche. La formation que nous offrons n'est pas une solution sur mesure pour le Nunavut. C'est une formation obligatoire, certifiée par Transports Canada et reconnue internationalement.

La formation se donne principalement au Nunavut, à proximité du lieu de résidence des participants, sauf dans le cas de la formation très avancée nécessitant de l'équipement hautement spécialisé, où les étudiants doivent quitter le territoire.

Notre formation est adaptée aux besoins de l'industrie. Il est vrai que Transports Canada définit le contenu obligatoire du curriculum aux fins de la certification, mais l'industrie peut avoir des exigences supplémentaires.

Que se passe-t-il lorsque les étudiants terminent leur formation? C'est ici que ça commence à être intéressant. Au cours de la dernière année, environ 300 personnes ont participé à quelque 35 cours différents. Le taux de réussite des cours est d'environ 95 %. En comparaison, les premières années, nous avions quelque 75 étudiants dans sept cours et un taux de réussite d'environ 70 %. Nous sommes mêmes obligés de refuser des étudiants maintenant. Pour 12 places, nous recevons de 40 à 50 demandes d'inscription.

Y a-t-il de l'emploi pour les gens que nous formons? Et comment! L'industrie a besoin d'équipage pour ses navires. À la fin de l'un de nos plus récents cours, les 12 étudiants sont tous partis en mer; c'est 12 postes comblés par des Inuits sur divers navires de pêche. Ces dernières années, nous constatons une forte croissance du nombre de jeunes inuits qui intègrent l'industrie hauturière. La dernière saison de pêche a été notre meilleure à ce jour, avec 100 Inuits sur les divers navires de pêche hauturière. Auparavant, on en comptait peut-être une vingtaine ou une trentaine, alors c'est une nette augmentation.

Toute la façon de penser est en train de changer. Nos anciens étudiants qui travaillent sur les bateaux deviennent des modèles dans leur collectivité. Jadis, lorsque l'on demandait aux étudiants s'ils connaissent quelqu'un dans l'industrie, ils étaient peut-être un ou deux à lever la main dans la classe alors qu'aujourd'hui, ils lèvent tous la main. Eux aussi veulent se sortir du cycle de la pauvreté et du chômage et avoir une carrière réussie.

La pêche côtière a également connu une croissance. Bien qu'il s'agisse d'un travail généralement saisonnier, le gouvernement du Nunavut estime qu'il est exercé par une centaine de pêcheurs. Un pêcheur de flétan noir en zone côtière l'hiver peut gagner au-dessus de 70 000 \$ sur une période de trois mois. C'est payant.

Pendant la saison de la pêche, de 50 à 60 travailleurs traitent les récoltes de la pêche côtière dans les trois usines de transformation et les préparent à la vente sur le marché.

Puis, il y a les cargos. Au cours des deux dernières années, notre programme élargi de formation a aidé huit Inuits à trouver un emploi sur ces navires. En outre, les deux grandes sociétés de transport maritime qui desservent le Nunavut prévoient accroître leur effectif inuit.

Nous avons également formé une jeune femme et plusieurs jeunes hommes pour travailler sur le NO *Nuliajuk*, le navire de recherche océanographique du gouvernement du Nunavut.

Sur une population d'environ 30 000 habitants, dont plus de la moitié sont âgés de moins de 18 ans, l'industrie maritime employait au cours de la dernière année approximativement 275 personnes. Ceci est le résultat direct de nos programmes de formation.

Quel est l'avantage économique de cette formation pour le Nunavut et l'ensemble du Canada?

• (0955)

Un pêcheur hauturier gagne entre 75 000 et 100 000 \$ par année. La plus grande partie de ce salaire est dépensé dans les collectivités locales. Si une collectivité compte cinq pêcheurs, cela représente environ 450 000 \$ de revenu dans une petite collectivité de moins de 1 000 habitants. Cent pêcheurs hauturiers gagnant 90 000 \$ par année paient environ 2,7 millions de dollars d'impôt sur le revenu. Le gouvernement du Nunavut prélève une cotisation sociale de 2 %, ce qui représente un autre 200 000 \$.

L'an dernier, nous avons reçu un financement fédéral et territorial de 1,5 million de dollars. Compte tenu des chiffres, nous pouvons dire que nous nous autofinançons et que nous aidons même à équilibrer le budget.

D'autres avantages sont plus difficiles à mesurer, tels que les économies réalisées au chapitre du soutien du revenu, du logement subventionné et des soins de santé. Le taux de violence et de criminalité diminue à mesure que le revenu augmente. Les enfants d'un parent capable de subvenir à leurs besoins ont de plus grandes probabilités de terminer leurs études. Ce sont là des résultats d'une grande portée dont il est très difficile de déterminer la valeur pécuniaire.

Quel est le secret de notre réussite? Plusieurs parties intégrantes nous aident à offrir une formation pertinente menant à l'emploi.

La première est un cours de préparation à la formation. D'une durée de deux semaines, ce cours aide les personnes qui présentent une demande d'inscription à déterminer si l'industrie leur convient, et cela nous aide à faire une présélection des candidats, la préévaluation dont il a été question à la dernière séance.

La deuxième est une formation accréditée, axée sur les besoins de l'industrie et réaliste. Notre formation est adaptée en fonction des besoins de l'industrie, se donne dans un milieu très similaire au futur lieu de travail et respecte les normes de l'industrie. Par exemple, à neuf heures, la porte se ferme parce que le navire prend la mer. Alors on ne va pas en classe.

Nous avons ajouté à notre équipement de formation un simulateur de passerelle qui permet aux étudiants de pratiquer les fonctions qui y sont associées. Bon nombre d'étudiants n'ont jamais vu la passerelle d'un navire. C'est donc très motivant pour eux. Notre formation est accréditée par Transports Canada. Nous collaborons continuellement avec le ministère pour améliorer notre formation et accroître nos capacités. Nous voulons offrir une formation qui permettra aux Inuits de surmonter tous les obstacles qui se présenteront à eux pour maintenir leur emploi ou faire avancer leur carrière.

La troisième partie importante, ce sont les partenariats avec l'industrie. L'industrie procure une aide financière et des emplois au terme de la formation, et notre bonne relation de travail avec elle nous permet d'aider les personnes sous-employées à perfectionner leurs compétences et fait place à de nouveaux venus dans l'industrie.

La quatrième partie importante, ce sont les modalités de financement flexibles qui font en sorte que notre programme de formation cadre dans un modèle de financement. À l'heure actuelle, notre programme s'inscrit dans le Fonds pour les compétences et les partenariats, et cela fonctionne bien pour nous, car la flexibilité offerte est essentielle pour que nous puissions modifier le plan de travail et le budget au cours de l'entente, à mesure que les besoins évoluent.

Il est important que l'on ne nous limite pas à un coût par personne. Un étudiant qui souhaite travailler sur un chalutier-usine congélateur devra obtenir un certificat de matelot de quart à la passerelle. Une seule année de formation peut coûter jusqu'à 45 000 \$. Les coûts de formation dans le Nord sont énormes, principalement en raison des frais de déplacement. Il en coûte entre 400 et 2 000 \$ pour un aller simple entre Iqaluit et les collectivités éloignées.

Nous sommes conscients que cette flexibilité s'accompagne d'une obligation de rendre des comptes, et ce principe sous-tend notre programme.

La cinquième partie intégrante, ce sont les étudiants, les personnes qui veulent tenter leur chance dans une nouvelle industrie, qui sont disposées à suivre une formation et à occuper un emploi à l'extérieur de leur collectivité, qui sont ouvertes à la nouveauté, et qui recherchent une vie meilleure pour elles-mêmes et pour leur famille.

Voilà le véritable exemple de réussite: les bénéficiaires inuits qui saisissent l'occasion de suivre une formation concrète qui mène à de véritables emplois dans un territoire où les emplois sont peu nombreux.

Au nom de ces bénéficiaires inuits, je remercie le gouvernement du Canada de soutenir notre programme et d'y croire.

Le président: Merci beaucoup de votre exposé.

Nous passons maintenant à Winnipeg. Pourquoi ne pas commencer par M. Paterson.

M. Kent Paterson (président-directeur général, YMCA-YWCA - Winnipeg): Monsieur le président, membres du comité, bon matin.

Je m'appelle Kent Paterson. Je suis président-directeur général du YMCA-YWCA de Winnipeg.

Notre YMCA-YWCA fait partie d'une fédération de 50 YMCA canadiens voués à solidifier les fondations des collectivités. Il fait également partie des 28 YWCA du Canada. La vision de YWCA est: des femmes et des filles solides dans une société sécuritaire et équitable.

Au nom de toutes nos associations membres, je vous remercie de nous donner la possibilité de faire part de notre point de vue sur les façons d'améliorer les opportunités pour les Autochtones sur le marché du travail.

Pour commencer, j'aimerais vous donner quelques renseignements généraux pour mettre ma déclaration en contexte.

Chaque année, les YMCA et les YWCA du Canada servent plus de 2,25 millions de personnes dans 1 000 collectivités d'un bout à l'autre du pays. Nous offrons des programmes et des services dans les domaines suivants: garde d'enfants; camping; formation et aide à l'emploi; développement du leadership chez les jeunes; services aux nouveaux arrivants; initiatives mondiales; santé, conditionnement physique et sports aquatiques. Nos programmes et services aident les personnes de tous âges, et de tous les horizons quelle que soit leur situation culturelle, économique et sociale. Cela comprend des services aux nouveaux arrivants, aux minorités visibles, aux Premières Nations et groupes autochtones, aux enfants et aux jeunes.

Par ailleurs, depuis plus d'une décennie, le YMCA est un partenaire de confiance et responsable du gouvernement fédéral pour la prestation du Programme de stages pour les jeunes dans le secteur public fédéral du YMCA, par l'entremise duquel nous permettons à de nombreux jeunes d'acquérir le leadership et l'expérience dont ils ont besoin pour réussir. Notre partenariat avec le gouvernement fédéral aide les jeunes à obtenir l'apprentissage expérientiel et le soutien voulus pour réussir leur transition dans les étapes de la vie. Je souligne qu'entre 2011 et 2012, 93,5 % des jeunes qui ont suivi le Programme de stages pour les jeunes dans le secteur public fédéral du YMCA ont trouvé un emploi ou sont retournés à l'école.

Ici à Winnipeg, le YMCA-YWCA sert plus de 80 000 personnes chaque année par l'entremise d'une variété de programmes, notamment santé, conditionnement physique, sports aquatiques, garde d'enfants, camping, et formation à l'emploi.

Nous employons 175 personnes à plein temps, et au-dessus de 700 à temps partiel par moments. Nous sommes le premier employeur de beaucoup de jeunes et le premier employeur canadien de beaucoup de néo-Canadiens.

En ce qui trait aux collectivités autochtones, en 2011-2012, dans le cadre de l'engagement collectif de la fédération des YMCA du Canada à contribuer à résoudre les problèmes d'importance nationale, M. Scott Haldane, président-directeur général de YMCA Canada, a présidé le national sur l'éducation primaire et secondaire des Premières nations au sujet des élèves dans les réserves.

En outre, en tant que membre de la fédération YMCA du Canada, nous collaborons avec quatre organismes oeuvrant auprès des jeunes canadiens et six organismes autochtones à une campagne nationale de sensibilisation en vue de changer la perception du public des aspirations et du potentiel des jeunes Autochtones.

Monsieur le président, membres du comité, mon exposé d'aujourd'hui se fonde sur nos années d'expérience en tant qu'organisme national aidant les jeunes à atteindre leur plein potentiel.

Les nombreuses années de travail du YMCA-YWCA auprès des jeunes, dont certains sont des Autochtones, nous ont appris que les jeunes ont besoin de soutien à la fois structuré et informel. Ils ont besoin d'endroits où ils se sentent en sécurité et qui leur procurent un sentiment d'appartenance. Ils ont besoin d'endroits où trouver des gens capables de percevoir leurs forces et leur potentiel. Ils ont besoin de soutien pour adopter de nouvelles habitudes de vie saine et s'y tenir.

Puisque le comité examine les façons d'améliorer les opportunités pour les Autochtones sur le marché du travail, en particulier en ce qui concerne le développement des compétences et la scolarisation, nous aimerions offrir les recommandations suivantes.

D'abord et avant tout, nous croyons que les programmes conçus pour aider les jeunes des Premières Nations et les jeunes autochtones doivent être créés de concert avec les collectivités autochtones et

tenir compte de leurs valeurs, de leurs besoins et de leur contexte culturel uniques.

Deuxièmement, nous croyons fermement en l'apprentissage expérientiel pour les jeunes autochtones. D'après notre expérience, des préparatifs et des mesures de soutien importants sont nécessaires pour que la transition du lieu de résidence à l'école réussisse bien. Les jeunes doivent être exposés à des possibilités de vivre diverses expériences. Les stages et le bénévolat peuvent aider les jeunes à acquérir de nouvelles compétences. Nous estimons que de nombreux jeunes, quel que soit leur niveau de scolarité, n'ont pas les aptitudes à la recherche d'emploi et les compétences en milieu de travail pour réussir. Beaucoup n'ont également ni mentor, ni modèle, ni ressources ni aptitude au réseautage pour surmonter les obstacles dans la vie.

Il existe des initiatives que le gouvernement peut mettre à profit pour appuyer le développement des compétences chez les jeunes autochtones. Par exemple, en 2010, le YMCA a créé, en partenariat avec le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole, un modèle sectoriel pour travailler dans l'industrie pétrolière. Grâce à ce projet, des jeunes bénéficieraient de mentorat en milieu de travail et d'aide pour trouver un emploi dans l'industrie pétrolière et gazière.

● (1000)

Nous croyons qu'un modèle similaire pourrait être adopté pour les autres industries en partenariat avec le secteur privé et les organismes de services aux Autochtones pour aider les jeunes à réussir.

Notre troisième recommandation est l'application de l'optique des déterminants sociaux de la santé au soutien de la jeunesse autochtone. Comme vous le savez sans doute, l'Organisation mondiale de la santé définit la santé comme un état de complet bien-être physique, mental et social, reconnaissant qu'elle ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.

La santé, selon nous, est une ressource pour la vie quotidienne. Ce n'est pas un objet, mais un concept positif qui met l'accent sur les ressources personnelles et sociales ainsi que les capacités physiques.

Nous croyons que tout programme en vue d'appuyer la création d'opportunités pour les jeunes autochtones sur le marché du travail doit tenir compte des 12 principaux déterminants de la santé définis et adoptés par Santé Canada et d'autres agences de la santé publique.

Pour appuyer le progrès des jeunes autochtones sur le marché du travail, tout programme d'emploi ou d'éducation doit reconnaître l'ensemble des barrières et des défis interdépendants sur le plan de la santé que ceux-ci doivent surmonter et créer des possibilités dans toutes les dimensions de la santé.

À l'échelle locale, le YMCA-YWCA de Winnipeg assure pour le compte de la province du Manitoba la prestation du programme Youth Now, lequel aide les jeunes bénéficiant d'un soutien au revenu à acquérir des compétences favorisant l'employabilité par l'entremise de formation ou de stages menant à un emploi.

Traditionnellement, une bonne partie des participants au programme Youth Now de Winnipeg sont autochtones, quoique je dois souligner que le programme ne les cible pas en particulier.

Par l'entremise de ce programme, nous offrons des stages rémunérés et appuyons les jeunes pendant qu'ils acquièrent les compétences nécessaires à l'obtention et à la rétention d'un emploi. L'aide que nous offrons va du mentorat au counselling en passant par des services de garderie au besoin. Durant leur participation au programme Youth Now, les jeunes jouissent d'un accès complet à nos services de santé, de conditionnement physique et de sports aquatiques.

En outre, depuis cinq ans, nous sommes partenaire du projet de centre de bien-être North End dans le Nord de Winnipeg, un projet financé en partie par le Fonds sur l'infrastructure municipale rurale. Nous y exploitons un centre communautaire en partenariat avec Ma Mawi Wi Chi Itata, un organisme qui offre des services aux familles autochtones ne relevant pas directement de notre mandat.

Bien que les programmes qu'y offre le YMCA soient principalement du domaine des loisirs, nous offrons tout de même des possibilités d'emploi et de bénévolat à de nombreux jeunes dans un quartier qui compte une population autochtone importante. Il s'agit d'une première possibilité d'emploi pour bon nombre de ces jeunes.

De concert avec Ma Mawi, nous offrons aux jeunes le mentorat qui les aidera à réussir. Nous estimons que ce projet collaboratif permet d'améliorer les perspectives d'emploi de plus de 1 700 jeunes avec qui nous interagissons chaque année à ce centre.

Voilà un survol de ce que nous faisons et ce en quoi nous croyons. Comme je l'ai mentionné, le YMCA a une longue tradition de travail auprès des jeunes partout au Canada. Nous croyons fermement à la prestation de formation expérientielles. Au fil des ans, nous avons bénéficié de l'appui des divers ordres de gouvernement, et nous espérons que cela se poursuivra.

En terminant, j'espère que mon exposé vous a renseigné. Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de faire part de nos recommandations. J'attends avec impatience vos questions et observations.

• (1005)

Le président: Merci, monsieur Paterson.

Nous passons maintenant à Mme Harris. Vous avez 10 minutes.

Mme Joan Harris (gestionnaire de programmes, First Peoples Development Inc.): Monsieur le président, chers collègues et membres du comité, bon matin. Je vous remercie de me donner l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui.

Malheureusement, mon collègue Donovan Fontaine n'est toujours pas disponible. Il est l'un des sept membres du conseil d'administration de notre organisme.

First Peoples Development Incorporated, FPDI, gère 34 ententes auxiliaires conclues avec les Premières Nations au moyen de financement de la SFCEA. Les Premières Nations créent et assurent la prestation de leurs propres programmes et services, lesquels répondent aux besoins précis du marché du travail de leur collectivité ainsi qu'aux besoins en matière d'emploi dans les réserves. FPDI fournit surveillance, soutien et orientation pour favoriser la transparence et la reddition de comptes du programme de la SFCEA.

Il reste encore des obstacles et des difficultés à surmonter pour les gens des Premières Nations qui cherchent à intégrer la population active du pays. Dans le temps qui m'est alloué, j'aimerais souligner quelques-unes des difficultés présentes au Manitoba.

La première est le développement des capacités locales. Les budgets d'administration ne bougent pas depuis 20 ans, mais les activités telles que la rédaction de plans stratégiques, la préparation

de propositions, la constante formation du personnel sur l'utilisation de nouvelles procédures, les politiques, les méthodes de présentation de rapports et le travail auprès de clients aux prises avec de multiples obstacles font toujours partie des attentes.

Le renforcement continu des capacités des administrateurs des Premières Nations de la région doit être appuyé financièrement pour permettre d'entreprendre le perfectionnement professionnel voulu pour créer une expertise au sein de la Première Nation afin de soutenir les clients. Par exemple, une formation continue en gestion de cas pour les administrateurs locaux doit faire partie du programme global, de sorte que les clients reçoivent des conseils d'experts en cours de formation au sujet de leur plan d'emploi. Les clients sont désavantagés dès le départ lorsqu'ils ne reçoivent pas un soutien adéquat au début de leur plan de formation.

En tant qu'organisme d'administration, FPDI ne dispose pas de subvention d'administration pour effectuer des travaux de recherche et développement, préparer des propositions et répondre aux exigences accrues en matière de reddition de comptes.

Contact IV, un système gratuit de gestion de la clientèle, a été éliminé progressivement en 2013 par notre bailleur de fonds, Emploi et Développement social Canada. Un nouveau logiciel a été acquis et FPDI doit maintenant assumer d'importants frais d'entretien mensuels pour le système de gestion de la clientèle. Aucun financement supplémentaire ne lui a été alloué à cette fin. Néanmoins, nous nous efforçons d'améliorer les conseils et l'aide que nous offrons aux détenteurs des 34 ententes auxiliaires.

Nous avons de nombreux projets qui, selon nous, s'inscrivent dans la catégorie des pratiques exemplaires. Parmi celles-ci, mentionnons la numérisation amorcée des communications pour les détenteurs d'ententes auxiliaires par l'entremise de sites Web reconçus. Le site Web offre des modèles de rapport, des exemples de réussite, de l'information, des guides opérationnels ainsi que des liens vers de nombreuses ressources à leur disposition pour les aider à assurer la prestation de leurs programmes de formation.

FPDI donne également continuellement des séances de formation sur la gestion de la clientèle. Nous avons adopté la pratique d'examiner régulièrement les objectifs de clientèle avec nos détenteurs d'entente auxiliaires. Nous offrons de la formation aux Premières Nations pour qu'elles puissent définir leurs propres objectifs en fonction du profil de la population, de l'historique des formations suivies, et des statistiques du marché du travail dans leur région.

Au cours des quatre dernières années, nous avons formé plus de 10 000 clients. Des efforts sont également déployés lors de nos réunions avec les détenteurs d'entente auxiliaire en vue de sensibiliser ces derniers à communiquer l'information essentielle telle que les obligations de rendre des comptes relatives à la SFCEA, les possibilités de partenariat, la situation financière des actifs et la communication d'exemples de réussite.

Il y a un autre problème concernant les partenariats. Même si l'accent est mis sur les partenariats, la définition d'Emploi et Développement social Canada est limitée et ne reconnaît que les partenariats officiels. Il faut également reconnaître les partenariats informels qui existent entre les Premières Nations et les ministères afin d'optimiser l'intégration des programmes pour la clientèle. De nombreuses collectivités des Premières Nations dépendent de la formation interministérielle et des partenariats en matière d'emploi pour les membres de leur collectivité, en particulier lorsque l'emploi axé sur les besoins de l'industrie n'est pas viable géographiquement, comme c'est le cas pour de nombreuses collectivités.

Il faut tenir compte des disparités régionales et des possibilités associées à l'accès aux opportunités offertes par l'industrie. De nombreuses Premières Nations vivent dans des régions éloignées et ont un accès faible ou nul aux grands employeurs et aux grandes industries de leur région. Parallèlement, toutes les Premières Nations se font concurrence pour le même employeur au Manitoba dans la même industrie. En tout, on compte plus de 60 détenteurs d'entente auxiliaire, dont 34 auprès de First Peoples Development et 30 auprès de notre organisme soeur, MKO.

• (1010)

Le coût du déplacement et du déménagement qu'il faut assumer pour accéder au marché du travail axé sur la demande n'est pas pris en compte dans le budget. Les fonds provinciaux sont limités au Manitoba. La participation et l'aide gouvernementales varient d'une région à l'autre. Les signataires d'accords-cadres comme FPDI doivent participer aux négociations provinciales sur le développement du marché du travail afin que les clients des Premières Nations soient pris en compte dans le processus de planification. L'aide du fédéral est nécessaire à l'établissement de partenariats provinciaux.

Des partenariats officiels avec l'industrie doivent être établis à l'extérieur des réserves. C'est un grand problème pour la plupart des Premières Nations, qui n'ont pas suffisamment d'employés locaux. Il y a habituellement un employé par Première Nation responsable du réseautage et de l'établissement de partenariats, ce qui n'est pas évident étant donné le temps qu'il passe à répondre aux besoins du client.

Il pourrait être avantageux pour les clients de mobiliser les employeurs d'entrée de jeu afin d'améliorer les liens avec le marché du travail et de dresser les programmes et programmes d'études.

L'industrie, pour sa part, pourrait être proactive et prévoir une formation en cours d'emploi pour les employés des Premières Nations.

On devrait également encourager les partenaires de l'industrie à offrir à tous leurs employés des programmes de sensibilisation à l'égard des Autochtones et de promotion de la compréhension interculturelle au travail.

La plupart des partenaires potentiels de l'industrie bénéficient de subventions salariales ciblées offertes dans le cadre de programmes du marché du travail, mais les employeurs doivent également contribuer au processus d'emploi, à titre de partenaires égaux.

Enfin, j'aimerais parler de la garde d'enfants, puisque nous sommes actuellement en train d'établir les permis pour les programmes de garderies.

La garde d'enfants constitue un besoin fondamental pour nos clients qui ont des enfants. FPDI finance 38 centres d'apprentissage et de garde des jeunes enfants des Premières Nations dans le cadre du financement de l'IGEPNI, pour un total de 541 places. Le centre compte environ 150 éducateurs préscolaires. Aucun financement supplémentaire n'est accordé pour les employés qualifiés ou les enfants ayant des besoins particuliers.

Les centres d'apprentissage et de garde des jeunes enfants des Premières Nations n'obtiennent pas leur permis d'exploitation au Manitoba, et ils ne reçoivent aucune subvention supplémentaire. L'accord de contribution de la SFCEA de 2010 prévoit que tous les centres d'apprentissage et de garde des jeunes enfants des Premières Nations sont autorisés ou réglementés par les autorités provinciales responsables des permis, sauf dans les cas où la province et FPDI s'entendent pour assujettir les centres de garde d'enfants aux organes

de réglementation des Premières Nations, qui n'existent pas à l'heure actuelle.

En 2012, FPDI a participé à un groupe de travail intergouvernemental avec des représentants fédéraux et provinciaux pour discuter de la garde d'enfants et du respect des normes provinciales dans les collectivités des Premières Nations. Le groupe a produit un rapport conjoint visant quatre Premières Nations afin d'évaluer comment le programme d'agrément provincial s'applique aux Premières Nations et de cerner les lacunes et les iniquités.

Il faut maintenant formuler des recommandations sur le fonctionnement des processus d'agrément et de surveillance des Premières Nations, soit par la province ou par un organe autochtone. Le rapport cerne également les lacunes en matière de financement et les formules de financement et établit les pratiques exemplaires à l'échelle nationale. FPDI espère que l'on pourra également formuler des recommandations concernant une analyse et une étude plus poussées permettant de déterminer le coût de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants, le financement pour l'infrastructure, les exigences en matière d'immobilisations à respecter pour répondre aux normes réglementaires et l'assurance-responsabilité.

Pour l'instant, FPDI a établi la First Peoples Child Care Association, la première étape dans l'établissement d'une entité responsable de la garde d'enfants des Premières Nations au Manitoba et de son rôle dans le processus afin de répondre à un règlement établi. La difficulté, c'est que ce groupe ne bénéficie d'aucun appui financier. Il est essentiel, pour la garde des enfants des Premières Nations, d'obtenir de l'aide d'autres ministères fédéraux, ainsi que de la Direction générale de la santé des Premières Nations et des Inuits. Une meilleure intégration des programmes appuyés par divers ministères contribuerait énormément à l'établissement de garderies réglementées de qualité, ce qui faciliterait beaucoup la vie aux clients qui ont des enfants.

En conclusion, on a beaucoup fait pour appuyer les Premières Nations du Manitoba. Il reste néanmoins beaucoup à faire pour éliminer les obstacles auxquels sont confrontés les personnes qui entrent sur le marché du travail.

Il faut continuer de permettre aux administrateurs communautaires de bénéficier de l'apprentissage continu, ce qu'appuie FPDI, dans le cadre de la grande stratégie visant à accroître la participation des Autochtones au marché du travail. Il faut établir des partenariats de tous genres, qu'ils soient officiels ou officieux. Les Premières Nations avec lesquelles nous travaillons le comprennent bien. Cependant, comme je l'ai indiqué, le manque de ressources financières et humaines complique énormément l'établissement de partenariats solides aidant les Premières Nations à intégrer le marché du travail. Il faut inviter l'industrie à trouver des solutions qui nous permettront de réussir.

• (1015)

L'intégration de la garde d'enfants dans les programmes de soutien à la formation permettrait d'aider les jeunes parents à profiter des possibilités de formation et d'emploi.

Merci encore de m'avoir invité à comparaître devant votre comité.

Le président: Merci beaucoup Madame Harris.

Passons au prochain tour de questions; Madame Hughes du NPD, vous avez cinq minutes.

Mme Carol Hughes (Algoma—Manitoulin—Kapusking, NPD): Nous avons entendu certains des mêmes arguments dans le cadre de l'étude sur la pénurie des compétences qu'a effectuée le comité l'année dernière.

La question de la formation professionnelle a également été soulevée à la convention de l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs à laquelle j'ai assisté la fin de semaine dernière, notamment dans le contexte de la mise en valeur imminente du Cercle de Feu, dans le Nord de l'Ontario.

Merci d'être parmi nous, Madame Cayen. On a parlé de certains instituts aujourd'hui. Le Teg Educational Institute à M' fait lui aussi du bon travail, mais le fait est que les programmes sont souvent sous-financés. Il y a un grand écart salarial entre les travailleurs en garderie et les enseignants à l'intérieur et à l'extérieur des collectivités des Premières Nations.

Vous avez mentionné bon nombre de difficultés et d'obstacles. On entend sans cesse parler de l'importance de la flexibilité. Il est essentiel de comprendre que ce n'est pas la centralisation qui importe, mais bien de faire en sorte que les petites localités sont reconnues. Toutes les collectivités sont différentes. Vous en avez parlé, Madame Cayen.

Madame Harris, vous avez parlé du fait qu'il existe maintenant une base de données et que les coûts associées à cette base de données font que les gens sur le terrain ont moins d'argent à consacrer à la formation.

Je me demandais si vous pouviez nous parler davantage de la flexibilité qui s'impose. De plus, quels sont les écueils à éviter?

• (1020)

Mme Elisabeth Cayen: Selon moi, l'arrangement que nous avons actuellement dans le cadre du programme du FCP qui nous finance et qui, soit dit en passant, vient à expiration à la fin mars, est très flexible. Je pense que c'est en grande partie attribuable au fait que notre participation passée au programme de PCEA nous a appris ce qui fonctionne. Les autorités l'ont reconnu et nous ont dit de leur laisser faire ce qui s'impose.

Ainsi, un jeune homme, car la pêche est majoritairement un monde d'hommes...

Mme Carol Hughes: Quel âge ont-ils? C'est une question que je me suis souvent posée.

Mme Elisabeth Cayen: De 22 à 40 ans, je dirais. Il est difficile de se lancer dans le secteur de la pêche à un âge plus avancé. C'est un travail plutôt ardu. Ce n'est pas un travail facile.

Notre financement n'est pas destiné à un groupe d'âge en particulier. Ce n'est pas un financement pour les jeunes, mais bien pour la formation, ce qui est très important. Il faut continuer d'avoir la flexibilité quant aux sommes d'argent que nous avons le droit de dépenser par personne. C'est très important. Le coût de la formation là-haut est exorbitant. L'aller-retour en avion coûte environ 2 000 \$.

Mme Carol Hughes: Combien d'argent vous manque-t-il pour connaître le succès dont vous avez parlé?

Mme Elisabeth Cayen: En fait, notre financement est...

Mme Carol Hughes: Vous avez dit que vous ne pouviez répondre à la demande.

Mme Elisabeth Cayen: C'est vrai, mais c'est à cause d'un manque de capacité. Nous ne voulons pas grossir trop vite.

Nous avons eu beaucoup de succès ces deux ou trois dernières années, mais avant d'embaucher plus d'instructeurs et de membres du personnel administratif, nous voulions nous assurer d'avoir de bonnes assises. N'oublions pas que l'industrie peut seulement accepter un certain nombre de personnes par année, car les choses prennent du temps à se mettre en place. Lorsqu'on commence à travailler dans un chalutier-usine congélateur, il faut avoir passé six

mois en mer avant de passer à l'étape suivante. Et pour chaque étape subséquente, les exigences s'intensifient.

C'est un processus progressif, c'est pourquoi on ne peut pas former 100 personnes par année pour la pêche en haute mer et espérer qu'elles seront toutes embauchées. Ce n'est pas réaliste. On ne peut pas avoir un équipage entièrement constitué de néophytes. Le capitaine virerait fou.

Le président: Merci beaucoup. Vos cinq minutes sont écoulées.

Passons maintenant à Mme McLeod, du Parti conservateur.

Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC): Je tiens tout d'abord à remercier tous les témoins.

Il est très encourageant d'entendre parler du succès de votre programme et de l'excellent travail qui se fait dans l'ensemble du pays. La situation n'est toujours pas idéale, mais au moins nous sommes sur la bonne voie, du moins je l'espère.

Un des objectifs de l'étude est de cerner les programmes qui portent fruit, les modèles et les difficultés. Nous avons entendu parler du FCP et de la SFCEA. J'aimerais que tous les témoins qui souhaitent répondre nous parlent des avantages et des inconvénients de ces types de programmes de financement.

Commençons par Mme Cayen avant de passer aux témoins en vidéoconférence.

Pourriez-vous nous parler des avantages et des inconvénients de ces deux modèles?

Mme Elisabeth Cayen: Nous ne participons pas directement à la SFCEA. Les organisations de formation inuites qui contribuent à notre financement reçoivent des fonds dans le cadre de la SFCEA, fonds dont nous bénéficions indirectement. Aucun programme n'a jamais été refusé dans le cadre de la SFCEA, ce qui est extraordinaire.

Honnêtement, nous sommes plutôt satisfaits du financement. Il est stable. C'est exactement ce dont nous avons besoin pour le type de programme que nous offrons. Même si les montants qu'on obtient... Écoutez, il va sans dire qu'on pourrait en faire davantage avec plus d'argent, en fonction du marché du travail.

Mme Cathy McLeod: Pourrais-je rapidement apporter une précision?

La participation des étudiants est financée dans le cadre de la SFCEA, mais vous obtenez votre financement du FCP. Ces deux sources de financement contribuent à la prestation de vos programmes.

• (1025)

Mme Elisabeth Cayen: Oui.

Mme Cathy McLeod: Madame Harris.

Mme Joan Harris: Notre organisation est exclusivement financée dans le cadre de la SFCEA, nous avons donc plus de contraintes. Environ un quart des 34 signataires d'ententes secondaires avec qui nous faisons affaires ont un financement supérieur à 400 000 \$. Les sommes accordées dans le cadre des autres ententes sont très faibles. Lorsqu'on tient compte... Par exemple, si l'entente est d'une valeur de 100 000 \$ à 200 000 \$ et le budget d'administration est de 10 %, ce n'est pas beaucoup. C'est là la difficulté dont j'ai parlé.

Il faut s'acquitter de plusieurs responsabilités à même ce budget, dont bien évidemment la tâche très importante qui consiste à établir des statistiques sur nos clients. On peut toujours réussir avec le budget qu'on a, mais il faut faire preuve d'un peu plus d'ingéniosité dans la gestion des fonds. Les partenariats officieux dont j'ai parlé sur les réserves nous permettent d'en avoir plus pour notre argent. En plus d'utiliser leur financement, les Premières Nations profitent également de programmes comme Mesures actives pour offrir plus de formation à leurs clients.

Mme Cathy McLeod: Merci.

Monsieur Paterson, êtes-vous concernés par ces programmes, et avez-vous quelque chose à ajouter?

M. Kent Paterson: Pas pour l'instant, non.

Mme Cathy McLeod: D'accord, parfait.

Madame Harris, je suppose que le nouveau système électronique vous permet d'analyser des données plutôt utiles. Pouvez-vous nous dire, en trente secondes, quels sont les objectifs du nouveau système électronique?

Mme Joan Harris: Oui, bien sûr.

Lorsque nous avons choisi le système, nous voulions avant tout qu'il soit convivial, car le niveau d'expérience varie dans les réserves. Il fallait que tout le monde trouve le nouveau système plus facile à utiliser. Nous sommes passés à ce qu'on appelle un système de comptabilité et de gestion des ressources. Il nous permet de suivre nos cibles régulièrement. Il est en-ligne, en temps réel. Nous n'avons plus besoin d'attendre que le gouvernement fasse sa mise à jour mensuelle; nous pouvons consulter les données en temps réel. Ainsi, les Premières Nations peuvent mieux cerner les éventuelles lacunes et effectuer les suivis nécessaires. Elles ont maintenant une meilleure compréhension des chiffres.

Le président: Merci. Voilà qui met fin au tour de questions.

Passons à M. Cuzner, du Parti libéral.

M. Rodger Cuzner: Merci à tous les témoins.

J'aimerais obtenir une précision; vous allez peut-être croire que cela n'a rien à voir avec l'étude, mais j'y reviendrai. J'ai sorti ça des archives; en 2001-2002, si je ne m'abuse, on a accordé au Nunavut un contingent de crevettes, mais la capacité du territoire était insuffisante. Je pense qu'un problème est survenu quand un bateau non Canadien a fini par pêcher ces crevettes. C'était un bateau Norvégien, je pense.

La capacité existe-t-elle aujourd'hui au Nunavut? Pêchez-vous vos propres crevettes?

Mme Elisabeth Cayen: Tout à fait. Notre allocation globale s'élève maintenant à 75 % dans les eaux adjacentes au Nunavut, ce qui faisait partie de l'entente sur la revendication territoriale. Nous avons maintenant la capacité. Nous avons six ou sept bâtiments de pêche qui appartiennent au Nunavut à part entière où dont le Nunavut possède une part majoritaire. Le nombre de bateaux étrangers diminue; c'est notre objectif. Notre objectif consiste à passer...

• (1030)

M. Rodger Cuzner: Vous auriez commencé vers 2001-2002.

Mme Elisabeth Cayen: Oui; il nous a fallu quelques années pour établir le NFMTCC. Si ça nous a pris si longtemps, c'est en partie parce que les habitants n'étaient pas habitués à pêcher. Traditionnellement, ils partaient pêcher pendant une journée, mais ils n'étaient jamais partis pendant six à huit semaines.

M. Rodger Cuzner: Oui, c'est bien ce que je pensais. C'était une source de revenus, mais elle n'allait pas très loin.

Mme Elisabeth Cayen: Les choses ont beaucoup changé.

M. Rodger Cuzner: Vous avez mentionné que votre financement prendra fin à la fin mars.

Mme Elisabeth Cayen: C'est bien ça.

M. Rodger Cuzner: Y a-t-il des négociations en cours? Est-ce l'impression que vous avez?

Mme Elisabeth Cayen: J'ai assuré le financement jusqu'à l'année prochaine. Il ne vient pas tout du gouvernement du Canada. En fait, le gouvernement contribue une petite partie. J'ai établi une relation avec le gouvernement du Nunavut, qui sera notre source de financement principale pour l'année en cours dans le cadre de sa stratégie du marché du travail.

Nous espérons nous prévaloir des nouveaux programmes du gouvernement fédéral en 2015, mais pour cette année-ci, voilà ce que nous ferons.

M. Rodger Cuzner: J'ai une petite question pour Mme Harris.

Vous travaillez en partenariat avec la prestation de programmes et offrez des possibilités d'emploi et de formation dans le cadre d'une entente secondaire avec la province du Manitoba.

Savez-vous si certaines de ces possibilités de formation bénéficient d'un appui aux termes des ententes sur le marché du travail?

Mme Joan Harris: Non. Le financement fait partie de la SFCEA. Certaines des Premières Nations sont en partenariat avec la province, mais elles sont peu nombreuses. La plupart de nos 34 Premières Nations participent habituellement à d'autres programmes de financement fédéraux. Quand j'ai parlé des difficultés, j'ai mentionné qu'il serait très avantageux que les organismes fédéraux qui nous accordent des fonds facilitent les liens avec le gouvernement provincial. Ces liens sont plutôt faibles à l'heure actuelle.

M. Rodger Cuzner: Merci.

Le président: Merci Monsieur Cuzner.

La parole est à vous, Monsieur Armstrong.

M. Scott Armstrong (Cumberland—Colchester—Musquodoboit Valley, PCC): J'aimerais faire fond sur cette question.

Ce que vous êtes en train de dire, c'est que vous avez du mal à obtenir l'argent du gouvernement provincial alors que c'est de l'argent fédéral que gèrent les provinces. C'est bien ça?

Mme Joan Harris: C'est ce que je dis. Ce que j'ai dit, c'est qu'il faut collaborer afin que nos clients autochtones puissent obtenir cet argent, tout à fait.

M. Scott Armstrong: Comment la province explique-t-elle son refus d'accorder des fonds aux clients autochtones? Avez-vous une opinion là-dessus?

Mme Joan Harris: On ne sait pas vraiment pourquoi. Ce que nous voulons, c'est être consultés au début du processus, lorsque les programmes sont mis au point.

M. Scott Armstrong: Ce que vous demandez au gouvernement fédéral, c'est de faire savoir aux provinces, lorsque nous négocions les ALE et autres, comment nous nous attendons à ce que l'argent soit dépensé et affecté.

Mme Joan Harris: Exactement. Nous voulons que les Autochtones aient leur mot à dire, du moins dans notre province, quand celle-ci affecte l'argent destiné à la formation à des initiatives d'immobilisations.

M. Scott Armstrong: Compte tenu du fait que ce sont des deniers publics fédéraux qui sont transférés aux provinces, vous voudriez que le gouvernement fédéral exerce un plus grand contrôle sur la façon dont l'argent est dépensé. Est-ce exact d'exprimer la chose ainsi?

Mme Joan Harris: C'est exact, tout à fait.

M. Scott Armstrong: Merci beaucoup.

Madame Cayen, votre programme m'intéresse. Je viens de la côte est. M. Cuzner et moi connaissons bien le secteur des pêches et savons bien que c'est un secteur saisonnier. Avant que Rodger et moi prenions notre retraite là-bas pour 70 000 \$ dans trois mois...

Des voix: Oh, oh!

M. Scott Armstrong: Pourriez-vous nous dire quelques mots là-dessus? Vous avez parlé de l'âge de vos clients qui se lancent dans le secteur de la pêche et du succès qu'ils connaissent depuis quelques années. Ils ont 20 ans après tout. Comment ces clients entrent en contact avec vous? Je suppose qu'ils entendent parler de vous de bouche à oreille et s'inspirent de leurs amis plus vieux, mais y a-t-il moyen, un genre de programme, qui vous permettrait d'informer les élèves du secondaire des programmes qui sont disponibles et de les recruter à cet âge-là avant qu'ils ne doivent faire la transition difficile de l'école au marché du travail, ou avant qu'ils n'abandonnent leurs études?

C'est une période de la vie très difficile; en tant qu'enseignant, je sais qu'on en perd beaucoup à cette étape-là, qu'ils soient des Premières Nations ou autres. La transition de l'école au marché du travail, qu'on ait abandonné ses études ou non, est très difficile. Y a-t-il des programmes conçus pour informer les jeunes et les inciter à participer avant qu'ils ne...?

• (1035)

Mme Elisabeth Cayen: Oui. Nous allons dans les écoles secondaires quand nous en avons la chance. Comme je l'ai dit plus tôt, le coût des déplacements est monstrueux à Iqaluit, comme dans l'ensemble du Nunavut, on ne peut donc pas se rendre dans toutes les écoles, dans toutes les localités. Ce n'est pas réaliste. Cependant, nous visitons souvent les centres régionaux, où nous retrouvons souvent beaucoup de jeunes. Qui plus est, les enfants des collectivités avoisinantes se rendent souvent aux salons des carrières. Chaque fois qu'il y a un salon ou d'autres occasions... D'ailleurs, nous allons visiter une école secondaire à Iqaluit la semaine prochaine, et nous parlerons aux élèves de notre programme.

N'oublions pas qu'on ne peut pas vraiment recruter des jeunes de moins de 18 ans. C'est la limite fixée par Transports Canada. C'est lui qui décide et il nous a dit que non, et c'est tant mieux. Figurez-vous qu'il faut avoir atteint un certain niveau de maturité avant de quitter la maison. Il faut avoir acquis une certaine indépendance ce qui, selon notre expérience, arrive plutôt à 25 ans qu'à 18 ans.

M. Scott Armstrong: Vous avez quand même mentionné la formation préalable que vous devez effectuer pour obtenir ces compétences de base nécessaires à l'emploi. Transports Canada vous

impose-t-il des limites qui vous éviterait d'offrir ce type de programme à des jeunes de moins de 18 ans?

Mme Elisabeth Cayen: Non, absolument pas.

M. Scott Armstrong: Pourriez-vous vous occuper de cette partie-là?

Mme Elisabeth Cayen: Tout à fait, oui. C'est quelque chose que nous avons mis au point. C'est en quelques sortes un processus de présélection en prévision des cours supérieurs. Nous en venons à comprendre que, sans cela... Les étudiants se rendaient à Iqaluit pour être formés, mais nous ne savions pas vraiment le genre de formation qu'ils obtenaient parce qu'ils manquaient des cours. Ils n'assistaient pas aux cours. C'était comme des vacances pour eux, parce que... N'oublions pas que la formation dans le Nord est entièrement financée. C'est le modèle en vigueur depuis des années. Les étudiants n'ont aucune somme à investir, ils voient donc cela comme des vacances payées.

M. Scott Armstrong: C'est difficile de changer les habitudes qui sont renforcées depuis si longtemps.

Mme Elisabeth Cayen: Très difficile, effectivement.

M. Scott Armstrong: Il faut absolument changer ces habitudes afin que les compétences professionnelles sont mises à profit et que les étudiants apprennent à arriver à l'heure, à se présenter au travail et à décrocher les bons emplois. Elle est difficile, la transition de l'école au travail. C'est la même chose partout, pour les élèves de toutes les origines ethniques. Je pense encore que plus on peut en faire pour favoriser le recrutement dans les écoles secondaires et apprendre aux jeunes certaines des compétences élémentaires... Je pense que ce serait très utile que vous et les écoles elles-mêmes travaillent avec des conseillers d'orientation et autres.

Le président: Merci, Monsieur Armstrong. Vos cinq minutes sont écoulées.

M. Scott Armstrong: Merci beaucoup.

Le président: Passons à Mme Groguhé. Vous avez cinq minutes.

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Merci, monsieur le président.

Madame Cayen, vous avez mentionné la possibilité de faire une demande pour un stage d'au moins 15 jours avant de s'inscrire à un programme de formation. Quel est le pourcentage de réussite et de maintien en emploi lorsque les personnes suivent ce stage avant d'avoir de la formation? Avez-vous une idée de ce pourcentage?

[Traduction]

Mme Elisabeth Cayen: Je ne suis pas sûre de comprendre la question.

Ce que nous offrons, c'est un programme préalable à la formation. C'est un programme de deux semaines qui explique le fonctionnement du secteur de la pêche aux élèves. On aborde toutes sortes de questions, comme le style de vie et d'autres. Nous évaluons leurs compétences en calcul. Nous effectuons des évaluations de toutes sortes. Nous pouvons ainsi identifier les candidats qui ont les compétences nécessaires et leur donner un aperçu du secteur afin qu'ils puissent déterminer si ça les intéresse.

Le nombre de personnes qui finissent par passer à l'étape suivante est davantage attribuable au niveau d'intérêt qu'aux compétences. Certaines personnes pensent vouloir vivre de la pêche, mais lorsqu'elles apprennent ce que c'est vraiment, elles changent d'avis. En réponse à la question, je dirais qu'environ 80 % des personnes qui suivent le programme préalable à la formation passent à l'étape suivante.

[Français]

Mme Sadia Groguhé: D'accord.

Vous avez aussi parlé de reddition de comptes. Je voudrais avoir quelques éclaircissements à ce sujet. Comment décrivez-vous cette reddition de comptes? À quelles difficultés faites-vous face à cet égard?

• (1040)

[Traduction]

Mme Elisabeth Cayen: Nous sommes responsables à tous les niveaux, notamment financier... Ma philosophie est la suivante: en tant que contribuable, si je ne suis pas à l'aise avec une dépense, je ne vais pas la faire. C'est la question que je me pose à chaque fois que j'affecte des fonds dans le cadre du programme. Je ne parle pas seulement des fonds fédéraux. C'est la même chose pour tout financement de programme. La responsabilité financière est très importante. À mon avis, si on n'a pas...

Il y a un autre principe que je suis: il faut suivre l'argent et voir ce qui se passe. Si on constate que l'argent finance de bons programmes de formation, c'est qu'il a été bien investi.

Nous avons également une responsabilité à l'égard de l'emploi. Ce n'est pas faire preuve de responsabilité que de s'intéresser seulement à la formation. C'est faillir à la tâche. Ça n'a aucun but.

L'autre chose que je voulais mentionner, c'est que pas tout le monde qui participe à nos programmes ont suivi un programme préalable à la formation. Pas tout le monde finit par travailler dans le secteur de la pêche; ils vont parfois travailler ailleurs, parce qu'ils ont plus de confiance et comprennent qu'ils sont capables d'apprendre. Je fais également le suivi de ces résultats-là, parce que je pense qu'ils sont importants.

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Dans l'ensemble, cette reddition de comptes reflète-t-elle de façon efficace l'ensemble du travail effectué ou pourrait-elle être améliorée?

[Traduction]

Mme Elisabeth Cayen: Je pense que nous nous portons plutôt bien à l'heure actuelle. Cela fait plusieurs années que je comptabilise de nombreux programmes différents, je dirais que oui.

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Monsieur Paterson, vous avez mentionné également la possibilité, pour les jeunes et les moins jeunes au YMCA, de faire des stages. Par contre, il y a un volet que vous n'avez pas abordé, soit celui de la création d'entreprises. Pourriez-vous nous en parler un peu, s'il vous plaît?

[Traduction]

M. Kent Paterson: Nous avons un programme indépendant du programme dont j'ai parlé qui cible les adultes qui veulent établir leur propre entreprise. C'est un programme de travail indépendant. Toute personne qui touche des prestations d'assurance-emploi peut s'en prévaloir. Nous offrons toute une gamme de conseils pour aider les gens à établir leurs propres plans d'affaires. Nous leur donnons une formation en finances. Nous offrons également une formation sur la vente, le marketing et les aspects légaux liés à l'exploitation d'une entreprise. Quand les gens finissent par se lancer en affaires, nous continuons de leur offrir un soutien. C'est un programme que nous offrons depuis plusieurs années. Nous espérons pouvoir l'élargir.

Ces derniers temps, nous travaillons également avec les nouveaux arrivants au Manitoba. Je ne peux pas dire que nous nous soyons intéressés aux possibilités de création d'entreprises pour les Autochtones, mais il demeure que le programme prend de l'ampleur depuis les quelques dernières années.

Le président: Merci beaucoup.

Voilà qui met fin à la période de cinq minutes. Elle passe très vite, je sais.

En fait, nous avons fini avec le deuxième groupe de témoins. Premièrement, j'aimerais remercier tous les témoins des témoignages très intéressants qu'ils ont faits aujourd'hui. J'ai simplement quelques mots à dire avant de terminer.

Madame Cayen, vous avez employé le mot « monstrueux ». J'ai élevé quatre enfants, et ça fait longtemps que je n'ai pas entendu ce mot. Vous avez dit que c'est à 25 ans que les enfants acquièrent leur indépendance. Je peux vous confirmer que c'en est de même dans le Sud de l'Ontario.

Madame Harris, bonne chance la prochaine fois que vous déroulez le rebord.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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