



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 015 • 2<sup>e</sup> SESSION • 41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le jeudi 6 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 jeudi 6 mars 2014

•(0845)

[Traduction]

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

C'est la 15<sup>e</sup> réunion du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. Nous sommes le jeudi 6 mars 2014. Nous poursuivons notre étude des perspectives d'emploi offertes aux Autochtones sur le marché du travail.

Je demanderais à tous les députés d'interrompre leurs discussions. La réunion commence maintenant. Merci.

Aujourd'hui encore, nous allons recevoir deux groupes de témoins. Pendant la première heure, nous entendrons les observations des témoins ici présents.

Il y a d'abord Mme Karin Hunt, qui est la directrice administrative de l'organisme Prince George Nechako Aboriginal Employment and Training Association. Nous accueillons également M. Steve Williams, qui est le président d'Aboriginal Labour Force Development Circle. De l'organisme International Union of Operating Engineers, nous entendrons les témoignages de M. Steven Schumann, directeur des relations avec le gouvernement du Canada, et de M. Brian Pelletier, coordonnateur pour les Autochtones à la section locale 793.

Avant de passer aux témoignages proprement dits, je veux signaler que nous allons prendre un peu de temps à la fin de la séance, peut-être 5 ou 10 minutes, pour traiter des travaux du comité.

Je cède maintenant la parole à Mme Hunt. Vous avez 10 minutes pour nous faire part de vos observations.

**Mme Karin Hunt (directrice exécutive, Prince George Nechako Aboriginal Employment and Training Association):** Mesdames et messieurs les membres du comité, chers collègues témoins, bonjour. Au nom de la Prince George Nechako Aboriginal Employment and Training Association, également connue sous le nom de la PGNAETA, j'ai le plaisir et le privilège de m'adresser au comité permanent.

Notre association a le mandat de servir la communauté autochtone dans le cadre du développement des ressources humaines de la région intérieure du nord de la Colombie-Britannique. Nos principaux services sont financés par l'entremise de l'entente relative aux compétences et à l'emploi des Autochtones conclue avec Emploi et Développement social Canada. Nous les offrons dans 17 collectivités des Premières Nations, une ville et sept municipalités rurales dans le but d'aider tous les citoyens autochtones, qu'ils vivent à l'intérieur ou à l'extérieur d'une réserve et qu'il s'agisse d'Indiens inscrits ou non, ou d'Inuits qui habitent à la campagne ou à la ville. Leur lieu de naissance n'a pas d'importance. Pourvu que ce soit des

Autochtones qui vivent dans la région visée par nos activités, ils peuvent bénéficier de nos services.

Nos chefs, nos dirigeants des villes, nos avocats en droit du travail et nos citoyens nous guident dans nos efforts collectifs visant à aider la population active à participer à l'évolution du marché du travail dans l'économie d'aujourd'hui. Nous croyons que le développement personnel est essentiel à la viabilité des collectivités. Pour maximiser le potentiel des Premières Nations et les rendre plus prospères, notre stratégie met l'accent sur trois thèmes clés. Il faut premièrement renforcer la capacité des gens et des collectivités. Deuxièmement, il faut établir un lien et des partenariats avec l'industrie et les principaux intervenants du milieu. Troisièmement, il faut adopter des approches novatrices et différentes méthodes pour tenter d'amener des changements positifs.

Nous offrons une série de programmes et de services uniques, et nous avons une équipe chevronnée et motivée par ses réussites qui souhaite changer les choses dans les collectivités du Nord. Nous donnons accès à des salles de classe de même qu'à des laboratoires d'informatique fixes ou mobiles, et les partenariats que nous avons établis avec l'industrie locale témoignent de la qualité de nos services. Nous avons signé 16 ententes de recrutement et de maintien de l'effectif.

Ensemble, grâce à tous les services offerts par notre association, nous avons réussi à placer 2 708 personnes sur le marché du travail pendant les quatre dernières années d'une entente de cinq ans signée dans le cadre de la SFCEA. En ce qui concerne les programmes sociaux à l'échelle provinciale et fédérale, cela représente plus de 800 000 \$ d'économies pour la caisse de l'assurance-emploi, et plus de 2 millions de dollars d'économies pour ce qui est du fonds fédéral et des fonds provinciaux en matière de revenu. De plus, on estime que 30 millions de dollars en salaires ont été investis dans l'économie.

Nous sommes également heureux de collaborer avec nos collègues et nos partenaires de la Colombie-Britannique. En Colombie-Britannique, 13 Premières Nations signataires d'ententes de la SFCEA, comme la nôtre, forment la First Nations Human Resource Labour Council. Nous avons l'appui de l'Assemblée des Premières Nations de la Colombie-Britannique, du Sommet des Premières Nations et de l'Union des chefs indiens de la Colombie-Britannique. Nous avons signé des protocoles d'entente avec le Conseil des leaders des Premières Nations de la Colombie-Britannique, l'Industry Training Authority et le ministère du Logement et du Développement social. L'objectif général du Labour Council est d'amener des changements sociaux en travaillant avec le gouvernement du Canada, en établissant des relations stratégiques en vue de conclure des partenariats et en appliquant son savoir-faire dans le cadre de stratégies de développement du marché du travail.

En ce qui concerne les débouchés offerts aux Autochtones sur le marché du travail, il y a quatre éléments importants à prendre en considération, notamment le bassin de main-d'oeuvre. On s'attend à ce que le nombre d'Autochtones en âge de travailler augmente de 72 % entre 1991 et 2016, par rapport à 23 % chez les non-Autochtones.

Les Autochtones de la Colombie-Britannique constituent un bassin de main-d'oeuvre, et, si l'on se fie aux données du recensement et aux statistiques, ils ont le taux de croissance le plus élevé au Canada, et représentent donc sans aucun doute une source de nouveaux travailleurs. La population autochtone de la région intérieure du nord de la Colombie-Britannique est plus jeune que son pendant non autochtone. Par exemple, l'âge médian des Autochtones est de 29 ans, par rapport à 42 ans pour ce qui est des non-Autochtones. Au moment du recensement, 16 % de la population autochtone avaient plus de 55 ans comparativement à 30 % de la population non autochtone. Dans la province, le taux de croissance des Autochtones est 3,5 fois supérieur à celui des non-Autochtones, ce qui permet de créer un nouveau bassin de travailleurs.

• (0850)

Le taux de diplomation des jeunes Autochtones accuse un retard, et leurs niveaux d'alphabétisation sont souvent moins élevés lorsqu'ils quittent le système scolaire public avec un diplôme de fin d'études. Nos jeunes sont ceux qui ont enregistré la plus forte croissance démographique, mais nous avons pourtant le taux d'alphabétisation le plus bas et le taux de décrochage le plus élevé.

Les Autochtones sont particulièrement vulnérables en raison des multiples obstacles à l'emploi auxquels ils font face, et ils doivent acquérir les compétences nécessaires pour s'adapter à l'évolution des conditions du marché du travail et trouver des emplois à long terme. Les citoyens autochtones constituent le bassin de main-d'oeuvre le plus logique pour les industries en croissance établies près de villages autochtones. Malgré notre bassin de main-d'oeuvre en pleine croissance et la proportion grandissante de jeunes la plus importante au pays, nous éprouvons certaines difficultés à intégrer les Autochtones à la population active.

L'écart constaté dans le marché du travail est le deuxième élément à considérer. La différence entre le taux d'emploi des Autochtones et celui du reste de la population est particulièrement prononcée dans le nord de la Colombie-Britannique. Selon le rapport, 77 % des non-Autochtones dans la force de l'âge peuvent trouver du travail dans notre région, par rapport à seulement 57 % des Autochtones. Il y a un écart de 19,7 % pour ce qui est du taux d'emploi et de 10,3 % pour le taux de chômage, et la différence médiane du taux horaire est de 4,33 \$.

Les Autochtones ont des niveaux d'instruction moins élevés que ceux des non-Autochtones, et avec l'imminente pénurie de main-d'oeuvre dans le domaine technique et les corps de métier, il y a beaucoup à faire pour régler le problème. Par exemple, nous avons parlé à 6 000 Autochtones qui se sont montrés un peu intéressés par les métiers spécialisés, mais, parmi eux, seulement 24 % avaient le niveau d'alphabétisation nécessaire pour commencer un programme technique ou professionnel. La plupart avaient un diplôme de 12<sup>e</sup> année ainsi qu'un niveau d'alphabétisation nettement inférieur à ce qui est demandé pour intégrer un corps de métier.

Compte tenu de la demande de main-d'oeuvre qui devrait augmenter au cours des 10 prochaines années, il est essentiel d'appuyer et de continuer de financer la stratégie pour la formation professionnelle des Autochtones afin de diversifier les milieux de travail, d'encourager le placement à long terme et de combler l'écart.

Le troisième élément qu'il faut prendre en considération est la demande sur le marché du travail. Le rapport sur les perspectives d'emploi dans les métiers pour 2010-2020 prévoit une dégradation des conditions du marché, avec des pénuries de main-d'oeuvre dans les domaines techniques et l'ensemble du secteur des métiers d'ici 2016.

La demande de main-d'oeuvre dans le nord de la Colombie-Britannique a augmenté de manière exceptionnelle au cours des cinq dernières années à cause de l'augmentation du nombre de projets et de départs à la retraite. C'est surtout vrai dans le domaine minier, dans le secteur du gaz naturel, pour ce qui est de certains projets, et sans aucun doute dans le milieu de la construction. Comme l'a indiqué le rapport sur les perspectives du marché du travail en Colombie-Britannique, 97 % des postes vacants nécessitent au moins un diplôme d'études secondaires, tandis qu'il faut un diplôme d'études collégiales ou d'une école de métiers dans 42 % des cas. Si l'on se fie à ces données, l'épanouissement des collectivités autochtones repose sur l'alphabétisation ou l'apprentissage en milieu de travail.

La croissance de la demande dans tous les secteurs entraînera une pénurie de travailleurs qualifiés. Les secteurs des mines, du pétrole et du gaz, des forêts, de l'énergie, de la fabrication, de la construction et des infrastructures connaîtront une croissance importante, et il y aura des débouchés dans certaines régions semi-éloignées ou éloignées, notamment les territoires traditionnels des Premières Nations. Il faut également tenir compte de la question des emplois saisonniers par rapport aux emplois à long terme.

Le quatrième et dernier élément à prendre en considération est la parité. Pour relever le niveau de vie des Autochtones du nord de la Colombie-Britannique, il est essentiel qu'ils aient les compétences nécessaires pour obtenir des emplois durables, s'acquitter convenablement de leurs fonctions et s'instruire davantage. Avoir un emploi peu spécialisé signifie souvent qu'on a un salaire moins élevé, de mauvaises conditions de travail, moins d'avantages sociaux, moins de possibilités d'avancement, différents quarts de travail et une situation précaire. En général, ce sont les citoyens marginalisés qui font ce genre de travail, ceux qui sont moins éduqués et pour qui il est difficile de s'instruire davantage.

Les dépenses liées à l'emploi, comme les services de garde, le transport, l'équipement de travail et le permis de conduire s'ajoutent au fardeau de ceux qui gagnent un petit salaire. Une grande partie de la main-d'oeuvre autochtone habite dans des régions rurales ou éloignées. Les frais associés au transport, à l'hébergement et à un logement convenable sont parfois considérables lorsque le travail est effectué loin de la collectivité où habite le travailleur.

• (0855)

Pour assurer la transition de nos citoyens vers les marchés durables, il faut leur donner des occasions, des ressources et un soutien adéquat. Il faut mettre l'accent sur le développement de leurs compétences et de leurs connaissances pour qu'ils puissent décrocher des emplois à long terme et améliorer leur situation. Pour cela, il faut leur donner du soutien, des options et des débouchés, ce qui s'est avéré plus efficace lorsque ce sont des organismes autochtones tels que les signataires d'ententes de la SFCEA qui s'en occupent.

**Le président:** Madame Hunt, auriez-vous l'obligeance de conclure rapidement? Vous parlez depuis exactement 10 minutes.

**Mme Karin Hunt:** Je vais passer tout de suite aux recommandations.

Nous voulons d'abord que le Comité permanent des ressources humaines demande au gouvernement actuel de soutenir pendant plusieurs années le programme relatif au marché du travail autochtone, ce qui est absolument essentiel.

Nous encourageons aussi le gouvernement du Canada à miser sur des investissements accrus dans le mécanisme de mise en oeuvre de la SFCEA plutôt que de lancer de nouveaux programmes aux objectifs souvent similaires. De plus, nous recommandons que le gouvernement établisse un lien entre les programmes sociaux fédéraux et leurs pendants provinciaux et qu'il continue de soutenir la flexibilité accordée par le programme de la SFCEA.

Plus important encore, il faut s'engager à promouvoir l'alphabétisation au sein des Premières Nations, car le développement de compétences techniques chez les Autochtones en dépend. Nous proposons d'appuyer cette mesure en mettant l'accent sur des services de garde de qualité, sécuritaires et abordables et en encourageant les signataires de l'entente sur le marché du travail à engager un dialogue constructif et à établir des partenariats dans le cadre de la SFCEA. Nous sommes disposés à travailler avec le gouvernement fédéral et les organismes qui ont signé des ententes dans le cadre de la SFCEA pour trouver le moyen d'harmoniser les politiques sociales fédérales et provinciales et de favoriser ainsi l'éducation et le succès dans le domaine technique.

Les résultats des quatre dernières années s'expliquent par le partage des ressources, la mobilisation de fonds, les économies réalisées grâce à l'emploi et une transformation sociale positive. Cela dit, l'établissement de relations est la pierre d'assise qui sous-tend chaque mesure à prendre. Pour ce qui est des ressources humaines et du développement du marché du travail, les services offerts et les résultats obtenus mettent en valeur une des nombreuses pratiques exemplaires adoptées en Colombie-Britannique dans le cadre de la SFCEA.

Même s'il ne s'agit pas d'une liste exhaustive, ces recommandations sont le fondement d'une approche prospective pour rééquilibrer la représentation dans les milieux de travail en accordant un soutien aux travailleurs d'origine autochtone, qui constituent un bassin de main-d'oeuvre inexploité. Les emplois conventionnels et la formation...

● (0900)

**Le président:** Madame Hunt, je vais devoir vous arrêter ici. Désolé. Nous avons largement dépassé le temps alloué et nous voulons en avoir assez pour entendre les autres témoins et pour poser des questions.

S'il y a des points que vous n'avez pas pu aborder à la fin de votre déclaration, vous pourrez en parler pendant la période de questions. C'est la même chose pour les autres témoins, car nous devons respecter les délais. Quant aux autres observations que vous n'avez pas pu présenter, je vous invite à me les soumettre à la fin de la séance ou à n'importe quel moment pendant notre étude.

Nous allons maintenant passer à M. Williams, pour 10 minutes.

**M. Steven Williams (président, Aboriginal Labour Force Development Circle):** Merci.

Bonjour à tous.

Au nom de l'Aboriginal Labour Force Development Circle, je tiens à remercier les Algonquins de nous accueillir sur leur territoire traditionnel de même que le comité permanent de me permettre de m'exprimer aujourd'hui au sujet des possibilités d'emploi et de perfectionnement des compétences qui sont offertes aux citoyens

autochtones dans le cadre des programmes relatifs au marché du travail pour les Autochtones.

Je tiens à dire que nous sommes satisfaits de la Stratégie pour les compétences et l'emploi des Autochtones et des initiatives précédentes.

Je m'appelle Steve Williams. Je suis originaire du territoire de la rivière Grand, à Brantford, et président de l'Aboriginal Labour Force Development Circle. Je prends part à des stratégies pour les compétences et l'emploi depuis le lancement des Chemins de la réussite dans les années 1980. Karin et moi défendons cette cause depuis longtemps, et nous continuons de le faire.

Notre organisation est apolitique, et nous travaillons avec 11 Premières Nations et 9 garderies pour Autochtones. Nous avons également une entente urbaine avec la ville de Toronto. L'an dernier seulement, nous avons offert à plus de 8 000 personnes des services publics et récréatifs en les aidant à s'orienter, à rédiger un curriculum vitae et à rechercher un emploi. Nous avons conclu une entente de partenariat de lutte contre l'itinérance pour laquelle l'ALFDC est l'instance communautaire de l'Aboriginal Community Advisory Board, le CAB, à Toronto. Nous avons plus de 26 points de service et 95 000 membres des Premières Nations et une autre population autochtone d'environ 70 000 personnes dans la ville de Toronto.

Depuis plus de 20 ans, nous fournissons des services d'emploi et de formation, et nous avons vu de nombreux changements et assisté au lancement de nombreuses initiatives. Vous avez sûrement déjà pris connaissance de toutes les données pertinentes pour votre étude, et je ne vais donc pas vous embêter avec davantage de détails.

Comme vous le savez, nos bureaux ne s'occupent pas uniquement des personnes prêtes à travailler et qui ont décidé de se trouver un emploi ou de suivre une formation pour se perfectionner. Nous travaillons souvent avec des gens qui ont décidé de changer de vie. La plupart d'entre eux nécessitent plusieurs interventions. Nous n'utilisons aucun critère, nous ne jugeons pas et nous ne jetons pas le blâme sur qui que soit. Nous préférons plutôt accepter les jeunes, les toxicomanes, les chefs de famille monoparentale, les personnes âgées et les personnes issues de la rue, et nous commençons par le début.

Pour les aider, il faut comprendre certaines choses, y compris d'où ils viennent. Une grande partie d'entre eux vivent dans des régions éloignées, dans des collectivités où il n'y a généralement pas d'établissements de formation professionnelle à proximité, ni de grandes entreprises prêtes à embaucher et à former des Autochtones. Pour nos gens, quitter leur collectivité pour la première fois constitue une décision importante et un véritable choc culturel. Ils sont d'ailleurs nombreux à s'exprimer uniquement dans leur langue traditionnelle. Beaucoup de programmes et d'établissements de formation professionnelle ne sont pas en mesure de répondre aux besoins particuliers de certains d'entre eux, ni d'offrir un cadre culturel adéquat. De plus, le transport entre le lieu de résidence et ces établissements est coûteux et demande beaucoup de temps à la plupart de nos clients.

Nos réussites ne peuvent pas toujours être exprimées en chiffres ou en pourcentages, mais plutôt en tenant compte des personnes qui reviennent et qui ont apporté des changements dans leur vie. Cela peut prendre un an, deux ans ou quelques années. Ces cas de réussites ont d'énormes répercussions sur leurs vies, leurs familles et leurs collectivités.

La majorité de nos bureaux ne compte qu'un seul employé. Notre manière de fonctionner et de les gérer est très stricte. Notre bureau central utilise 3 % du budget, tandis que les autres moyens employés pour offrir des services à l'échelle locale en utilisent 12 %. Nous fonctionnons donc avec 15 % du budget, ce qui est probablement mieux que certaines organisations.

Au fil des ans, nous avons pris connaissance de nouveaux programmes, services, modèles de rapport, principes directeurs et guides, et nous avons essayé d'en faire le meilleur usage possible.

Depuis le lancement de la SFCEA, nos bureaux ont établi et continuent d'établir des milliers de partenariats. Il n'y en a pas beaucoup qui sont considérés comme étant officiels, mais ils ont tous contribué d'une manière ou d'une autre à l'emploi et à la formation de nos gens. Il peut s'agir d'une contribution aussi minime que d'embaucher un jeune pour lui permettre d'acquérir de l'expérience professionnelle, mais, quelle que soit l'ampleur de l'initiative, nos partenariats ont aidé nos clients.

Un autre sujet dont il faut parler et pour lequel il faut donner des chiffres est celui des garderies des Premières Nations financées par l'entremise de la SFCEA. Un grand nombre d'Autochtones comptent sur leur financement pour offrir à leurs enfants un environnement sûr, fiable, professionnel et adapté à leur culture pendant qu'ils suivent une formation ou qu'ils occupent un emploi. Une de nos garderies n'est financée que par l'entremise de la SFCEA, et sa fermeture aurait des conséquences néfastes pour les membres de la communauté qui suivent une formation ou qui travaillent. Il est donc vital de maintenir son financement.

Il n'y a pas si longtemps en Ontario, les signataires d'ententes de la SFCEA recevaient pour les emplois d'été des étudiants autochtones une somme d'argent qui était supérieure au financement habituel de la SFCEA. Ce n'est plus le cas depuis 2011, et nos étudiants doivent maintenant présenter une demande à Emplois d'été Canada.

• (0905)

Les députés peuvent définir les priorités du financement relatif aux emplois d'été pour étudiants dans leur région, mais malheureusement, les Autochtones n'arrivent pas en tête de liste. Selon l'ALFDC, nous avons perdu 158 000 \$ et 54 emplois d'été pour ce qui est de l'entente des Premières Nations ainsi que 76 000 \$ et 21 emplois d'été pour l'entente urbaine.

On a revu l'utilisation d'environ 20,8 millions de dollars du Fonds pour les compétences et les partenariats, et nous demandons que les signataires d'ententes de la SFCEA participent eux aussi à l'élaboration des critères des programmes.

Je vais passer à nos recommandations, car je sais que notre temps est limité.

Une de nos recommandations est de poursuivre la Stratégie pour les compétences et l'emploi des Autochtones. Il faut maintenir le financement pluriannuel de la SFCEA, car cette initiative est très utile pour la planification de carrière, l'apprentissage continu, la formation professionnelle et la formation en apprentissage. Il faut également tenir compte de la SFCEA dans le cadre de l'élaboration de programmes, ce qui nous aiderait à mettre sur pied avec vous un programme tout simplement meilleur étant donné que nous connaissons les besoins de nos collectivités et que nous pourrions y donner suite.

De plus, la SFCEA devrait pouvoir élaborer des programmes de formation locaux, notamment pour offrir de l'enseignement de base dans les réserves, une alphabétisation appropriée sur le plan culturel

ainsi que de la formation professionnelle et de la formation en apprentissage.

Nous recommandons également de donner une tribune aux responsables de la SFCEA pour qu'ils puissent communiquer avec les décideurs au sujet des programmes et de l'attribution de fonds avant la mise en oeuvre ou l'annonce de nouveaux programmes, ce qui leur permettrait d'accroître leur participation et leur capacité à élaborer des programmes qui répondent précisément à leurs besoins.

Dans le cadre de la SFCEA, il faut aussi accroître le financement du travail autonome pour favoriser la création de postes de travailleurs indépendants dans les collectivités des Premières Nations. L'autre source de financement prévu à cette fin est extrêmement limitée, et il faudrait songer à l'élargir.

L'ALFDC souhaite également recommander un financement ou un refinancement des emplois d'été pour étudiants qui dépasse celui offert dans le cadre de la SFCEA.

Nous recommandons aussi d'entreprendre des démarches auprès des provinces et des territoires pour prolonger la subvention incitative aux apprentis de manière à ce qu'elle englobe la troisième et la quatrième année du programme d'apprentissage, d'augmenter le montant de la subvention et d'inclure les élèves du secondaire pour accroître la participation. Pour l'instant, la subvention ne s'applique qu'à la première et à la deuxième année du programme d'apprentissage, qui peut parfois durer quatre ans. Il s'agit pour nous d'un problème majeur.

On a élaboré récemment un processus d'engagement provincial, mais, malheureusement, l'ALFDC ne pourra pas y participer à cause d'autres engagements, mais nous espérons pouvoir apporter notre contribution par courriel.

Nous recommandons aussi de maintenir le financement du programme de garderies de la SFCEA, grâce auquel nos enfants profitent de services de garde professionnels, fiables et culturellement adaptés pendant que nous travaillons ou que nous suivons une formation. Nous aimerions vraiment que cette initiative se poursuive.

Il faut également revoir le Fonds pour l'emploi des Premières Nations de manière à faire participer les signataires d'ententes de la SFCEA, et réunir les deux volets de financement pour former les personnes inscrites.

Enfin, il faut restructurer le Fonds pour les compétences et les partenariats afin d'inclure les signataires d'ententes de la SFCEA.

J'ai sauté pas mal de passages de ma déclaration pour la raccourcir, car j'avais huit pages.

**Le président:** En fait, il vous reste encore une minute et demie si vous voulez continuer, Steve. C'est à vous de voir. Vous pouvez également vous arrêter ici.

**M. Steven Williams:** Je vais conclure en vous lisant un passage tiré d'un rapport de la Commission royale publié en 1996, qui a été repris par le premier ministre :

Les communautés autochtones du Canada constituant le segment le plus jeune et dont la croissance est la plus rapide de la population de notre pays, notre gouvernement reconnaît qu'elles forment une partie essentielle de notre avenir. Il est donc dans notre intérêt collectif d'aider à veiller à ce que les jeunes autochtones reçoivent l'éducation et la formation professionnelle nécessaires pour obtenir de bons emplois et prospérer.

Ces mots ont été prononcés par le premier ministre Stephen Harper à l'occasion de la signature de la Proclamation royale, le 7 octobre 2013.

Merci à vous tous de nous avoir invités.

●(0910)

**Le président:** Merci de votre exposé, et merci d'avoir mentionné que vous venez de Brantford. Je n'en dirai pas plus.

**Des voix:** Oh, oh!

**Le président:** Nous allons maintenant entendre M. Pelletier et M. Schumann.

Allez-vous partager votre temps? Monsieur Schumann, vous avez 10 minutes.

**M. Steven Schumann (directeur des relations gouvernementales du Canada, International Union of Operating Engineers):** Merci de nous avoir invités à comparaître devant votre comité.

Je m'appelle Steven Schumann. Je suis directeur des relations gouvernementales du Canada à l'International Union of Operating Engineers, ou l'IUOE, pour faire court.

Je suis accompagné de Brain Pelletier, qui est le coordonnateur autochtone de notre section locale 793, en Ontario.

L'IUOE est un syndicat progressiste et diversifié qui compte près de 50 000 membres au Canada. Les gens que nous représentons conduisent les grues à tour, les grues mobiles, les bulldozers, les niveleuses et les chargeuses-pelleteuses qui aident à former l'infrastructure du Canada et à définir la silhouette de nos villes.

Nous offrons certains des postes les plus spécialisés, sécuritaires et techniques de l'industrie de la construction. Compte tenu de la nature de notre travail, nous procurons également certains des emplois les mieux payés et les plus recherchés du secteur. Dans nos divers centres ultramodernes, nous donnons une formation rigoureuse, mais nécessaire pour nous assurer que nos apprenants deviennent des gens de métier prospères et productifs. Nos établissements sont agréés auprès de la province où ils se trouvent et auprès d'Emploi et Développement social Canada. Ils sont ouverts à tous les Canadiens, qu'ils soient syndiqués ou non, et ils sont considérés comme des chefs de file mondiaux de la promotion et du développement de l'utilisation d'équipement lourd.

Par l'entremise de nos centres de formation locaux, nous offrons actuellement des possibilités d'emploi et de formation aux Autochtones de partout au Canada, que ce soit directement ou à l'aide de diverses ententes conclues avec des entreprises, des organisations de Premières Nations, d'Inuits et de Métis et les gouvernements. L'importance et les répercussions de ces projets varient d'une province à l'autre.

Comme le savent les membres du comité, le secteur de la construction est aux prises avec une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée. On aura besoin de plus de 200 000 nouveaux travailleurs compétents d'ici 2018. Nous croyons qu'avec de la formation adéquate et de véritables débouchés, la communauté autochtone du Canada peut et devrait être la solution à cette pénurie. Nous avons beaucoup d'exemples positifs qui démontrent à quel point nos démarches fonctionnent, mais je vais plutôt mettre l'accent aujourd'hui sur plusieurs problèmes que nous devons résoudre pour nous assurer que les Autochtones obtiennent des titres de compétence reconnus par l'industrie et font partie de la population active du Canada.

Je vais entre autres parler brièvement de la formation inadéquate, de l'accès à la formation, de enjeux culturels, de la nécessité d'améliorer les conditions de vie et les compétences essentielles, des quotas obligatoires et des mécanismes de présentation de candidats.

Nous pensons que beaucoup trop d'organisations offrent de la formation inadéquate qui ne répond pas aux besoins de l'industrie et

ne prépare pas convenablement les Autochtones à exercer des métiers spécialisés. De notre point de vue, nous pensons que le temps, les efforts et le financement donneraient de bien meilleurs résultats si les centres de formation reconnus par le gouvernement provincial et Emploi et Développement social Canada étaient autorisés à donner de la formation financée par le gouvernement.

Nous sommes également au courant des préoccupations liées au manque de formations accessibles. Il s'agit malheureusement d'un fait. Dans notre industrie, la formation sur l'équipement lourd coûte très cher. Nous avons des centres de formation continue dont l'emplacement n'est peut-être pas idéal pour certaines personnes, mais nous ne pouvons pas en avoir plusieurs dans une même province. Ce n'est tout simplement pas rentable. Dans certains cas, nous travaillons avec des partenaires, comme le gouvernement du Nunavut, pour faire venir des apprenants dans notre école de l'Ontario. M. Pelletier pourrait également vous donner d'autres exemples. Nous savons que cette option coûte cher et qu'elle ne convient pas à tous les groupes concernés. Dans le cadre de projets importants, nous avons également travaillé avec nos employeurs pour donner de la formation sur place grâce à des ententes en matière de main-d'oeuvre. Nous avons également mis au point des modèles qui permettent de rendre notre formation plus mobile.

Nous reconnaissons la nécessité de créer un modèle de formation qui répond efficacement aux besoins des Premières Nations, des Inuits et des Métis, mais pour cela, il faut un engagement à long terme et un soutien financier du gouvernement fédéral. Nous savons également que les centres de formation doivent en faire davantage pour s'adapter à la culture des Premières Nations et améliorer la vie des Autochtones en leur donnant les compétences dont ils ont besoin pour exercer un métier spécialisé. Les centres de formation doivent collaborer avec les diverses collectivités autochtones pour savoir comment s'y prendre. Les nôtres ont d'ailleurs pris des mesures pour venir à bout de certains obstacles. Ils ont notamment organisé un cours de préparation à l'examen d'admission, des séances d'orientation pour déterminer si le domaine de l'équipement lourd convient aux candidats potentiels ainsi que des cours de préparation au marché du travail pour donner aux apprenants les outils et les techniques dont ils ont besoin pour trouver un emploi dans l'industrie de la construction.

Le campus de notre école à Morrisburg, en Ontario, offre des conditions similaires aux camps de travail pour que les apprenants sachent concrètement à quoi ressemble la vie sur un chantier. Il est également important d'engager du personnel autochtone et de mettre au point une stratégie de participation des Premières Nations.

Encourager les Autochtones à aller travailler sur des chantiers loin de chez eux représente une autre difficulté importante que doit surmonter l'industrie de la construction. Le problème, c'est que dans la plupart des cas, ils retournent à la maison lorsqu'un projet dans leur collectivité prend fin et préfèrent ensuite être sans emploi plutôt que devoir parcourir de grandes distances pour travailler. Nous nous adressons actuellement aux organisations autochtones pour leur demander de nous aider à trouver une solution au problème.

Nous avons essayé de le résoudre à l'aide de programmes de mentorat, car les Autochtones qui ont fait carrière dans les corps de métier sont les meilleurs porte-parole et modèles qui soient. Nous croyons que le succès engendre le succès.

• (0915)

Un autre problème est qu'à notre avis, les quotas de recrutement obligatoires, ou la présentation de candidats, comme certains l'appellent, n'est peut-être pas la meilleure solution. Certaines entreprises n'en tiennent pas compte et savent comment s'y prendre pour éviter d'engager des travailleurs autochtones. Toutefois, lorsqu'un Autochtone a des titres de compétence reconnus par l'industrie et accordés par un établissement agréé, cette mesure le rend plus difficile à ignorer et constitue donc un premier pas dans la bonne direction.

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

Nous aimerions sincèrement pouvoir en faire plus pour donner des débouchés aux Autochtones, mais même si nous sommes des chefs de file en matière de formation, nous devons faire face aux difficultés inhérentes à l'exclusion des programmes gouvernementaux, car nous n'employons pas de gens de métiers — nous offrons seulement de la formation — et certains groupes, comme les entreprises et certaines bandes, ne sont pas disposés à travailler avec nous parce qu'ils nous perçoivent comme un syndicat.

Nous sommes capables d'aider les Premières Nations, les Inuits et les Métis à devenir autonomes et à s'épanouir grâce au travail. Le meilleur programme social est un emploi qui mène à une carrière.

L'IUOE travaille avec les collectivités pour atteindre cet objectif. Notre approche est bénéfique pour les Autochtones et notre industrie, mais, plus important encore, elle rend le Canada plus fort. Nous avons seulement besoin d'un peu de coopération pour nous permettre de réaliser notre potentiel en tant que formateurs.

Nous vous remercions de nous avoir donné l'occasion de témoigner. Nous espérons que ces renseignements vous seront utiles, et nous serons heureux de répondre à vos questions et de vous fournir des explications plus détaillées.

**Le président:** Monsieur Schumann, je vous remercie d'avoir conclu votre déclaration dans le délai prévu.

J'aimerais seulement dire que j'étais entrepreneur avant de venir ici. Pendant 25 ans, j'ai eu ma propre entreprise à proximité des Six Nations de la rivière Grand, et, comme M. Williams peut en témoigner, je peux affirmer que certains de mes meilleurs ouvriers spécialisés étaient autochtones. Je vous le mentionne étant donné que cela me semble approprié après votre exposé.

Nous allons maintenant passer aux questions.

Madame Crowder, vous avez cinq minutes.

**Mme Jean Crowder (Nanaimo—Cowichan, NPD):** Très bien, merci.

Merci aux témoins d'être ici.

Monsieur Williams, je voulais seulement mentionner qu'il serait possible pour nous de lire l'ensemble de votre exposé si vous le remettez au président et au greffier.

Lorsque nous avons été saisis du sujet à l'étude, il était question d'examiner les possibilités des Autochtones au sein de la population active et le soutien qui leur est offert. Nous pouvons tous convenir que les Premières Nations, les Inuits et les Métis ne manquent pas de débouchés. Je ne pense pas que nous ayons besoin d'en discuter, car

il y a suffisamment d'études à l'appui. C'est d'autant plus vrai dans les collectivités rurales, éloignées et nordiques, mais, pour toutes sortes de raisons, les Autochtones ne répondent pas aux exigences de l'industrie. Je vais donc mettre cette question de côté, car nous sommes tous d'accord. De nombreuses d'études le confirment. Il y en a également beaucoup qui présentent l'investissement dans l'éducation comme le moyen d'aller de l'avant.

Je veux parler des obstacles. Il y a quelques points que vous avez tous soulevés, mais j'aimerais y revenir.

Voici ma question. Reconnaît-on que les membres des Premières Nations, les Inuits et les Métis avec lesquels nous établissons un contact par l'entremise des programmes de financement, par exemple la SFCEA, sont souvent plus âgés? Ils ne sont pas tout frais sortis de l'école secondaire. Ils se heurtent peut-être de nombreux obstacles à l'emploi, et ils ont souvent des personnes à charge qui nécessitent des services de garde, et des antécédents de travail qui sont parfois irréguliers. À votre avis, est-ce que le financement actuel permet de s'attaquer convenablement à ces difficultés?

Je vais commencer par vous, madame Hunt.

**Mme Karin Hunt:** Non, ce n'est pas le cas. Même s'il est vrai que la majorité des participants à nos programmes sont dans la vingtaine et la trentaine, de plus en plus de jeunes qui sortent de l'école secondaire avec un certificat de fin d'études ou un diplôme ont un niveau d'alphabétisation nettement inférieur à ce qui est nécessaire pour réussir dans un métier spécialisé. Nous devons donc faire du rattrapage, et il faut des ressources supplémentaires pour leur permettre d'atteindre le niveau d'alphabétisation nécessaire et d'acquérir les compétences essentielles et générales dont ils ont besoin pour garder un emploi.

En Colombie-Britannique, les ressources prévues à cette fin ont diminué depuis 1997, si ma mémoire est bonne. Nous essayons donc d'en faire plus avec moins. C'est extrêmement difficile, mais nous sommes prêts à relever le défi.

• (0920)

**Mme Jean Crowder:** Madame Hunt, avant de m'adresser à M. Williams, je dois dire que j'habite sur le territoire traditionnel du peuple de Cowichan. J'ai travaillé avec les gens de la Coast Salish Employment & Training Society, qui ont bien entendu fait état des mêmes problèmes.

Monsieur Williams, avez-vous un commentaire à ce sujet?

**M. Steven Williams:** Oui; cela ne fonctionne pas plus dans notre cas.

Il y a tant d'obstacles pour les personnes qui viennent des régions éloignées, particulièrement dans la ville de Toronto. En y arrivant, les gens ont un choc culturel. Ils n'ont même pas une dixième année pour la menuiserie.

Nous essayons de les aider à obtenir leur 10<sup>e</sup> année ou leur 12<sup>e</sup> année pour qu'ils puissent entrer dans un programme de formation. Lorsqu'ils arrivent à Toronto, ils se retrouvent parfois avec des problèmes de consommation d'alcool ou de drogues. Nous devons donc régler tous ces problèmes avant d'offrir des cours. S'ils sont sans-abri, c'est encore pire, parce que nous devons aussi les sortir de cette situation et essayer de leur trouver un logement.



Il y a beaucoup d'obstacles. Nous n'avons pas beaucoup d'argent pour faire ces choses. Nous faisons de notre mieux. Pour les questions touchant l'itinérance, nous travaillons avec la ville de Toronto. Étant donné le froid qui sévit partout cet hiver, ce fut très difficile et notre personnel fait tout ce qu'il peut. Tous les membres de notre organisme ont donné du temps pour faire des tournées, trouver les gens et les retirer de la rue.

Par rapport à la formation professionnelle, le problème, c'est que nous avons toujours plusieurs interventions à faire avant d'en arriver là, avant que les gens puissent avoir un emploi.

**Mme Jean Crowder:** Il me reste du temps, n'est-ce pas?

Monsieur Schumann ou monsieur Pelletier, savez-vous si l'on offre aux employeurs de l'aide pour faciliter la transition des programmes de formation au milieu de travail?

**M. Brian Pelletier (coordonnateur pour les Autochtones, Union internationale des opérateurs-ingénieurs, Local 793, International Union of Operating Engineers):** Bonjour. Merci de la question.

Nous travaillons en étroite collaboration avec les signataires de la SFCEA et nous travaillons avec ceux qui sont ici, particulièrement en Ontario. Nous travaillons ensemble à élaborer un processus d'examen pour la clientèle que nous souhaitons avoir et les critères auxquels ils doivent satisfaire avant d'arriver à nos établissements de formation.

Nous voulons voir les gens réussir. Nous ne voulons pas que le client autochtone se présente simplement pour suivre une formation. Encore une fois, nous travaillons avec les signataires de la SFCEA non seulement pour évaluer le client, mais aussi pour mener des recherches sur les possibilités d'emploi, pour savoir si l'emploi est dans la collectivité ou ailleurs. Nous travaillons avec les entrepreneurs et nous avons mis en place dans notre propre organisme un programme de sensibilisation culturelle pour le travail auprès des Autochtones, des Premières Nations, des Métis et des Inuits.

Nous voulons voir les gens réussir. Nous ne sommes pas dans le domaine de la formation simplement pour offrir de la formation aux gens. Nous ne cherchons pas seulement à faire de l'argent. Notre but est de former des travailleurs qualifiés. Voilà ce que nous voulons: des travailleurs qualifiés. Nous voulons des gens qui ont une bonne attitude, une bonne éthique de travail et, surtout, des gens qui se présentent au travail. Dans notre industrie, il peut y avoir huit camions à benne en attente d'un chargement. Si le conducteur d'excavatrice ne se présente pas, les camionneurs ne seront pas très contents, car ils sont payés au chargement.

Voilà pourquoi il est important de travailler en collaboration avec les signataires de la SFCEA.

**Le président:** Je vous remercie.

Nous passons maintenant à Mme McLeod, pour cinq minutes.

**Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC):** Je remercie tous les témoins. Le comité a entrepris une étude très importante.

Pour commencer, j'ai une question pour Mme Hunt. Je viens de la région de Kamloops—Thompson—Cariboo. Je pense qu'il fait plus chaud dans notre région qu'à Ottawa, en ce moment.

J'aimerais vraiment me concentrer sur votre deuxième recommandation, celle où vous préconisez de donner la priorité aux signataires de la SFCEA pour les mesures prises par le gouvernement. Dans la région que je représente, le Conseil tribal de la nation

Shuswap est évidemment un signataire de la SFCEA et il a fait de l'excellent travail.

De plus, tout le monde sait que certains chefs ont appuyé sans réserve des projets par l'intermédiaire du Fonds pour les compétences et les partenariats et des choses comme BC AMTA. Nous avons entendu parler du Nunavut, du Marine... Bref, ce sont des modèles qui ont connu du succès et qui ne sont pas liés aux signataires de la SFCEA.

Pouvez-vous me dire pourquoi vous avez fait cette recommandation? Jouit-elle d'un appui considérable? Nous avons entendu parler de certains autres modèles qui ont eu du succès et l'un des objectifs du comité est d'explorer certaines de ces autres possibilités.

**Mme Karin Hunt:** D'abord, nous appuyons et encourageons toute mesure qui favorisera l'avancement et la progression des peuples autochtones et les préparera pour des carrières valorisantes et durables sur le marché du travail. Les ententes de la SFCEA offrent une plus grande souplesse relativement à la collaboration avec un plus grand éventail d'industries. Donc, cela ne se limite pas à un secteur d'activité précis. Par exemple, les 2 708 placements obtenus dans le cadre de la SFCEA au cours des quatre dernières années sont dans tous les secteurs: la santé, l'exploitation minière, le gaz naturel, l'énergie, la construction, le transport, le tourisme ou l'hôtellerie. Nous avons des statistiques et des données sur l'emplacement de ces 2 708 emplois.

On constate que lorsqu'il y a une croissance dans un secteur donné, cela touche des sous-secteurs et il y a aussi une croissance dans d'autres secteurs. Par exemple, pour l'extraction minière, c'est le transport, automatiquement. Nous avons travaillé avec l'industrie dans chacun de ces secteurs. Je suppose que c'est pour cette raison que l'on considère la SFCEA comme un exemple parfait, en Colombie-Britannique, de ce que peuvent faire les organismes communautaires en collaboration avec tous les secteurs au sein d'une collectivité donnée.

● (0925)

**Mme Cathy McLeod:** Merci.

La prochaine question peut être ouverte à tous. Elle pourrait s'adresser à l'International Union of Operating Engineers, mais elle s'adresse à tous ceux qui veulent explorer le sujet. Je considère aussi que la Subvention canadienne pour l'emploi est digne d'intérêt par l'approche qu'elle permet par rapport aux Autochtones et aux occasions qui s'offrent à eux. Vous pourriez parler de la façon dont ces deux aspects se rejoignent. Je ne sais pas qui aimerait se lancer.

**M. Brian Pelletier:** Dans le cas de projets majeurs, ce que nous avons fait... à titre d'exemple, il suffit d'aller un peu plus loin jusqu'au pont international, à Akwesasne. Ils ont construit un nouveau pont, qui est ouvert, et ils vont démolir l'ancien. Donc, nous avons invité les représentants de la société Mammoet, qui présentait une soumission, et ils ont rencontré les représentants de la Première Nation. Parmi ceux qui ont assisté à la rencontre, il y avait des chefs, des gens du développement économique, des gens influents de la communauté. Nous considérons l'emploi comme un facteur essentiel. Donc, Mammoet a pris un engagement et nous — le syndicat — avons déjà engagé six citoyens d'Akwesasne ayant les compétences requises, et ils travaillent. Certains travaillent en ce moment même. Les employeurs veulent engager ces gens, ils vont à Midland, ils travaillent à d'autres projets dans la province.

Notre engagement, c'est de faciliter les rencontres entre les entrepreneurs et les représentants de la collectivité. Il y a des discussions, on détermine les compétences requises, on explique divers processus: devenir membre d'un syndicat, acquérir des compétences, l'embauche par l'entreprise. Voilà ce qui se passe; Akwesasne n'est qu'un exemple. Il en va de même pour le prolongement de l'autoroute 400. Elle traverse le territoire de six ou sept Premières Nations. Nous avons réuni les représentants de la société Aecon et les représentants des Premières Nations, et c'est la même chose. Nous parlons de processus, de possibilités d'emploi, des compétences requises pour obtenir ces emplois. C'est ce qui se passe avant le début des travaux. Cela fait partie du processus d'appel d'offres. Nous prenons des engagements et, honnêtement, nous les respectons.

**Le président:** Je vous remercie.

Nous passons maintenant à M. Cuzner, pour cinq minutes.

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

Merci aux témoins d'être ici.

Il y a deux ou trois choses. Steve a abordé le sujet, et il en a déjà été question. C'est lié à la culture et certains aspects connexes. Je pense que chaque secteur de la main-d'oeuvre a une culture qui lui est propre. Dans l'autobus, des hommes disaient que l'on avait embauché un groupe de recrues et des employés de la sécurité. Un des hommes est arrivé en retard de 10 minutes, un café à la main. Donc, il avait le temps d'attendre pour un café, mais il était en retard de 10 minutes. Je dois dire que c'est un ancien cadet. Donc, de telles choses font partie de la culture qu'il faut comprendre.

Quand je travaillais à Fort McMurray, un accommodement a été fait pour deux hommes qui travaillaient avec nous. Chaque année, au début de la saison du piégeage, ils pouvaient prendre congé. C'était vraiment très bien; il était facile de s'y adapter. Ces hommes étaient d'excellents travailleurs et des membres importants de l'équipe, et l'accommodement était accordé.

Y a-t-il une amélioration? Madame Hunt, vous dites que votre organisme a conclu 16 partenariats. Y a-t-il une amélioration quant à l'importance qu'accordent les entreprises à certains aspects culturels liés aux travailleurs des Premières Nations?

• (0930)

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

Nous avons découvert qu'au fil du temps — au cours des 10 dernières années —, il y a eu une nette amélioration quant à la volonté de l'industrie, des employeurs et des syndicats de faire affaire avec les collectivités des Premières Nations, de collaborer avec notre bassin de travailleurs et de préparer ces gens pour des emplois précis. Nous avons constaté que les syndicats ont manifesté un intérêt particulièrement marqué pour les discussions sur la préparation de ces gens au travail dans leurs industries, et c'est avec les syndicats qu'ont été conclus la plupart des accords.

**M. Rodger Cuzner:** Monsieur Williams, vous avez parlé brièvement de la situation des emplois d'été et des pertes à cet égard.

Votre groupe a-t-il eu accès au financement du programme? Vous avez dit que 54 emplois d'été ont été perdus, je crois. Était-ce lié au

financement de la Stratégie emploi jeunesse, ou s'agissait-il d'un autre programme que vous avez eu et qui est maintenant...

**M. Steven Williams:** C'était dans le cadre du programme d'emplois d'été pour les jeunes, qui a été éliminé en 2011. Nous avons perdu un certain nombre d'emplois là-bas, soit 54 pour les 11 Premières Nations de notre territoire et 21 en milieu urbain. Nous avons perdu ces emplois parce que le financement a été retiré et ils ont alors été obligés de présenter une demande dans le cadre d'un autre programme de financement. C'était fondé sur la superficie de la circonscription du député et sur l'importance qu'on y accordait. Les Autochtones n'étaient pas une priorité dans ces circonscriptions.

**M. Rodger Cuzner:** Manifestement, c'était une priorité auparavant.

**M. Steven Williams:** Oui, cela a toujours été une priorité. Les emplois d'été étaient le seul moyen qu'avaient les jeunes qui retournaient à l'école de gagner assez d'argent pour vivre toute l'année, car dans les réserves, nous n'avons pas assez d'argent pour les frais de scolarité, les livres, etc. Donc, c'est l'argent dont ils avaient besoin pour payer eux-mêmes leurs études.

Cela ne semblait pas fonctionner. Il a été supprimé. C'était un bon programme, mais il a été supprimé pour une raison quelconque.

**M. Rodger Cuzner:** En terminant, je sais que vous venez d'ouvrir un nouveau centre de formation à Fort McMurray. Y a-t-il un objectif pour l'inscription d'étudiants des Premières Nations? Votre personnel compte-t-il des membres des Premières Nations pour aider à la formation, s'il existe un volet d'aide à la formation des Premières Nations?

**M. Steven Schumann:** La formation offerte actuellement en Alberta est très différente de ce qui se fait dans les autres provinces. En Alberta, une bonne partie de la formation relève du SAIT et du NAIT. Nous sommes donc très limités quant à la formation que nous pouvons offrir. Nous sommes tout à fait conscients des problèmes de sensibilisation culturelle qui existent à Fort McMurray, où il n'y a pas de coordonnateur autochtone en ce moment. C'est une chose qui est envisagée depuis l'ouverture du nouveau centre, que nous sommes en train d'agrandir. C'est quelque chose que nous essayons de faire.

Or, l'Alberta est l'excellent parfait d'un endroit où les centres de formation mis sur pied par les syndicats suscitent des questions et des préoccupations, et ce, pour diverses raisons. Des idées fausses circulent et il nous reste du travail à faire. Malheureusement, l'Alberta est une région où nous avons du travail à faire, comme l'ensemble des syndicats, d'ailleurs.

**Le président:** Je vous remercie de ces questions.

Nous passons au dernier intervenant de la première série de questions. Monsieur Shory.

**M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC):** Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins d'être venus et de nous aider à terminer cette étude très pertinente et nécessaire sur les façons d'améliorer les perspectives d'emploi pour les Autochtones sur le marché du travail.

Dans un de ses commentaires, M. Williams a cité le premier ministre Harper. Nous convenons tous, comme Mme Crowder l'a indiqué, qu'il y a un écart. À ce sujet, ma question s'adresse à vous, madame Hunt, et elle porte sur votre organisme.

Pourriez-vous dire au comité ce que fait votre organisme pour aider à combler l'écart entre les Autochtones et la main d'oeuvre en général? Il y a certainement une demande. Il y a sans doute un segment qui pourrait être très utile pour pourvoir ces postes très bien rémunérés dont on a parlé. Ce sont des emplois plutôt bien rémunérés.

Quel rôle votre organisme joue-t-il pour combler cet écart?

● (0935)

**Mme Karin Hunt:** Nous travaillons avec l'industrie dans les différents secteurs. Par exemple, nous organisons des réunions pour un secteur précis, comme le transport, la construction ou l'énergie. Nous invitons ces gens, nous leur fournissons un repas et nous leur donnons ensuite des informations sur nos services, sur les programmes de formation que nous élaborons pour leur industrie. Donc, nous travaillons avec l'industrie pour créer un programme de formation adapté à cette industrie.

Nous avons découvert que ce sont les programmes qui offrent le meilleur taux de réussite, car l'industrie envoie une équipe qui collabore avec la mienne pour créer un programme qui facilitera grandement l'intégration des gens dans sa main-d'oeuvre.

Un excellent exemple est la relation avec le Canadien National, qui a permis au personnel du CN et au mien de créer l'outil de formation que nous allions utiliser. Par conséquent, nos gens se sentent très à l'aise lorsqu'ils se présentent en entrevue au CN. Ils réussissent haut la main; beaucoup sont embauchés par le CN, qui les envoie ensuite à Edmonton et Winnipeg dans le rôle de conducteurs.

Donc, nous avons démontré que ce qui fonctionne, c'est le modèle où le produit est conçu en partenariat avec l'industrie.

**M. Devinder Shory:** De toute évidence, cela permet d'établir ce que vous avez des liens avec le secteur privé. Votre dernier commentaire laisse entendre que vous avez une bonne relation avec le secteur privé et qu'elle est efficace.

Quels sont les taux de participation en milieu urbain comparativement au milieu rural? Y a-t-il une différence significative quant aux effets sur l'économie locale de ces régions distinctes?

**Mme Karin Hunt:** Le milieu urbain et le milieu rural ont des taux de participation différents, principalement parce que les centres de formation sont souvent situés en milieu urbain, ce qui oblige les gens à suivre le programme de formation en ville.

Il y a des efforts en ce sens. Nous espérons encourager le gouvernement à fournir le financement pour que les programmes de formation puissent être offerts dans les régions rurales et semi-éloignées. Vous savez sans doute que le coût serait beaucoup plus élevé qu'une formation en milieu urbain. Toutefois, c'est dans les territoires traditionnels des Premières Nations que l'on observera la croissance dans certains secteurs économiques, si ce n'est pas déjà le cas. Donc, lorsqu'il s'agit par exemple d'un projet de construction de gazoducs, d'exploitation minière ou d'exploration sur les territoires traditionnels, l'endroit tout indiqué pour y chercher la main-d'oeuvre, ce sont ces collectivités des Premières Nations. Ce sont toutes des activités auxquelles les membres des Premières Nations peuvent participer. C'est leur territoire.

Il est donc essentiel de permettre que la formation ait lieu en milieu rural. Comme je l'ai indiqué, le coût est sans doute plus élevé, mais on évite ainsi les autres problèmes liés à l'arrivée des gens en milieu urbain: le logement, la garde des enfants, le transport. Ce sont là des facteurs supplémentaires.

J'aimerais voir plus de programmes en milieu rural.

**Le président:** Monsieur Shory, cinq minutes, c'est vite passé. Je sais que vous comprenez et je vous suis reconnaissant de respecter le temps de parole. Merci.

**M. Devinder Shory:** J'allais poser une question au sujet de Brantford.

**Des voix:** Oh, oh!

**Le président:** Eh bien, dans ce cas...

Je mets fin à la séance matinale un peu plus tôt que prévu parce que nous devons réserver du temps à la fin de notre réunion d'aujourd'hui. Je tiens à faire preuve d'équité envers le deuxième groupe d'experts qui témoignera tout à l'heure.

Mais d'abord, je tiens à vous remercier, au nom du comité, d'avoir pris le temps de venir ici aujourd'hui et de contribuer à cette étude. C'est une étude très importante. Comme l'ont indiqué de nombreux témoins, le potentiel inexploité des peuples des Premières Nations, avec lesquels beaucoup d'entre nous ont eu affaire au fil du temps, comme je l'ai mentionné plus tôt... Ils comptent parmi les meilleurs employés que vous puissiez avoir pour accomplir un travail. Vos commentaires nous sont précieux et nous vous en sommes reconnaissants. Merci d'être venus.

Nous allons suspendre la séance — et non l'ajourner — pour permettre au prochain groupe de prendre place.

● (0940)

(Pause)

● (0945)

**Le président:** Reprenons.

Bienvenue à tous. Nous entreprenons la deuxième heure de la 15<sup>e</sup> réunion du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.

Nous accueillons avec plaisir Mme Heather McKenzie, la présidente du Cariboo Chilcotin Aboriginal Training Employment Centre, et Mme Rhonda LaBelle, qui en est la directrice principale. Elles seront avec nous jusqu'à 10 h 40, environ.

Ai-je bien prononcé le nom de votre organisme?

**Une voix:** Oui.

**Le président:** Merci.

**M. Rodger Cuzner:** Très bien, monsieur le président.

**Le président:** Merci, monsieur Cuzner. Vous ne tarissez pas d'éloges, dernièrement.

Nous accueillons aussi, de Régina, par vidéoconférence, M. Jeff Ritter, le directeur général de la Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission.

Nous allons maintenant céder la parole aux témoins.

Je crois que Mme LaBelle fera un exposé au nom de son organisme.

Allez-y, je vous prie. Vous avez 10 minutes.

**Mme Rhonda LaBelle (directrice exécutive, Cariboo Chilcotin Aboriginal Training Employment Centre):** Merci.

Au nom du conseil d'administration et des directeurs du CCATEC, c'est un plaisir d'être ici ce matin pour témoigner devant le comité permanent.

On m'a demandé de vous parler des pratiques exemplaires, des occasions offertes dans notre région, des exemples de réussite, de ce qui fonctionne ou non et de l'aide dont nous avons besoin.

Je vais vous donner un aperçu du CCATEC et de ses pratiques exemplaires. Nous sommes chargés de la prestation de programmes pour les Autochtones depuis plus de 20 ans. Forts de cette expérience, nous avons été en mesure de répondre aux besoins des Premières Nations et du marché du travail dans notre région. Les services sont offerts aux Autochtones de la région de Cariboo-Chilcotin qui sont sans emploi. Nos activités sont centrées en Colombie-Britannique. Dans la documentation fournie, vous trouverez un dépliant sur nos programmes et services; je n'entrerai donc pas dans les détails. Vous aurez peut-être des questions à ce sujet plus tard.

Notre conseil d'administration compte des directeurs qui y siègent depuis longtemps. Ils ont des compétences diversifiées et ils connaissent très bien nos programmes et services. La reddition de comptes... c'est l'une de nos forces. Au-delà des exigences liées à la SFCEA, nous tenons des assemblées annuelles avec les collectivités des Premières Nations et nous présentons des rapports sur nos activités et les fonds des programmes. Tous les dirigeants autochtones sont invités. Le rapport est aussi fourni à nos partenaires du programme. J'ai apporté un exemplaire de l'un de nos rapports pour que vous puissiez le consulter, à titre d'information.

Nous avons adopté de saines pratiques en matière de comptabilité. Récemment, nous avons accueilli un vérificateur de l'assurance de la qualité d'Ottawa. On a fait l'éloge de notre gestion des dossiers de programmes et de nos contrôles internes. Nous réussissons à recueillir des fonds auprès de divers fournisseurs de services et de bailleurs de fonds.

Le CCATEC met en commun avec d'autres signataires de la SFCEA au Canada des ressources comme les plans d'affaires, les plans opérationnels et les tribunes internes. Le CCATEC est membre du First Nations Human Resource Labour Council de la Colombie-Britannique. Nous siégeons aussi au groupe de travail technique de l'Assemblée des Premières Nations.

Pour ce qui est de certaines occasions dans la région de Cariboo-Chilcotin, il faut savoir que la région est fortement liée aux ressources naturelles: l'exploitation minière, le tourisme, la foresterie et l'agriculture. Nos besoins sont considérables et touchent tous les domaines, notamment les métiers, les ouvriers, les contrôleurs environnementaux, fournisseurs de services, les services administratifs, les soins de santé, etc. Auparavant, à l'exception de la gestion de la bande, il y avait peu de débouchés pour les Autochtones des régions éloignées et rurales. Maintenant, en raison de la croissance fulgurante du développement économique dans le secteur des ressources, les possibilités qui s'offrent à nous dans la région de Cariboo-Chilcotin sont infinies.

Les employeurs se tournent vers nous et veulent embaucher des Autochtones plutôt que d'aller chercher la main-d'œuvre ailleurs. Ils demandent au bureau du CCATEC de leur envoyer de bonnes candidatures provenant des signataires de la SFCEA. Nous avons mis en place un nouveau système de suivi, le SAGD, qui nous permet maintenant de lier l'employeur au client, sans intermédiaire.

Au nombre de nos réussites... Nous avons la capacité de concevoir et d'offrir des programmes axés sur les résultats, en partenariat avec les employeurs locaux et les organismes de formation publics et privés. Cela nous permet de répondre aux besoins réels du marché du travail. Je vais donner des exemples de nos réussites. En partenariat avec la scierie Tolko, l'usine de contreplaqué West Fraser et l'usine de granulé de bois de Williams Lake, nous avons récemment créé un programme pour l'industrie du bois de sciage. Nous avons fait appel à un organisme de formation pour la prestation du programme. Six des 12 finissants ont trouvé un emploi dans le domaine. Nos principaux programmes comportent un volet culturel. Ainsi, ils sont plus attrayants et ont un taux de réussite très élevé.

Nous organisons des ateliers de formation interculturelle. L'un d'entre eux était spécifiquement conçu pour la mine de Gibraltar, de la société Taseko Mines. De plus, nous avons tenu un atelier à Williams Lake, auquel des gens de la mine de Mount Polley, de la société Horton Ventures et de la GRC ont participé.

Récemment, 15 des 16 employées ont terminé un programme d'études en service de garde. Beaucoup d'entre elles travaillent dans des garderies situées dans les réserves, ce qui est essentiel. Certaines d'entre elles ont obtenu un emploi à long terme. Il y a sept ans, nous avons offert un cours de préparation à l'emploi pour les femmes. Une des femmes a obtenu un emploi au *7-Eleven*. C'était un poste au bas de l'échelle. Aujourd'hui, elle est gérante de jour dans ce commerce. Je la vois encore lorsque je m'y rends, et elle remercie le CCATEC de lui avoir offert cette occasion.

Le programme d'adjoindre administrative que nous avons mis en oeuvre il y a cinq ans est une autre belle réussite. La jeune femme a obtenu un emploi dans une agence de l'emploi et elle y travaille toujours. L'emploi à long terme est essentiel pour les peuples autochtones.

Nous appuyons toujours les commerces. Il y a un homme qui en est à sa troisième année en technique d'électricien. Il terminera son programme l'an prochain; il a très hâte. Notre région éprouve toujours des difficultés pour ce qui est des perspectives liées aux métiers.

Le CCATEC dispose d'un budget annuel modeste de 2,2 millions de dollars. En 2013, nous avons permis à 1 396 Autochtones d'acquérir des compétences en participant à des programmes de perfectionnement professionnel.

● (0950)

Nous avons réussi à créer 413 emplois dans notre petite région. Il s'agit surtout d'emplois saisonniers ou à temps partiel, mais il y a aussi des emplois à temps plein. Notre programme d'été pour étudiants a permis à 199 personnes de retourner à l'école. Étant donné notre budget limité, cela témoigne de la rentabilité. Notre compétence en matière de surveillance et de suivi nous a permis d'obtenir des taux d'achèvement et de retour à l'emploi plus élevés.

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

Williams Lake a une population de 15 000 personnes ou de 30 000 personnes si l'on ajoute la région avoisinante. En face de nos bureaux, de l'autre côté de la rue, il y a un bureau du Fonds. Les clients nous demandent souvent de quoi il s'agit. Les employeurs cherchent aussi à savoir à quel organisme s'adresser pour travailler auprès des communautés autochtones. Les exigences du Fonds sur les compétences et les partenariats en matière de présentation de rapports sont loin d'être aussi rigoureuses que celles de la SFCEA et il est déroutant de voir cet écart en matière de reddition de comptes.

Pour les peuples autochtones de la Colombie-Britannique, l'entente sur le marché du travail n'a pas été favorable, étant donné que l'argent pour la formation des Autochtones semble avoir été accordé aux collèges et aux universités. Les évaluations des clients ne sont pas réalisées auprès de clients de l'entente sur le marché du travail. Par conséquent, les clients viennent nous voir, car ils perdent les mesures de soutien au revenu, comme l'assurance-emploi et l'aide sociale. Ces évaluations ne semblent pas faire l'objet d'une approche globale.

Les partenariats entre la province et les signataires de l'entente sur le marché du travail sont un autre problème. Les exigences en matière de rapports ont épuisé notre personnel, étant donné les demandes continues de renseignements complémentaires et demandes continues visant des informations identiques pour différents rapports. En outre, les fonds de l'entente sur le marché du travail ne couvrent pas l'administration.

Étant donné l'augmentation des frais de scolarité, des salaires et du coût de la vie, nous trouvons qu'il est difficile d'atteindre les objectifs avec un budget de 1996.

Qu'est-ce qui fonctionne? Le CCATEC est une réussite et je suis très fière d'y travailler. Notre conseil, notre personnel et nos collectivités sont responsables, rentables et obtiennent de très bons résultats. L'appui de nos Premières Nations donne également des résultats à l'échelle locale, provinciale et nationale. Il en va ainsi pour notre capacité de fournir des programmes de formation flexibles qui mènent à l'emploi. Nous remercions le gouvernement fédéral de nous permettre de le faire.

Le financement pluriannuel a permis une planification et une prestation de programme à long terme. Notre conseil entreprend la planification tous les deux ans. Notre budget et les activités que nous entreprendrons sont fondés sur les besoins du marché du travail.

Avec d'autres signataires de la SFCEA, nous collaborons sur des enjeux d'intérêt commun, comme le groupe de travail technique et le First Nations Human Resource Labour Council. Les collectivités, les employeurs et les organisations autochtones appuient les ententes de la SFCEA et veulent que nous continuions.

Nous réussissons à atteindre les cibles d'emploi avec un budget limité et nous avons établi de très bons partenariats.

Nous avons besoin d'aide. Il serait formidable d'avoir une stratégie de 10 ans qui permettrait aux signataires de la SFCEA de se concentrer sur les besoins des Autochtones en matière d'emploi, sur l'augmentation de la participation au marché du travail. Nous avons besoin d'une aide accrue pour la création de programmes solides d'acquisition des compétences de base et de formation professionnelle. Dans la région de Cariboo-Chilcotin, les principaux obstacles sont la 12<sup>e</sup> année et le permis de conduire.

Il faut renforcer les capacités, accroître l'interaction avec le personnel fédéral à l'échelle locale et régionale par l'intermédiaire d'ateliers sur la SFCEA et l'échange de renseignements. Par exemple, nous avons récemment reçu un document sur le MNARA de la part de RHDCC, à Ottawa. À l'instar du CCATEC, beaucoup

de signataires de la SFCEA n'ont pas la capacité d'entreprendre ces tâches.

Il faut un plus grand soutien du personnel régional à l'égard des plans d'affaires et des plans opérationnels, comme la tenue de réunions régionales, aux fins d'examen, avec les signataires d'ententes de la SFCEA. Auparavant, de telles réunions avaient lieu régulièrement. Cela permettrait d'éliminer les appels inutiles à RHDCC.

Il serait formidable d'avoir un budget d'administration distinct de celui du programme. Le financement des services de garde doit être augmenté pour inclure les enfants hors réserve. Comme les Autochtones s'installent en milieu urbain, il faut augmenter les fonds consacrés aux zones urbaines.

En terminant, je vous remercie sincèrement de m'avoir fourni l'occasion de vous présenter le travail que réalise le CCATEC dans la région de Cariboo-Chilcotin.

● (0955)

**Le président:** Merci beaucoup de votre exposé.

Nous passons maintenant à M. Ritter, qui se joint à nous par téléconférence. Nous vous écoutons, monsieur; vous avez 10 minutes.

**M. Jeff Ritter (directeur général, Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission):** Merci beaucoup, monsieur le président. Je suis très heureux de l'occasion qui m'est donnée aujourd'hui de vous faire un exposé, et je vous suis particulièrement reconnaissant de me permettre de témoigner par vidéoconférence.

La Saskatchewan et le gouvernement du Canada ont, tous deux, intérêt à s'assurer que les Autochtones participent pleinement à l'économie et qu'ils ont accès à des possibilités d'emploi intéressantes. La Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission — comme il s'agit d'un nom assez long, je vais l'appeler à partir de maintenant la SATCC — vise à créer une main-d'œuvre spécialisée qui est qualifiée, représentative, formée au sein de l'industrie et accréditée. Son mandat consiste à élaborer et à mettre en œuvre un système de formation en apprentissage et d'attestation qui est pertinent, accessible et adapté pour répondre aux besoins des employeurs, des apprentis, des compagnons d'apprentissage et des gens de métier.

En Saskatchewan, le nombre d'apprentis inscrits au système continue de croître parallèlement à l'économie de la province, ce qui entraîne évidemment des besoins accrus en matière de main-d'œuvre qualifiée. En date du 30 juin 2013, il y avait 10 023 apprentis inscrits en Saskatchewan. En même temps, 1 383 apprentis autochtones étaient inscrits à la SATCC. Les Autochtones représentent donc 13,8 % de tous les apprentis, soit seulement 1,5 % de moins que la population autochtone en Saskatchewan.

La SATCC a notamment pour objectif stratégique d'encourager les groupes sous-représentés à prendre part au système d'apprentissage et à faire carrière dans les métiers spécialisés. Une de nos stratégies consiste à accroître le nombre d'apprentis inscrits provenant de groupes sous-représentés et à leur offrir un plus grand accès aux stages d'apprentissage en éliminant les obstacles. La population autochtone de la Saskatchewan est de plus en plus jeune, en pleine croissance et, dans bien des cas, située à proximité des grands projets de mise en valeur de ressources.

De plus en plus, une grande proportion de jeunes autochtones vivant dans les réserves dépendent du programme d'aide au revenu. À l'heure actuelle, 17 400 bénéficiaires de l'aide au revenu en Saskatchewan sont membres des Premières Nations et vivent dans les réserves. De ce chiffre, on évalue que 13 %, soit environ 2 200 personnes, ont entre 18 et 24 ans. Les bénéficiaires de l'aide au revenu, y compris les personnes à leur charge, représentent environ 48 % de la population des réserves.

Aider les jeunes autochtones à établir des liens durables avec le marché du travail se traduira manifestement par des avantages pour les collectivités autochtones, les employeurs, les entreprises et l'économie provinciale, car cela réduira la dépendance à l'aide au revenu, aidera à régler la pénurie persistante de main-d'oeuvre et créera des possibilités de croissance économique.

Or, pour être un apprenti, il faut d'abord être un employé. La nécessité pour les apprentis de trouver un emploi et un employeur qui acceptera de parrainer leur apprentissage est l'un des principaux obstacles que les apprentis doivent surmonter. Cela peut constituer un obstacle pour de nombreuses raisons, surtout pour ceux qui font partie des groupes sous-représentés, dont les Premières Nations et les Métis. Parmi ces raisons, mentionnons entre autres le manque de compétences essentielles, l'absence de moyens de transport ou l'absence de garderies.

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

Selon les estimations du Conference Board du Canada, si les entreprises de la Saskatchewan employaient des Autochtones à un taux équivalent à celui de la population non autochtone, l'activité économique de la province augmenterait de 1,34 milliard de dollars en 2015, pour atteindre 1,8 milliard de dollars en 2035.

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

•(1000)

Le gouvernement de la Saskatchewan a déployé des efforts pour faire participer les Premières Nations et les Métis à la population active. Il a, entre autres, établi des partenariats pour aider les bénéficiaires du programme fédéral d'aide au revenu dans les réserves à faire une transition vers des programmes de formation et vers le marché du travail. Le gouvernement provincial s'est également occupé de la liste d'attente pour la formation de base des adultes. Il a investi dans l'éducation postsecondaire et la formation pour les Premières Nations et les Métis. Il a aussi permis la prestation de programmes provinciaux de formation dans les réserves, en plus d'offrir un nouveau soutien aux cours de conduite pour les jeunes vivant dans les réserves.

En 2011, le gouvernement de la Saskatchewan a créé un groupe de travail conjoint dans le but de trouver des solutions pour combler les écarts entre les Premières Nations et les Métis et les personnes non autochtones sur le plan des résultats en matière d'éducation et d'emploi. On a tenu des consultations publiques et, en avril 2013, on a présenté 25 recommandations au gouvernement de la Saskatchewan.

Il y a 10 nouveaux partenariats dans le cadre du programme Mesures actives. Il s'agit surtout de programmes d'aptitude au travail offerts par des centres de formation et d'emploi, en partenariat avec les Premières Nations et les collèges de la Saskatchewan. La liaison entre la formation et les activités de développement économique revêt une importance particulière pour les Premières Nations et les Métis.

En janvier 2014, le taux de chômage en Saskatchewan était de 4,3 %. Le taux de chômage chez les Premières Nations et les Métis est beaucoup plus élevé, juste en-deçà de la barre des 11 %, soit 10,9 %. Bien que ce taux ait chuté de 2,1 % au cours de l'année dernière, il y a encore beaucoup de travail à faire pour combler cet écart.

Les métiers spécialisés recèlent beaucoup de potentiel pour les entreprises dans les réserves, ce qui pourrait améliorer l'emploi dans les collectivités des Premières Nations et des Métis. Certaines de ces entreprises pourraient offrir des possibilités d'entrepreneuriat et d'emploi. Elles auraient certains avantages concurrentiels, et elles seraient des modèles de réussite au sein de la collectivité.

Pour que les programmes réussissent dans la province, il est essentiel d'avoir des rapports avec les employeurs, de connaître les emplois offerts, d'offrir des cours de formation de qualité selon les normes de l'industrie, de procurer aux apprentis des emplois rémunérés et d'obtenir que les gens s'engagent à entreprendre et à terminer des stages d'apprentissage. On peut trouver des exemples de programmes réussis dans les centres d'apprentissage de métiers et de formation de Regina et de Saskatoon.

En conclusion, nous nous réjouissons à la perspective de collaborer avec vous à la mise en oeuvre d'initiatives d'apprentissage futures. La SATCC est très bien placée pour travailler avec le gouvernement fédéral à l'exécution de tous les projets pilotes qui se présentent, en particulier ceux qui pourront aider les jeunes à profiter des perspectives d'emploi, et à entreprendre et achever un apprentissage.

Je vous remercie beaucoup de votre temps et j'ai hâte de collaborer avec vous.

•(1005)

**Le président:** Merci, monsieur Ritter.

Nous passons maintenant à la première série de questions. Nous allons commencer par Mme Groguhé.

[Français]

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

Je remercie nos témoins et je leur souhaite la bienvenue.

L'étude a commencé il y a un certain temps. Les effets négatifs et tout le problème lié à la population autochtone nous ont été racontés à maintes reprises. Lorsqu'on regarde le tableau dans son ensemble, comme vous-même et d'autres témoins l'avez exposé, on s'aperçoit que la stratégie de développement de la main-d'oeuvre et de la formation a du mal à s'inscrire dans un continuum.

Je m'explique. Je souligne régulièrement qu'il me semble nécessaire d'avoir une véritable stratégie s'inscrivant dans une évolution constante, afin qu'on puisse parler de résilience économique des populations autochtones. Un témoin y a fait référence également. L'expression « résilience économique » est forte et très porteuse de sens. On ne peut pas mettre en oeuvre cette stratégie de façon autonome, sans considérer tous les éléments qui concernent l'éducation précoce et toutes les dispositions à prendre pour améliorer les situations de logement, de vie et ainsi de suite. On ne peut pas arriver au bout de la chaîne et prétendre que la stratégie qu'on a mise en place a tout réglé.

À mon avis, de très bonnes choses se font, et c'est tant mieux, Dieu merci. Toutefois, je crois qu'il faut étudier cela de façon beaucoup plus élargie. On doit se placer au-dessus pour voir le paysage dans son ensemble.

Cela me semble être une considération importante. Certains d'entre vous l'ont évoquée et je voudrais votre avis là-dessus.

[Traduction]

**Mme Rhonda LaBelle:** Pouvez-vous poser la question? J'ai du mal à comprendre.

[Français]

**Mme Sadia Groguhé:** En matière de stratégie de formation et de développement de la main-d'oeuvre, pensez-vous qu'il serait nécessaire d'étudier tous les enjeux bien en amont? Selon vous, devrait-on considérer l'éducation précoce dans la mise en place des stratégies, afin de pouvoir commencer l'intervention plus tôt?

[Traduction]

**Mme Rhonda LaBelle:** Comme je l'ai dit, dans notre région, nous travaillons en collaboration avec nos bandes. En ce qui concerne l'éducation préscolaire à l'échelle régionale, nous sommes fidèles à notre mandat de formation professionnelle pour les chômeurs autochtones, mais nous travaillons avec les coordinateurs des services de formation. Nous collaborons également avec les garderies pour former des travailleurs dans ce secteur.

Il s'agit donc d'une approche globale qui est valorisée par les Premières Nations et les collectivités autochtones. Nous ne sommes qu'un maillon de la chaîne.

•(1010)

[Français]

**Mme Sadia Groguhé:** Très bien.

Ma prochaine question s'adresse aux deux témoins.

J'aimerais connaître votre opinion sur quelque chose qu'on n'a pas du tout évoqué, soit la rétention des personnes autochtones qui arrivent sur le marché du travail.

Pouvez-vous quantifier la part de personnes qui, après avoir suivi une formation, restent dans leur emploi? Avez-vous une idée de ces chiffres?

[Traduction]

**M. Jeff Ritter:** Merci beaucoup pour la question.

La Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission a entrepris d'importantes recherches sur les taux de réussite. Nous avons découvert que, dans l'ensemble, le groupe d'apprentis dans les métiers obligatoires... On entend par là les métiers dans lesquels il faut être soit un apprenti, soit un compagnon d'apprentissage pour pouvoir occuper un poste. On en compte quatre dans notre province. Le nombre de métiers obligatoires varie

énormément d'une province à l'autre, mais il y en a quatre en Saskatchewan.

Bref, le taux de réussite dans les métiers obligatoires est d'environ 74 %. Dans le cas des autres métiers, le taux de réussite est inférieur de 10 points, soit d'environ 64 %. Quand on examine la population des Autochtones parmi nos apprentis, on constate que leur taux de réussite est inférieur d'environ 10 points dans chaque groupe. Ainsi, dans les métiers obligatoires, le taux de réussite des Autochtones serait d'environ 64 %, comparativement à 74 % pour la moyenne; dans les métiers non obligatoires, ce serait d'environ 54 %.

[Français]

**Mme Sadia Groguhé:** D'accord, mais en ce qui concerne...

[Traduction]

**Le président:** Désolé, mais les cinq minutes sont écoulées.

Pour la gouverne des membres du comité, nous venons de recevoir un avis selon lequel la sonnerie se fera entendre à 10 h 38 pour la tenue de votes. Je vais donc interrompre les discussions avec ce groupe de témoins vers 10 h 30 afin de consacrer les huit dernières minutes de la réunion aux travaux du comité.

Monsieur Mayes, vous avez cinq minutes.

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

Je remercie les témoins de leur présence.

Ma question porte sur mes voisins, non loin de ma circonscription, Okanagan—Shuswap. Vous avez parlé de vos résultats et de vos clients, mais j'aimerais en savoir plus sur vos services d'extension, c'est-à-dire les mesures que vous prenez pour amener des clients à votre bureau. Il y a certains défis culturels, auxquels s'ajoute parfois l'isolement social; il faut peut-être encourager les membres des Premières Nations à se rendre à votre bureau pour obtenir cette formation et se prévaloir de ces possibilités prometteuses.

Vous occupez-vous de ce genre d'activités, ou cela se fait-il à l'échelle locale, peut-être par le conseil de bande ou quelqu'un dans l'administration de la bande?

Madame McKenzie.

**Mme Heather McKenzie (présidente, Cariboo Chilcotin Aboriginal Training Employment Centre):** Merci.

Comme on l'a dit, je m'appelle Heather McKenzie. Je suis la présidente, oui, mais je suis également membre de la bande indienne Williams Lake, qui représente essentiellement la collectivité urbaine de Williams Lake. Je siège au conseil là-bas, mais par-dessus tout, je suis gestionnaire de l'éducation depuis maintenant 20 ans. Durant cette période, je me suis non seulement occupée du programme d'éducation préscolaire pour assurer les emplois de demain, mais j'ai aussi vu des jeunes grandir au fil des ans, obtenir leur diplôme, poursuivre des études postsecondaires et être embauchés directement dans notre collectivité, qui connaît une croissance économique très rapide.

On y trouve un centre de services d'emploi qui travaille directement avec le CCATEC, lequel sert de liaison avec le milieu urbain là-bas. Nous avons également organisé des salons des carrières, qui visent essentiellement les adolescents et les jeunes adultes. Au fond, ce sont eux qui assureront l'avancement de notre traité d'autonomie gouvernementale. D'ailleurs, quatre collectivités locales de Shuswap sont maintenant prêtes à passer à la cinquième étape.

Pour ce qui est des obstacles, en effet, le diplôme d'études secondaires et le permis de conduire sont parmi les facteurs qui entrent en ligne de compte, mais nous continuons de travailler sur des initiatives destinées à ces groupes d'âge. Les obstacles ne se manifestent pas seulement à la naissance; les gens dans la quarantaine ou le début de la cinquantaine semblent en souffrir davantage. Mais je suis très fier de voir que le groupe qui les suit est de plus en plus instruit.

Nous sommes également très favorables à la promotion de la langue et de la culture. Selon moi, une fois que nous aurons aidé nos gens à surmonter ces obstacles, nous pourrions aller de l'avant avec grande fierté, sachant que nous pouvons venir à bout de toute barrière à l'éducation et à l'emploi.

• (1015)

**Mme Rhonda LaBelle:** Monsieur Mayes, on trouve dans notre région 10 points de service, c'est-à-dire des centres de services d'emploi qui relient les collectivités très éloignées au bureau du CCATEC.

Nous offrons des services d'extension. De plus, les travailleurs de notre programme se rendent dans les réserves; alors, nous nous occupons de cet aspect.

**M. Colin Mayes:** On parle là du client.

En ce qui concerne l'employeur éventuel, offrez-vous des services d'extension aux employeurs de la région avec qui vous travaillez afin de les relier aux diverses possibilités? Êtes-vous automatiquement un point de contact pour eux?

**Mme Rhonda LaBelle:** Oui, je le suis, et nous avons deux employés qui travaillent avec les employeurs locaux.

Ce que nous avons constaté — et c'est la première fois depuis les 21 ans que je travaille auprès de cette organisation —, c'est que les employeurs viennent enfin consulter le CCATEC. Nous sommes là depuis 21 ans. Ils sont au courant de notre existence, mais ce n'est que maintenant qu'ils viennent voir des organismes autochtones comme le nôtre, en raison de la croissance économique dans notre région.

**M. Colin Mayes:** Quels sont certains des résultats?

J'ai rencontré le président de l'Interior Logging Association. On m'a dit que l'association collabore avec le collègue et investit dans la formation collégiale des étudiants; toutefois, il arrive parfois que les étudiants décident de quitter l'emploi. C'est le cas aussi bien pour les Autochtones que les non-Autochtones; je tenais à le préciser.

On m'a parlé du cas d'une personne non autochtone. L'association avait investi 22 000 \$ pour l'aider à devenir un conducteur d'équipement dans l'industrie forestière, mais il a quitté son emploi, parce qu'il n'aimait pas le type de travail.

Du point de vue des résultats, une fois que le jumelage est fait, est-ce que le travailleur maintient son emploi?

**Le président:** Je suis désolé, mais je vais devoir mettre fin à cette intervention. Les cinq minutes sont écoulées.

Si vous souhaitez répondre au prochain tour, vous êtes libre de le faire, ou vous pouvez fournir une réponse écrite à la question, si vous le voulez.

Monsieur Cuzner, vous avez cinq minutes.

**M. Rodger Cuzner:** Merci beaucoup.

Ma question s'adresse à M. Ritter.

Le taux de réussite de 74 % est, à vrai dire, assez impressionnant, mais il est moins élevé dans les métiers dont on a besoin.

Avec qui êtes-vous en mesure d'établir les partenariats? Les employeurs qui embauchent les apprentis représentent-ils de grandes sociétés, comme SaskPower ou PotashCorp? Les petits exploitants ou les petits entrepreneurs sont-ils moins susceptibles d'y prendre part? Pouvez-vous dresser le profil des entreprises qui saisissent ces possibilités d'apprentissage?

**M. Jeff Ritter:** Excellente question; merci beaucoup.

En fait, c'est tout à fait le contraire. Les gros employeurs ont tendance à ne pas participer au système d'apprentissage autant qu'ils le devraient, selon nous. Plus l'employeur est grand, plus il y a de moyens financiers, plus il est susceptible d'embaucher des compagnons d'apprentissage chevronnés, au détriment des petites ou moyennes entreprises. C'est pourquoi mes intervenants qualifient les gros employeurs de « braconniers ».

La plupart des entreprises qui embauchent et forment des apprentis sont de taille modeste. Ce sont elles qui y croient et qui comprennent très bien les avantages concurrentiels que leur procurent la formation et la certification de leur main-d'oeuvre actuelle. Toutefois, une des difficultés auxquelles elles font face — et, en fait, une des raisons pour lesquelles elles se disent parfois réticentes à continuer de participer au système d'apprentissage —, c'est la crainte de perdre les apprentis qu'elles forment par l'entremise de compagnons d'apprentissage, au profit d'un employeur de plus grande taille pour une poignée de dollars.

**M. Rodger Cuzner:** Relativement à ceux qui abandonnent les programmes d'apprentissage, avez-vous observé des tendances, des récurrences ou des points communs quant aux raisons pour lesquelles ils décrochent?

**M. Jeff Ritter:** Nous avons terminé la recherche sur les taux de réussite, et la prochaine étape consiste à examiner les obstacles à la réussite.

Selon nos premières découvertes, les raisons sont très variées: on décide d'abandonner le métier pour d'autres aspirations de carrière, pour des circonstances familiales ou encore, pour des questions d'argent. La plupart des raisons qui expliquent le départ du système d'apprentissage semblent se classer dans la catégorie « autre ».

Nous avons mis en place un plan en vue de réaliser d'autres recherches, mais le travail n'est pas encore terminé.

• (1020)

**M. Rodger Cuzner:** Combien de temps me reste-t-il, monsieur le président?

**Le président:** Il vous reste environ deux minutes, monsieur Cuzner.

**M. Rodger Cuzner:** Nous avons entendu d'autres témoins parler de la souplesse et de la capacité de travailler avec d'autres signataires d'ententes dans le cadre de la SFCEA. D'après vous, est-ce là un des moyens qui vous pourraient vous aider à faire plus avec ce que vous avez pour éliminer peut-être les redondances, les chevauchements ou peu importe?

**Mme Rhonda LaBelle:** L'un des exemples que je pourrais vous donner à ce sujet serait les ententes sur le marché du travail de la Colombie-Britannique qui sont assez nouvelles et encore à l'étude. Il est insensé que 10 ou 13 d'entre nous présentent une demande pour obtenir le même financement. Là où une telle stratégie est mise en oeuvre en Colombie-Britannique, nous pourrions tous solliciter les mêmes fonds.



À la table du First Nations Human Resource Labour Council, nous avons entrepris un peu cela tout en accordant une certaine capacité au personnel responsable de la SFCEA. Par conséquent, nous prenons certainement cela en considération.

Si vous me le permettez, j'aimerais formuler des observations à propos du recyclage. Au bureau du CCATEC, il y a des stagiaires qui vont et viennent sans tirer parti de leur admission au programme. Un dossier m'a été présenté justement hier, et nous ne l'avons pas appuyé. Le client n'avait pas utilisé la formation. Notre mandat consiste à former les gens pour qu'ils puissent décrocher un emploi. La question que je pose à ces personnes est la suivante: Nous vous avons donné de la formation; comment pouvons-nous vous aider maintenant à trouver un emploi? La formation est toujours liée à l'emploi.

Il est logique de faire équipe à l'échelle provinciale et de confier à une administration la tâche d'examiner la possibilité de nous fournir une formation centralisée. Nous l'avons fait un peu plus dans le domaine de la sécurité.

**Le président:** Je vous remercie de votre intervention.

Nous allons maintenant passer à M. Armstrong, qui dispose de cinq minutes.

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

Je tiens à remercier nos témoins de leur présence. Je vais m'adresser en premier à Mme LaBelle. Dans votre mémoire, vous avez mentionné la possibilité de recoupements entre les fonds du FCP et ceux de la SFCEA. Voulez-vous en parler un peu et me donner un peu plus de précisions à ce sujet?

**Mme Rhonda LaBelle:** Comme je l'ai indiqué, ce sont nos voisins, et ils fouillent le sol. Le CCATEC a présenté une demande pour obtenir les mêmes fonds, et ils ne nous ont pas été accordés. Cela ne pose pas de problèmes. Nous accueillons favorablement tous les fonds investis dans les Autochtones de notre région, sauf qu'ils représentent la crème de la crème.

Nous envisageons d'offrir un programme de mécanique de machinerie lourde. La région où nous nous trouvons est un peu petite pour entreprendre ce genre de formation. J'ai reçu un courriel m'informant qu'ils offraient le même programme. Par conséquent, nous ne l'offrirons pas. Dans notre région, on inonde le marché en offrant 20 places de stagiaire au sein d'un programme de formation en mécanique de machinerie lourde, à raison de 19 000 \$ par stagiaire.

Nous sommes tenus de préparer des plans d'entreprise et des plans opérationnels, afin que le gouvernement fédéral, notre conseil d'administration et notre personnel sachent exactement où nous investissons nos fonds et dans quelle direction nous allons. Ce chevauchement est insensé.

**M. Scott Armstrong:** Vous avez également mentionné — et nous en avons entendu parler un peu hier — les fonds administrés à l'échelle provinciale dans le cadre des EMT. À cet égard, vous avez déclaré qu'il était très difficile pour des organisations comme la vôtre, qui offrent de la formation à la population autochtone, d'avoir accès aux fonds accordés en vertu des EMT. Est-ce exact?

**Mme Rhonda LaBelle:** C'est exact.

**M. Scott Armstrong:** Ne vaudrait-il pas mieux que le gouvernement fédéral verse directement l'argent au client, comme cela se produit dans le cas de la subvention canadienne pour l'emploi? Ainsi, le client pourrait suivre la formation dont il a besoin en s'inscrivant, par exemple, à des programmes comme les vôtres.

**Mme Rhonda LaBelle:** J'ai l'impression que nous avons eu un peu... Notre organisme a essayé cette approche, mais nous avons constaté que, parfois, les obstacles auxquels les clients se heurtaient étaient très difficiles à surmonter et qu'il arrivait que l'organisme de formation n'obtienne pas les sommes prévues à cet effet.

Non, nous n'approuvons pas cette approche. Je pense que les fonds accordés par la Colombie-Britannique en vertu des ententes sur le marché du travail devraient être ciblés. Nous avons présenté à un certain nombre de ministres et de députés provinciaux une stratégie pour l'élaboration d'une stratégie de formation des Autochtones de la Colombie-Britannique qui complète les ententes en vertu de la SFCEA.

**M. Scott Armstrong:** Merci.

Je m'adresse maintenant à vous, monsieur Ritter. Vous avez parlé de certains des efforts que vous avez déployés pour vous porter à la rencontre de différents groupes de la collectivité et tenter d'organiser des apprentissages et d'accroître les perspectives d'emploi des Autochtones. Avez-vous fait quoi que ce soit pour travailler avec les établissements d'enseignement postsecondaire? Avez-vous une relation avec ces établissements?

• (1025)

**M. Jeff Ritter:** Absolument, nous travaillons très étroitement avec des établissements d'enseignement postsecondaire. Nous passons des contrats de sous-traitance avec un éventail de ces établissements. L'Institut des sciences et technologies appliquées de la Saskatchewan, l'ISTAS, est notre plus important fournisseur de formation. L'institut est donc l'un de nos fournisseurs de services.

Toutefois, j'ai mentionné plus tôt dans mon mémoire qu'il fallait avoir un emploi pour remplir l'une des conditions préalables à l'admission dans un programme d'apprentissage. Cela semble être la pierre d'achoppement. En Saskatchewan, le taux de chômage est de 4 %. Les économistes soutiennent que cela correspond presque à une situation de plein emploi. Dans les réserves, il y a 2 200 Autochtones sans emploi qui sont âgés de 18 à 24 ans. Pour cette population en particulier, la difficulté semble résider dans l'acquisition des compétences essentielles pour décrocher un premier emploi. Si ces personnes réussissaient à en obtenir un, ils pourraient alors entreprendre un apprentissage et devenir par la suite des compagnons d'apprentissage.

D'après mes discussions avec les employeurs, certaines des compétences essentielles manquantes sont liées à des difficultés de transport, au fait de ne pas détenir un permis de conduire pour être en mesure de se rendre sur son lieu de travail, au fait de ne pas avoir accès à des services adéquats de garde d'enfants au cas où un enfant tomberait malade et ne pourrait pas aller à la garderie. Certains de ces défis très réels font obstacle à leur participation à la population active.

**M. Scott Armstrong:** Vous avez également parlé des taux de réussite, et vous avez fait beaucoup de recherches à ce sujet. Vous avez indiqué que la prochaine étape consistait à examiner certains des obstacles qui entraînent une réduction des taux de réussite. D'autres témoins nous ont dit que, pour que ces personnes soient en mesure de quitter leur réserve ou leur collectivité, il fallait qu'elles suivent et réussissent une formation préalable portant sur l'acquisition de compétences professionnelles de base.

Nous avons également entendu dire que ces personnes éprouvaient de grandes difficultés, en particulier celles qui quittent la maison pour la première fois, ce qui est le cas d'un grand nombre de jeunes gens qui participent à cette formation. L'employeur doit également déployer de nombreux efforts pour atténuer certains de ces obstacles, par exemple en offrant des horaires de travail souples. Trouvez-vous que certains des programmes mis en oeuvre par les employeurs sont efficaces?

**M. Jeff Ritter:** C'est certain.

L'un des exemples de réussite que je tiens à faire ressortir, et que j'ai mentionnés dans mon mémoire, est celui des Centres des métiers et des compétences de Regina. Ils ont une méthode qui devrait être reproduite plus souvent. Premièrement, ces organisations offrent des programmes très courts. Dans un contexte de pré-embauche, la formation dure de six à huit semaines au lieu de 20.

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

des compétences, il est licencié, tout comme il serait s'il exerçait un vrai emploi. Ils se concentrent beaucoup sur ces quatre aspects, et ils obtiennent d'excellents résultats.

Ils offrent de merveilleux programmes préparatoires à l'intention des personnes intéressées à intégrer le système d'apprentissage parce que les étudiants qui réussissent leurs programmes décrochent des emplois. Ces nouveaux employés n'ont plus qu'à demander à leur employeur de les mettre en apprentissage, et nous prenons la relève à partir de là. Ce modèle semble très efficace.

**M. Scott Armstrong:** Merci.

**Le président:** Merci, monsieur Ritter, de nous avoir cité cet exemple de réussite à la fin de notre séance publique.

Au nom du comité, je vous remercie de vous être déplacés pour assister à notre séance. Je sais qu'il vous a fallu parcourir une grande distance. Initialement, nous pensions visiter votre territoire, mais nous n'avons pas été en mesure de le faire. Je vous remercie donc d'avoir pris le temps de comparaître devant nous aujourd'hui.

Cette étude est importante. Tout le monde sait que nous devons puiser dans les ressources humaines des Premières Nations et des peuples autochtones, et nous nous employons à mener une étude très fructueuse. Votre contribution à cet égard est très importante; je vous en remercie donc une fois de plus.

Nous allons suspendre brièvement nos travaux pour passer à huis clos.

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







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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

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

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

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

---

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

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

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

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

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

---

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