



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 016 • 2^e SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 25 mars 2014

—
Président

M. Phil McColeman

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

Le mardi 25 mars 2014

•(0845)

[Traduction]

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

Bon retour, honorables députés.

Mesdames et messieurs, nous tenons en ce mardi 25 mars 2014 la 16^e séance du Comité des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, au cours de laquelle nous poursuivons notre étude des opportunités pour les Autochtones sur le marché du travail.

Aujourd'hui, nous accueillons encore deux excellents groupes de témoins. Pendant la première heure, nous entendrons M. Cory McPhee, vice-président, Affaires corporatives, et M. Bob Carter, gestionnaire, Affaires corporatives, qui représentent Vale. Nous entendrons également M. Colin Webster, directeur, Relations avec les Autochtones, les gouvernements et les collectivités, Canada et États-Unis, de Goldcorp, Inc., ainsi que M. Jay Fredericks, directeur de l'environnement, Affaires réglementaires et communautaires, de Rio Tinto.

Bienvenue, messieurs.

Habituellement, chacune des entités dispose de 10 minutes pour faire un exposé, après quoi les membres du comité vous poseront des questions.

Commençons donc. J'ignore lequel d'entre vous prendra la parole, mais commençons par les représentants de Vale. Vous pouvez vous partager le temps qui vous est accordé.

M. Cory McPhee (vice-président, Affaires corporatives, Vale): C'est moi qui parlerai, merci. Étant donné mon âge, j'ai besoin de ceci.

Merci beaucoup.

Bonjour, monsieur le président et honorables membres du comité. Je vous remercie beaucoup de me donner l'occasion de témoigner devant le Comité permanent des ressources humaines et de participer à cette importante discussion sur l'emploi des Autochtones.

C'est avec grand plaisir que je témoigne aujourd'hui au nom de Vale, en compagnie de mon collègue, Bob Carter, de nos installations de Terre-Neuve-et-Labrador, afin de contribuer aux travaux du comité en lui faisant part de notre expérience à titre d'employeur actif d'Autochtones et de partenaire de l'industrie au chapitre de l'élaboration de programme. Pour offrir des occasions d'emploi viables aux Autochtones, il faut que l'industrie, le gouvernement et des dirigeants autochtones bâtissent des partenariats et se mobilisent dans le cadre d'une approche à multiples facettes.

Vale sait qu'à titre de société minière, il lui incombe de faire en sorte que les communautés autochtones participent à la mise en

valeur des ressources sur leurs terres traditionnelles et en profitent. L'emploi constitue l'un des moyens les plus importants et les plus durables d'établir des partenariats bénéfiques pour tous.

Vale noue des relations avec les communautés autochtones locales partout où elle est active au Canada. Nos discussions portent principalement sur le besoin de perfectionnement et de formation aux fins d'emploi, que ce soit pour se préparer à travailler dans une de nos installations ou dans la communauté en général. Il n'existe peut-être pas de meilleur exemple de résultats que de cette collaboration efficace peut apporter grâce à la participation et à la détermination des partenaires adéquats que notre mine de la baie Voisey's, au Labrador. J'aimerais m'attarder sur cette expérience aujourd'hui, car je pense qu'elle pourrait vous en apprendre beaucoup dans le cadre de vos travaux.

Même s'il n'existe pas de solution universelle sur la manière de créer des partenariats, il est également vrai qu'on peut s'inspirer des réussites antérieures pour contribuer au succès futur. Dans ce contexte, notre expérience dans la baie Voisey's donne une bonne idée des facteurs et des groupes qui sont essentiels à l'élaboration efficace de programmes et de modèles visant à améliorer les occasions d'emploi pour les Autochtones au Canada.

Permettez-moi de commencer en vous donnant quelques renseignements de base. À la fin des années 1990, Vale, qui s'appelait alors Inco, a acquis les droits d'exploitation d'un important dépôt de nickel dans la baie Voisey's. En 2005, la construction des installations était terminée. Les dépôts de la baie Voisey's se trouvent sur les terres traditionnelles des Innus et des Inuits du Labrador. Comme ils ont des droits sur ces terres, Vale a conclu des ententes sur les répercussions et les retombées, ou ERR, qui précisaient la manière dont les terres seraient exploitées et les retombées dont les Innus et les Inuits bénéficieraient.

La mise en valeur subséquente de ces ressources a requis des investissements de plusieurs milliards de dollars, qui ont profité à tous les ordres de gouvernement et qui ont surtout transformé les perspectives économiques des habitants des communautés adjacentes. En plus de permettre la création de 5 000 emplois pendant la construction, l'installation emploie environ 500 travailleurs en permanence.

D'entrée de jeu, Vale, le gouvernement fédéral et nos partenaires autochtones ont mis explicitement l'accent sur le développement économique se traduisant par des emplois directs et des contrats aux entreprises autochtones afin de renforcer la capacité à long terme. Grâce à cette entente commune entre les partenaires, plus de 50 % des emplois directs sont occupés par des Autochtones dans l'installation de la baie Voisey's, un niveau d'emploi que Vale maintient encore aujourd'hui.

Pendant l'étape de construction de la mine, de 2002 à 2005, Vale a accordé des contrats d'une valeur de 515 millions de dollars aux entreprises autochtones. Depuis le début des activités, en 2005, la société a accordé plus de 1,2 milliard de dollars en contrats aux entreprises autochtones afin d'appuyer l'exploitation continue de la mine. De façon continue, plus de 80 % de nos contrats sont conclus avec des entreprises dont les propriétaires ou les exploitants sont des Autochtones.

L'effet combiné du taux impressionnant de conservation des employés autochtones et du respect constant des engagements a permis de créer une relation durable entre Vale et ses partenaires autochtones. La participation du gouvernement fédéral, qui a appuyé la formation, a joué un rôle clé dans la réussite obtenue au cours de la phase initiale du projet de la baie Voisey's, car elle a permis aux gens de se préparer à l'emploi et, finalement, de travailler.

● (0850)

Le programme de compétences et de formation élaboré à l'époque s'appelait Joint employment and training authority, ou JETA, un programme pilote qui est devenu un modèle pour les initiatives de formation futures au Canada. Les partenaires de la JETA ont travaillé ensemble pour qu'une formation sur les compétences au niveau d'entrée soit donnée au moment opportun afin de permettre aux gens d'obtenir finalement un emploi. Plus de 1 100 personnes ont reçu du soutien à la formation dans le cadre de la JETA, ce qui a établi la fondation sur laquelle Vale a instauré un programme de recrutement et d'emploi qui a réussi à créer des emplois à long terme pour les résidents des communautés autochtones locales au cours de la dernière décennie. La réussite de cette initiative de formation est largement reconnue par les gouvernements et l'industrie.

Nous avons connu bien des succès dans la baie Voisey's. Nous sommes fiers de nous être associés au gouvernement fédéral, aux Innus et aux Inuits pour élaborer un modèle de formation et d'emploi qui a profité à tous. La collaboration, la consultation et l'alignement instaurés rapidement entre les partenaires ont débouché sur une occasion extraordinaire. Cette réussite est pertinente maintenant que nous regardons vers l'avenir. Dans les prochaines années, Vale a l'intention d'exploiter les dépôts souterrains de la baie Voisey's, ce qui prolongera de plusieurs décennies la vie de la mine et les perspectives d'emploi.

Sur le plan de l'emploi, l'élargissement des activités sous terre devrait permettre la création de 800 autres emplois de construction et de 400 emplois permanents supplémentaires une fois que l'exploitation souterraine de la mine commencera à la fin de 2019. Il est clair qu'une occasion s'offre à nous, mais l'emploi des Autochtones pose un nouveau défi. Les compétences requises pour travailler dans la phase souterraine diffèrent de celles actuellement requises pour travailler à la surface, et sont très techniques. Toutes les parties ont besoin d'un bon délai pour perfectionner les compétences nécessaires pour travailler sous terre.

Ayant prévu ces besoins, Vale a déjà commencé à discuter avec ses partenaires autochtones afin de déterminer les paramètres, la structure et l'échéancier pour relever les défis que pose la formation au cours de la prochaine phase.

Nous comptons et souhaitons faire fond sur les résultats extraordinaires que nous avons obtenus ensemble au cours de la première décennie d'exploitation des ressources de la baie Voisey's, afin que tous ceux qui ont un intérêt dans la réussite des activités souterraines en récoltent les mêmes retombées durables.

Nous sommes naturellement fiers de ce que nous avons accompli dans la baie Voisey's et nous travaillons d'arrache-pied pour connaître des réussites semblables dans nos autres installations.

À Thompson, au Manitoba, par exemple, Vale exploite une installation minière intégrée dans une région aux prises avec un grave problème de chômage. Dans cette région éloignée du Nord, Vale peine à combler ses emplois même si certaines communautés avoisinantes affichent des taux de chômage élevés. En particulier, nous avons rencontré plusieurs obstacles à l'emploi des Autochtones.

Nous avons lancé une stratégie d'emploi dans le Nord, à Thompson, où nous avons observé des résultats encourageants, puisque l'embauche a augmenté au sein des communautés voisines. Les compétences essentielles continuent toutefois de faire cruellement défaut dans les communautés autochtones; Vale éprouve donc des difficultés à recruter et à sélectionner des candidats. En outre, les Autochtones manquent de préparation professionnelle et sociale, qui s'acquiert souvent dans le cadre d'occasions de préparation à l'emploi, et cela nuit à leur embauche.

Je ne pense pas que la situation de Vale à Thompson soit unique dans l'industrie minière, et nous considérons que le gouvernement a un rôle important à jouer à cet égard. Les démarches permettant aux communautés autochtones d'accéder à une formation appropriée de grande qualité sur les compétences essentielles constitueront un excellent complément aux programmes de recrutement et de sélection que biens des sociétés minières mettent en oeuvre.

Ensemble, le secteur privé, le gouvernement et les communautés locales peuvent élaborer des approches qui finiront par créer des emplois valorisants et spécialisés dans les communautés où vivent les gens. C'est ce que nous souhaitons tous, finalement.

Je vous remercie de nouveau de m'avoir invité à vous parler aujourd'hui. Nous sommes heureux d'avoir l'occasion de contribuer aux efforts que le comité déploie dans ce domaine, et nous restons à sa disposition quand il formulera ses recommandations. Merci.

● (0855)

Le président: Merci, monsieur McPhee. Je vous remercie d'avoir parlé moins de 10 minutes.

Nous entendrons maintenant M. Webster, de Goldcorp.

M. Colin Webster (directeur, Relations avec les Autochtones, les gouvernements et les collectivités, Canada et États-Unis, Goldcorp Inc.): Merci, monsieur le président.

Monsieur le président et honorables membres du comité, Goldcorp se réjouit d'avoir été invitée à témoigner dans le cadre des travaux que le comité effectue sur le sujet très important des occasions d'emploi pour les Autochtones.

Monsieur le président, comme vous et d'autres honorables députés le saurez, Goldcorp, une fière entreprise canadienne sise à Vancouver, est une des plus grandes sociétés d'exploitation aurifère du monde. Elle compte des activités et des projets d'exploitation au Canada, aux États-Unis, au Mexique et dans d'autres pays d'Amérique centrale et du Sud. Comme son nom l'indique, elle s'intéresse presque exclusivement à l'exploitation de l'or plutôt qu'à celle d'autres métaux précieux.

Les pratiques d'exploitation minière responsables sont au coeur de notre stratégie d'affaire et s'appliquent à toutes nos activités. Forts d'un solide régime de responsabilité sociale et de politiques sur les droits de la personne, nous adhérons à la vision voulant qu'« Ensemble, nous créons une valeur durable » partout où nous exploitons une mine.

En ce qui concerne nos activités au Canada, nous possédons actuellement quatre mines, soit trois en Ontario et une au Québec. Deux des mines en Ontario se trouvent dans les communautés de Red Lake et de Timmins; notre mine de Musselwhite, accessible seulement par avion en raison de son éloignement, se trouve à environ 480 kilomètres au nord de Thunder Bay. Nous sommes également en train de développer notre mine Éléonore, dans la baie James, dans le Nord du Québec, dont l'exploitation commerciale doit commencer plus tard cette année.

Goldcorp compte quelque 16 000 employés et entrepreneurs à long terme dans les installations qu'elle possède dans le monde. En outre, elle recourt également à de nombreux entrepreneurs à court terme dans le domaine de la construction, lesquels lui offrent diverses formes de soutien.

En 2013, approximativement 40 % de la production annuelle venait de nos installations au Canada, et environ le même pourcentage s'applique à nos employés.

Peu importe leur emplacement géographique, toutes nos mines canadiennes ont actuellement des relations directes avec les communautés autochtones locales afin d'offrir des emplois dans l'industrie et des occasions d'affaires. Monsieur le président, j'aimerais profiter de l'occasion pour vous donner un aperçu du partenariat que nous avons noué avec les Cris à notre mine Éléonore, au Québec.

Depuis 2011, nous avons une entente avec la nation crie de Wemindji, le grand conseil des Cris et l'autorité régionale crie. En vertu des dispositions de cette entente, un grand nombre d'entreprises dont les propriétaires ou les exploitants sont autochtones nous fournissent un large éventail de services relatifs à la construction et au soutien sur place, y compris des travaux importants de génie civil, la construction de routes et des services au camp. De plus, plus de 475 Cris du territoire travaillent sur place, dont 226 sont employés dans l'exploitation et 269 dans la construction.

Loin de moi l'idée de parler au nom de la nation crie. Je pense toutefois que grâce à la Convention de la Baie James et du Nord québécois signée en 1975 et aux investissements effectués subséquemment dans la région, les Cris disposent maintenant d'un important bassin d'entreprises et d'une masse critique de travailleurs qualifiés dans de nombreux domaines correspondant aux besoins de nos activités.

C'est le genre de modèle que nous voudrions reproduire dans certaines de nos mines de l'Ontario. Cependant, même si un grand nombre d'Autochtones vivant dans les communautés locales voisines souhaitent ardemment trouver de bons emplois pour assurer un avenir meilleur à leur famille et à eux-mêmes, il n'y a pas suffisamment d'infrastructures ou d'occasions de formation stratégique durables.

En ce qui concerne les infrastructures, par exemple, Goldcorp a conclu une entente avec 18 communautés des Premières Nations du Nord-Ouest de l'Ontario pour mettre sur pied une entreprise appelée Wataynikanepay Power, laquelle, une fois en place, fournira une alimentation électrique supplémentaire et fiable au lac Pickle, puis plus au nord afin d'alimenter les communautés des Premières Nations éloignées et les développements industriels éventuels.

À l'heure actuelle, nous sommes partenaires du projet, lequel prévoit que Goldcorp cédera ses intérêts et deviendra client de cette nouvelle compagnie d'électricité, qui serait alors dirigée par les Premières Nations.

Les communautés éloignées qui ne sont pas raccordées au réseau électrique actuellement bénéficieraient de l'alimentation électrique fiable et abondante que la plupart d'entre nous tenons pour acquise. Certaines de ces communautés sont présentement desservies par des lignes électriques peu fiables, alors que d'autres dépendent d'un système local alimenté au diesel onéreux et tout aussi peu fiable pour combler leurs besoins. Ce n'est pas exactement le genre de normes auxquelles on pourrait s'attendre dans un pays producteur d'électricité comme le Canada.

Au chapitre des occasions de formation, nous savons que nous avons un rôle à jouer dans le perfectionnement de nos employés. Nous sommes convaincus qu'ils doivent constamment s'améliorer sur les plans technique et professionnel pour non seulement devenir essentiels à la réussite de Goldcorp, mais également contribuer substantiellement au développement et à la réussite constante de leurs communautés respectives. Cependant, en ce qui concerne certaines facettes du perfectionnement, comme les compétences au niveau d'entrée, force nous est d'admettre que nous avons des lacunes. Nous sommes avant tout des mineurs, pas des formateurs.

Monsieur le président, compte tenu des défis qui nous attendent et de l'incroyable occasion que les communautés autochtones du Canada présentent, nous comparaissons aujourd'hui pour vous faire les recommandations suivantes: de concert avec les autorités provinciales, le gouvernement devrait envisager une stratégie à long terme afin d'offrir davantage de formation de préparation à l'emploi favorisant l'acquisition de compétences techniques et commerciales, ainsi que d'autres occasions afin de permettre à un plus grand nombre d'Autochtones de profiter des occasions économiques dans toutes les facettes de la mise en valeur des minéraux. Il devrait également assurer le soutien constant des infrastructures gouvernementales pour combler les besoins en formation et veiller à ce que cette formation se poursuive longtemps après que nos besoins en main-d'oeuvre aient été satisfaits.

● (0900)

Goldcorp serait enchantée d'avoir l'occasion de travailler plus étroitement avec les gouvernements dans le cadre de ces deux initiatives.

Monsieur le président, Goldcorp est fière de ses relations avec les populations autochtones du Canada et de l'étranger, et nous poursuivons nos efforts pour nous améliorer encore. À titre de membre de la communauté de Kitigan Zibi Anishinabeg, située près de Maniwaki, au Québec, je suis fier des efforts que notre société a déployés jusqu'à maintenant, tout en étant conscient des formidables occasions qu'a l'industrie de tendre la main aux Autochtones. Nous sommes comblés par l'initiative du comité et nous avons hâte de prendre connaissance de votre rapport et des recommandations que vous présenterez au gouvernement.

En conclusion, monsieur le président, j'aimerais vous remercier de nouveau de m'avoir donné l'occasion de témoigner. Je suis à votre disposition pour répondre à vos questions et à celles des honorables députés.

Le président: Merci, monsieur Webster. Vous avez vous aussi parlé bien moins longtemps que 10 minutes.

Passons maintenant à M. Fredericks.

M. Jay Fredericks (directeur de l'Environnement, Affaires réglementaires et communautaires, Rio Tinto): Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du comité, merci beaucoup.

Je suis fier d'être ici à titre de représentant de Rio Tinto. Bien que notre société soit considérée comme une chef de file dans l'exploitation minière, nous continuons d'apprendre de nos expériences et de celles des autres.

Rio Tinto est une des plus importantes sociétés minières au monde et compte environ 66 000 employés. La société est un chef de file mondial; elle mène des activités dans 40 pays et a fait des investissements considérables au Canada. D'ailleurs, après l'Australie, c'est au Canada que Rio Tinto possède le plus d'actifs.

Au Canada, nous exploitons divers produits minéraux — l'aluminium, le cuivre, les diamants, la potasse, l'uranium et le minerai de fer — et menons des activités d'exploration. Nous possédons également des infrastructures importantes, y compris des voies ferrées, des ports et des installations hydroélectriques au Québec et en Colombie-Britannique. En tant que chef de file mondial, Rio Tinto possède des technologies de pointe et est continuellement à la recherche d'innovation afin d'améliorer sa productivité et sa performance environnementale dans le but de réduire ses coûts d'exploitation et de conserver son permis social d'exploitation.

Notre stratégie consiste à maximiser le rendement global obtenu par les actionnaires en investissant dans de grandes sociétés durables peu coûteuses offrant un potentiel de croissance capables de maintenir un rendement élevé tout au long du cycle, et en les exploitant. Nous sommes conscients aussi de l'importance de bâtir des relations solides avec les collectivités, les gouvernements et les principaux intervenants et de chercher des avantages mutuels par l'entremise de notre approche en matière de développement durable et grâce à notre focalisation sur la sûreté.

Je suis fier de travailler pour une société comme Rio Tinto, chef de file dans le développement durable. Nous sommes conscients de l'importance des pratiques durables et cela fait partie intégrale de notre façon de faire. Notre engagement envers les collectivités où nous menons des activités constitue un des éléments clés de notre succès en matière de développement durable. Nous nous efforçons à faire profiter les collectivités locales, notamment en offrant des avantages sociaux, par exemple en santé et en éducation et en offrant des programmes de gestion environnementale, ou des avantages économiques, comme le développement des affaires et la formation professionnelle.

L'engagement communautaire s'appuie sur la participation à l'emploi et à l'économie et nous préconisons les avantages durables à long terme. En mai 2012, le Forum des politiques publiques du Canada, auquel a participé Jacynthe Côté, chef de la direction de Rio Tinto Alcan, a publié un rapport sommaire. Un des principaux sujets de discussion de ce forum était la nécessité d'améliorer l'éducation et la formation professionnelle des Autochtones, notamment les jeunes.

Au cours de la prochaine décennie, le secteur des ressources devra composer avec un problème évident et bien défini, soit la pénurie de main-d'oeuvre à venir. On prévoit qu'au cours des 10 prochaines années, 400 000 nouveaux emplois devront être pourvus. Au cours de cette même période, environ le même nombre d'Autochtones devrait intégrer le marché du travail. Étant donné que bon nombre de ces emplois seront créés à proximité des collectivités autochtones, les deux parties pourraient tirer des gains importants de ces emplois qualifiés.

Nous pouvons accroître les possibilités d'emploi et d'affaires pour les membres des collectivités où nous menons des activités. La contribution aux économies locales où elle mène des activités constitue une priorité pour Rio Tinto. La société doit conserver son permis social d'exploitation si elle veut survivre. Il est donc dans notre meilleur intérêt collectif d'assumer notre part de la responsabilité sociale d'entreprise. À cet égard, il est essentiel de soutenir la formation professionnelle et le développement du talent.

Rio Tinto met l'accent sur la diversité de la main-d'oeuvre et s'engage à fournir des possibilités d'emploi et de perfectionnement professionnel aux Autochtones dans les régions où elle mène des activités. À cet égard, elle a des exemples de réussite.

En 2012, environ 7 % de nos employés en Australie étaient des Autochtones. Rio Tinto est maintenant le plus important employeur d'Autochtones du secteur privé en Australie. Ces accords mutuels avantageux contribuent non seulement à la croissance économique et au bien-être de la collectivité, mais ils permettent également à notre société de profiter d'un bassin d'employés qualifiés.

• (0905)

Au Canada, nous cherchons des occasions d'accroître le nombre d'employés autochtones dans nos exploitations. Nous voulons tabler sur la réussite de la mine Diavik où environ 25 % des employés sont autochtones.

Nous sommes également conscients que les plus grandes réussites découlent de partenariats avec les gouvernements, les collectivités et le secteur privé où toutes les parties assument une part de responsabilité et collaborent à l'atteinte d'objectifs communs.

En résumé, l'exploitation minière est une activité complexe qui demande un investissement à long terme. Elle se fait souvent dans des régions plus éloignées où les plus proches voisins sont des collectivités métisses ou des Premières Nations. Il est donc tout naturel pour le secteur de collaborer avec les Premières Nations, les collectivités et les organismes gouvernementaux. La gestion du capital demande de la discipline. Nous devons continuer de chercher des façons d'améliorer notre rendement tout en travaillant d'une manière éthique et socialement responsable. Pour ce faire, nous cherchons des façons de promouvoir et de démontrer notre engagement au développement durable.

Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du comité, merci. Comme l'a dit un autre témoin, je suis impatient de répondre à vos questions.

Le président: Excellent.

Merci, messieurs, d'avoir su être brefs. Cela nous laisse plus de temps pour les questions.

Sans plus tarder, je vais laisser la parole à Mme Sims qui amorcera la première série de questions. Les intervenants disposeront de cinq minutes.

Mme Jinny Jogindera Sims (Newton—Delta-Nord, NPD): Merci beaucoup.

J'ai bien aimé vos exposés à tous les trois.

Un des fils conducteurs qui est ressorti est que le gouvernement fédéral — ainsi que les gouvernements provinciaux et vous-même, comme vous l'avez souligné — doit jouer un rôle dans le développement des compétences des membres des Premières Nations, y compris les Inuits et les Métis.

Vous avez parlé de la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée et souligné qu'il fallait offrir une formation sur les compétences essentielles au premier échelon. Selon moi, il faut également s'attarder à l'éducation de la maternelle et à la 12^e année. Il faut investir considérablement à ce niveau. À ce sujet, je parle toujours de financement équitable. Nous devons examiner attentivement notre investissement en éducation de la maternelle à la 12^e année dans les collectivités des Premières Nations et la façon dont ces fonds sont générés. L'équité est nécessaire à cette étape afin que nous puissions nous attaquer aux nombreux obstacles qui existent.

Cette situation n'est pas unique aux collectivités du Nord. Il suffit de regarder l'état de certaines de nos écoles et les conditions d'apprentissage auxquelles les étudiants autochtones du Nord sont assujettis. Tous les ordres de gouvernement pourraient en faire davantage, et le gouvernement fédéral a un rôle à jouer à ce chapitre.

Ma question s'adresse au représentant de Goldcorp. Et, n'hésitez pas à nous donner des détails.

Vous dites qu'il faut adopter une stratégie à long terme pour les Autochtones et vous avez parlé de votre centre de formation cri. De quel facteur avez-vous tenu compte pour créer ce centre? Je pense, notamment, à votre cadre de recrutement. Aussi, avez-vous offert un service de garde aux participants? Avez-vous collaboré avec la collectivité afin d'offrir des emplois préparatoires aux membres de la collectivité?

• (0910)

M. Colin Webster: Je vais parler un peu de notre expérience avec les Cris.

Les Cris, et c'est tout à leur honneur, étaient résolus à nous fournir des candidats aptes au travail et ils ont assumé cette responsabilité. Ils ont créé des programmes de formation en collaboration avec leurs propres établissements et nous ont effectivement fourni des candidats aptes au travail.

Ils ont travaillé avec les services cris de développement des ressources humaines et la Commission scolaire crie pour mettre sur pied des programmes de formation. Nous leur avons fourni des renseignements sur les compétences nécessaires et le type d'emplois disponibles. En fait, ils ont créé ces programmes il y a deux ou trois ans et nous employons déjà des gens qui y ont participé.

Les collectivités ont vraiment assumé leurs responsabilités dans ce dossier. Elles ont fait appel à leurs établissements et utilisé leurs propres fonds ainsi que les fonds reçus par les divers ordres de gouvernement pour créer ces programmes. C'est l'étendue de leur contribution.

Mme Jinny Jogindera Sims: Qu'en est-il des infrastructures continues dont vous avez parlé?

M. Colin Webster: À quelle infrastructure faites-vous référence?

Mme Jinny Jogindera Sims: Vous avez dit qu'il faut un soutien et un investissement continu en infrastructure...

M. Colin Webster: Ah, d'accord.

Je faisais référence au contexte ontarien.

Un des problèmes avec lesquels nous devons composer, c'est que certaines collectivités, notamment les collectivités éloignées, n'ont pas d'électricité ou de réseaux électriques. Elles ne peuvent pas se développer, car elles sont limitées par leur capacité diesel. Nous travaillons avec ces collectivités dans le Nord afin de mettre en place un réseau électrique. Sans cela, il est difficile pour elles de créer un établissement de formation pour leurs membres afin qu'ils puissent

participer à des formations, se perfectionner et se joindre à l'industrie.

Selon nous, il s'agit d'une occasion de créer une initiative régionale dans les régions éloignées du Nord et du Nord-Ouest ontarien où il serait possible d'adopter une sorte de stratégie régionale de formation axée sur les besoins de l'industrie.

Sur le plan stratégique et de la durabilité, il faut comprendre que l'industrie ne se limite pas à l'exploitation minière. On y fait également de l'exploration, du développement, de la construction et de la constrictio. Le développement minier repose sur une grande variété d'activités qui se déroulent sur une longue période.

On ne retrouve pas les mêmes emplois à chaque étape du développement. Il faut d'abord comprendre où se situent ces emplois et à quel moment ils sont requis. Cela permet de définir les besoins.

À mon avis, les besoins et la dynamique communautaires ainsi que la contribution de la communauté constituent les autres éléments de l'équation. Les collectivités ne sont pas toutes pareilles. Elles n'ont pas les mêmes ressources. En analysant les collectivités, leur situation actuelle et leurs objectifs en matière de développement des ressources humaines, il est possible de déterminer combien de personnes sont aptes à travailler dans le secteur du développement minier cette année ou combien le seront l'an prochain ou l'année suivante. On obtient ainsi un portrait de la situation. Il est alors plus facile de définir les fonds nécessaires à la formation et à la création d'infrastructures.

• (0915)

Le président: Merci.

Monsieur Armstrong, vous avez la parole pour cinq minutes.

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

Je tiens à remercier les témoins d'avoir accepté notre invitation.

Monsieur Fredericks, vous dites que Rio Tinto est le plus important employeur d'Autochtones du secteur privé en Australie. Quels programmes de formation le gouvernement australien offre-t-il aux Autochtones, en collaboration avec le secteur privé? Fait-il des choses que nous ne faisons pas ici et qui, selon vous, méritent notre attention?

M. Jay Fredericks: Juste comme ça, je dirais que les programmes se ressemblent. Tout dépend aussi de l'orientation de la société.

Dans le cadre de sa responsabilité sociale d'entreprise, Rio Tinto a fait de l'emploi des Autochtones une priorité. À cet égard, nous avons travaillé étroitement avec le gouvernement australien et les collectivités locales, un peu comme nous l'avons fait avec la mine Diavik.

M. Scott Armstrong: Quel rôle jouez-vous en matière de formation en Australie, comparativement au Canada? Rio Tinto offre-t-elle un programme de formation où elle recrute des jeunes autochtones et leur fournit une formation professionnelle? Fait-elle cela à l'étranger ou seulement ici?

M. Jay Fredericks: Dans presque toutes nos exploitations, nous offrons des programmes de formation permettant aux employés de se perfectionner. Comme je l'ai dit, nous tentons de travailler avec les collectivités et les gouvernements locaux afin d'optimiser les programmes de formation en fonction des besoins.

M. Scott Armstrong: Donc, le curriculum est fixé en collaboration avec les gouvernements municipaux, provinciaux et fédéral. Quatre intervenants participent à l'élaboration du curriculum et de la formation.

M. Jay Fredericks: Essentiellement, oui. Si vous regardez le modèle que nous avons utilisé pour la mine Diavik, plusieurs groupes ont participé au processus.

Les collectivités identifient les candidats potentiels pour les programmes de formation. Les gouvernements régionaux ou territoriaux s'occupent du volet financement et travaillent avec les établissements scolaires à la création des programmes. Ensuite, Rio Tinto fournit, notamment, une formation en cours d'emploi dans le cadre du processus d'acquisition des compétences et des cours de perfectionnement permettant aux candidats de premier échelon de progresser. Ils peuvent ainsi s'orienter vers un métier ou vers l'éducation, ou développer leurs compétences en supervision, entre autres.

M. Scott Armstrong: Essentiellement, vous cherchez des employés de premier échelon possédant des compétences de base, comme l'assiduité et la capacité de travailler en équipe. Ensuite, vous leur enseignez les compétences nécessaires pour faire le travail.

M. Jay Fredericks: C'est une combinaison des deux. Nous examinons les candidats — certains peuvent bénéficier d'un programme de préapprentissage avant de venir travailler chez Rio Tinto. Chaque candidat possède des compétences et des capacités différentes. Il est donc important de mettre sur pied ce que l'on pourrait appeler un programme modulaire permettant aux candidats de participer aux programmes au niveau correspondant à leurs compétences. Ainsi, ils sont stimulés et ne participent pas à un programme qu'ils seraient certains d'échouer.

M. Scott Armstrong: Merci.

Combien de temps me reste-t-il, monsieur le président?

Le président: Il vous reste 30 secondes.

M. Scott Armstrong: Monsieur McPhee, puisqu'il ne me reste que quelques secondes, je vous demanderais une réponse très brève. Vous dites que vous avez conclu des marchés totalisant 515 millions de dollars et 1,2 milliard de dollars avec des entreprises des Premières Nations. C'est intéressant. Je présume que ces sociétés n'existaient pas avant votre arrivée dans la baie Voisey's. Quel soutien leur avez-vous apporté pour leur permettre de se développer si rapidement?

M. Cory McPhee: Je vais m'en remettre à mon collègue de la baie Voisey's, qui connaît bien cette exploitation.

M. Bob Carter (gestionnaire, Affaires corporatives, Vale): Merci.

La plupart des entreprises qui soutiennent nos exploitations sont des coentreprises. Quand nous avons signé les ERA, nous avons clairement promis aux Autochtones que toutes les occasions d'affaires que présenteraient nos activités seraient d'abord offertes, en priorité, aux entreprises autochtones.

En fait, il nous a fallu faire comprendre aux gens du milieu des affaires que, s'ils voulaient faire des affaires avec nous au Labrador, il leur faudrait d'abord trouver un partenaire autochtone. D'ailleurs, cela s'était déjà fait ailleurs au Canada, exemples sur lesquels nous avons pris modèle pour mettre au point notre approche. En fait, les principaux entrepreneurs à avoir participé à la construction de nos installations avaient déjà procédé de cette manière dans le Nord de l'Alberta et dans les Territoires du Nord-Ouest, à la mine Diavik. Les acteurs dans l'industrie sont en train d'apprendre que, s'ils veulent faire des affaires dans les régions où il importe de prendre en considération un titre ancestral, ils doivent former des partenariats d'affaires.

Depuis 10 ans, nos relations d'affaires évoluent et les collectivités autochtones sont de plus en plus en mesure d'assumer la gestion et la croissance des entreprises. Le fait que nous avons pu octroyer plus de 1 milliard de dollars en contrats d'approvisionnement à ces entreprises montre à quel point ce modèle donne de bons résultats.

• (0920)

Le président: Merci.

Monsieur Cuzner, vous disposez de cinq minutes.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Merci beaucoup.

Je voudrais poursuivre dans la même lignée que Scott. Quand on se rend sur certains de ces sites, très peu de gens sur le terrain sont des employés de l'entreprise. La grande majorité d'entre eux sont des entrepreneurs.

À mon avis, c'est très noble de votre part. C'est très important et il serait dans l'intérêt de tous d'adopter la même approche que vous.

Êtes-vous en mesure de dire quelle portion de contrats seront octroyés aux collectivités autochtones — ou avez-vous seulement comme objectif d'encourager les partenariats?

M. Bob Carter: Nous nous attendons à ce que tous les contrats soient octroyés aux entreprises autochtones. Aux termes de notre modèle d'approvisionnement et de notre entente contractuelle avec les Autochtones, nous sommes tenus de leur offrir toutes les occasions d'affaires en premier.

Au fil du temps, les entreprises autochtones ont réussi à cultiver des relations avec des entreprises non autochtones ayant de l'expertise dans des domaines dont nous avons besoin pour appuyer nos opérations. Elles ont su consolider leurs relations au point où — à l'exception de la fourniture de matériaux en vrac, comme le carburant ou d'autres biens de consommation, qu'on ne s'attendrait pas à être fournis par une entreprise autochtone — tous les services d'appui dont nous avons besoin à la baie Voisey's sont fournis par des entreprises autochtones.

M. Rodger Cuzner: Est-ce que les autres entreprises adoptent la même approche?

À Rio Tinto, procédez-vous de façon similaire?

M. Jay Fredericks: Oui. Un exemple que je peux donner à Rio Tinto, c'est le programme de mise à niveau ou de modernisation de la fonderie d'aluminium de Kitimat et le projet Kemano, dans le cadre desquels nous regardons les fournisseurs locaux, soit des fournisseurs des Premières Nations, nous travaillons avec eux et essayons de structurer les contrats de manière à répondre aux besoins de leurs entreprises. Nous avons aussi emprunté une approche progressive ou régionale à l'égard de la passation de contrats: la première ronde de recherches a lieu dans la région à proximité des installations, après quoi, si nous n'y trouvons pas de fournisseurs qui répondent aux besoins contractuels, nous poussons les recherches en agrandissant la région visée par cercles concentriques successives.

M. Colin Webster: Nous avons adopté une approche légèrement différente au Québec, je crois, selon l'endroit où nous nous trouvons. Vous devez comprendre que, au Québec, nos partenaires cris avaient déjà beaucoup d'expérience sur le plan des affaires.

Ils nous ont dit ceci: « Nous ne voulons pas obtenir tous les contrats. Nous souhaitons pouvoir négocier avec vous au sujet de certains contrats que nous estimons pouvoir exécuter très bien. Nous voulons pouvoir soumissionner à certains contrats que nous estimons pouvoir exécuter très bien. Nous reconnaissons que nous sommes incapables d'exécuter certains contrats, mais pour l'instant, nous n'allons pas nous en préoccuper. »

Par conséquent, les Cris ont adopté cette approche et nous y avons consenti, mais nous maintenons un dialogue avec eux concernant les gros contrats que nous prévoyons, et nous leur demandons s'ils pensent qu'ils pourront bien les exécuter, notamment. Voilà notre approche au Québec.

En Ontario, où nous dirigeons depuis longtemps deux exploitations, l'une à Red Lake l'autre à Timmins, il existe déjà un réseau d'entrepreneurs bien établis. Les membres des Premières Nations le reconnaissent bien. Nous leur avons donc dit que nous étions prêts à les aider à monter lentement leurs entreprises. Ils admettent qu'ils ne veulent pas que nous laissions tomber nos fournisseurs actuels pour leur accorder la priorité. Voici ce qu'ils nous ont dit: « Nous aimerions bien travailler avec vous quand les contrats nous permettront de bâtir notre entreprise sur des bases solides et quand nous pourrions exécuter ces contrats en nous servant des habiletés que nous avons déjà; nous sommes prêtes à discuter de ces contrats avec vous. Au fil du temps, nous prendrons assez l'expérience pour devenir les propriétaires des entreprises et bien exécuter d'autres contrats. »

Voilà l'approche que nous avons adoptée à Red Lake et à Timmins.

● (0925)

M. Rodger Cuzner: Je me sens comme si je vous connais. Vous prenez l'avion tous les lundis matins, et vous vous rendez soit à Red Lake soit à Diavik. Les Cap-Bretonnais sont partout. Tout comme les perce-oreilles, nous sommes partout...

Des voix: Oh, oh!

M. Rodger Cuzner: ... beaucoup sont à Fort McMurray.

Vous avez dit que vous êtes des mineurs, non des pédagogues, et je respecte cette observation. Considérez-vous que le rôle de votre entreprise consiste davantage à veiller à ce que toutes les personnes de la région soient conscientes de toute la gamme de possibilités qui s'offrent à elles? Votre explication est pertinente. Vous dites que parmi ces possibilités, il y a l'exploration, l'exploitation des mines,

l'assainissement du site et la surveillance au cours des années à venir. Votre entreprise leur offre donc une vaste gamme de possibilités.

Vous voyez-vous davantage comme des promoteurs de ces possibilités que des pédagogues?

M. Colin Webster: Oui, nous le sommes, en fait. Absolument, nous...

Le président: Nous avons dépassé le temps réservé à la réponse, alors je vais devoir vous interrompre ici. Peut-être que la réponse pourra être donnée au cours d'une autre série de questions, mais nous devons nous arrêter là pour cette série.

Madame McLeod, vous disposez de cinq minutes.

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

Merci à tous les témoins. Nous sommes reconnaissants de vous avoir ici aujourd'hui pour parler du travail que vous faites.

Ma première question, qui ne devrait pas prendre beaucoup de temps, s'adresse à tout le monde. Typiquement, le gouvernement fédéral a ce qu'on appelle des « détenteurs d'actifs ». Entretenez-vous des relations directes avec les détenteurs d'actifs dans les domaines où vous exercez des activités?

Peut-être que vous pourriez tous répondre brièvement à tour de rôle.

M. Colin Webster: En général, il ne s'agit pas d'une relation directe. Dans certains cas, oui, mais ce n'est pas une relation directe, en tout cas pas selon notre expérience.

Mme Cathy McLeod: Par conséquent, vous ne commencez pas par évaluer vos besoins, pour ensuite en parler directement avec le détenteur d'actifs et enfin collaborer ensemble pour déterminer quelles sont les occasions et là où il faudrait offrir un soutien à la formation?

M. Colin Webster: Notre approche préférée — du moins la mienne — c'est quand les collectivités viennent à la table et nous font savoir qu'elles seraient en mesure de travailler avec nous dans le cadre de tel ou tel projet. Nous travaillons directement avec les collectivités.

Par conséquent, nous ne sommes pas nécessairement en relation directe avec les détenteurs d'actifs, mais nous le sommes avec des gens qui sont très près d'eux. Ils font absolument partie du portrait.

Mme Cathy McLeod: D'accord.

M. Bob Carter: Pour nous, c'est un peu des deux. Ce qu'il faut comprendre avec l'exploitation minière, c'est qu'il faut beaucoup de temps pour mettre en branle un projet. Dans notre cas, au Labrador, il a fallu attendre environ 10 ans à partir du moment où nous avons découvert la propriété avant de pouvoir entamer les travaux. Pendant ces 10 ans, nous avons passé beaucoup de temps dans les collectivités à faire ce que j'appelle un travail de missionnaire, pour faire en sorte que les collectivités comprennent quelles occasions se présentaient à elles et quelles étaient nos exigences. Par conséquent, nous avons noué des relations avec des établissements d'enseignement, des gouvernements et des collectivités, qui nous ont rendu de grands services au fil des ans. Quand nous avons eu besoin d'aide pour commencer la formation destinée spécifiquement à nos activités, le gouvernement fédéral a été assez flexible pour nous permettre de créer un projet pilote, appelé JETA. Nous n'avons pas de directives. Nous avons tous fait preuve d'un peu de créativité et nous avons laissé tomber certains des modèles plutôt restrictifs que l'on voit parfois dans les programmes gouvernementaux, afin d'obtenir de bons résultats.

Mme Cathy McLeod: Monsieur Fredericks.

M. Jay Fredericks: Je fais tout à fait écho à ce que Bob a dit au sujet de notre expérience. Nous nous efforçons de collaborer très étroitement tant avec le gouvernement qu'avec les établissements de formation afin de déterminer quels sont les besoins en matière de compétences et quelles sont les occasions d'emploi à plus ou moins court terme, pour ensuite mettre au point les modules de formation nécessaires pour saisir ces occasions. Par exemple, pour revenir à Diavik, dont j'ai parlé tout à l'heure, nous avons mis en place un programme de formation dans la collectivité. Au cours des deux dernières années, environ 200 personnes ont pris part à ce programme, et 90 % d'entre elles ont trouvé un emploi, soit directement à la mine de diamant de Diavik, soit ailleurs dans la région.

• (0930)

Mme Cathy McLeod: Rapidement, oui ou non, est-ce que ce programme a bénéficié du soutien de la SFCEA?

M. Jay Fredericks: Il faudrait que je me renseigne à ce sujet. Je ne sais pas exactement quelles en sont les sources de financement.

Mme Cathy McLeod: Nous vous serions reconnaissants de nous revenir avec une réponse.

Vous savez probablement que beaucoup des provinces ont maintenant accepté la Subvention canadienne pour l'emploi. En tant qu'entreprises, pourriez-vous nous faire part de vos observations à ce sujet, notamment comment cela pourrait coïncider avec la manière dont vous allez de l'avant sur le plan de la formation des Autochtones — ce qui sera un véritable partenariat entre les gouvernements fédéral et provinciaux, les organismes et les entreprises?

Monsieur Webster.

M. Colin Webster: Bien sûr.

Je ne veux pas revenir sur cette séquence d'exploitation minérale et aux occasions associées à toutes ces différentes étapes de l'exploitation minérale, mais dès que j'ai vu les annonces à ce sujet, j'ai pensé que ce serait l'occasion idéale d'établir un lien entre toutes ces étapes et de le faire, peut-être pas à grande échelle, mais certainement à une échelle réduite sur le plan géographique. Le Nord de l'Ontario en est un parfait exemple du fait que nous avons des mines qui y sont exploitées depuis longtemps. Nous avons trois mines dans le Nord de l'Ontario. De toute évidence, beaucoup de travaux d'exploration sont en cours dans cette région. À mon avis, cela prépare le terrain pour un dialogue très intéressant entre l'industrie, les gouvernements, les établissements de formation et les Premières Nations au sujet des besoins sur le plan des ressources humaines à toutes ces étapes et dans toutes ces collectivités.

Le président: Merci beaucoup. Cinq minutes passent vite, n'est-ce pas?

Mme Cathy McLeod: J'ai d'autres questions à poser.

Le président: Passons à Mme Groguhé.

[Français]

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

[Traduction]

Le président: Avant de commencer, peut-être que vous aimeriez entendre la traduction. D'accord?

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Oui, parce que je vais m'exprimer en français.

Je remercie nos témoins de leur présence.

En guise de préambule, je voudrais faire une remarque. Dans tous les témoignages que j'ai entendus jusqu'à maintenant et dans les vôtres, il y a une constante, à savoir qu'il faut s'assurer que ce qu'on offre aux collectivités soit vraiment adapté à leur situation particulière. C'est quelque chose qui ressort des témoignages et qui me semble très important.

Monsieur M. McPhee, ma première question s'adresse à vous. Quel est le nombre de travailleurs autochtones qui sont employés par Vale au Canada? Pouvez-vous nous donner quelques chiffres à ce sujet, s'il vous plaît?

[Traduction]

M. Cory McPhee: Je n'ai pas les chiffres de toutes nos activités. Je peux vous dire que cela varie en fonction de l'exploitation. À la mine de la baie Voisey's, à mon avis, 52 % de nos effectifs sont des Autochtones.

Bob, vous pourriez me dire à combien de personnes cela correspond.

Quoi qu'il en soit, nous avons une relation presque inverse. Dans les mines que nous avons ouvertes récemment, les relations avec les Autochtones sont profondes. Cependant, dans les mines que nous exploitons depuis 100 ans ou plus, et dans celles de Thompson, au Manitoba, que nous exploitons depuis 60 ans, on n'avait jamais accordé beaucoup d'importance aux relations avec les Autochtones. Par conséquent, nous exploitons de nouvelles propriétés. Le mois dernier, nous avons ouvert notre première mine à Sudbury en 40 ans, et maintenant nous avons une ERA, notre première ERA à Sudbury en 100 ans d'exploitation. Il s'agit un peu d'une relation inverse, mais en vertu de cette ERA, maintenant ce sont les Autochtones qui sont embauchés en priorité.

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Avez-vous un descriptif et des chiffres sur l'évolution du nombre de personnes autochtones employées par vos entreprises pendant plusieurs années? Est-il possible d'avoir ce descriptif? Si vous ne l'avez pas maintenant, vous pouvez nous le transmettre.

[Traduction]

M. Cory McPhee: Sans problème. La tendance est à la hausse. C'est normal, car nous trouvons des gisements loin des bassins de main-d'oeuvre urbaine.

[Français]

Mme Sadia Groguhé: D'accord, c'est très bien.

Vous avez également parlé de nouveaux défis à prévoir. Vous avez mentionné des emplois qui vont être différents de ceux que les Autochtones occupent présentement. Pouvez-vous nous donner quelques précisions à cet égard? S'agira-t-il d'emplois plus spécialisés et des emplois avec plus de responsabilités de gestion? Qu'anticipez-vous sur le plan des emplois?

• (0935)

[Traduction]

M. Cory McPhee: Le changement dont j'ai parlé à propos des emplois est attribuable au passage des opérations en masse à ciel ouvert à une exploitation souterraine bien plus technique nécessitant des emplois spécialisés. Il faut tenir compte des contraintes du sol et de nombreuses variables; notre entreprise en a une longue expérience, mais pas les employés. Passer de l'exploitation à ciel ouvert à l'exploitation souterraine change complètement l'environnement de travail du personnel et nécessite une formation et des compétences plus poussées.

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Très bien.

Ma dernière question s'adresse à vous tous. Celui qui pourra y répondre pourra le faire.

Un de nos témoins a parlé de la notion de résilience économique des collectivités concernées par le développement des compétences. En vous référant à votre expérience et aux expertises que vous avez développées, constatez-vous une telle résilience économique dans les collectivités?

[Traduction]

M. Bob Carter: Je peux vous relater brièvement notre expérience au Labrador. Il n'y a aucune collectivité adjacente au site, mais nous interagissons avec environ sept villages, le plus près se trouvant à environ 40 kilomètres. Notre site est accessible par avion.

Ce que nous constatons, c'est que la plupart des Autochtones qui travaillent pour nous vivent au sein de leur collectivité. Ils ne partent pas pour des agglomérations plus importantes, et rapportent plutôt la richesse économique chez eux. Ils deviennent des modèles dont les étudiants peuvent s'inspirer. Nous constatons qu'un plus grand nombre d'étudiants obtiennent leur diplôme d'études secondaires et souhaitent poursuivre des études postsecondaires.

Mais c'est encore bien peu. Certains des problèmes inhérents à la situation nordique persistent. Il faut de véritables emplois et moteurs économiques pour amorcer le virage qui est nécessaire, et je pense que c'est ce que l'industrie minière offre aux collectivités.

Le président: Merci.

La parole est maintenant à M. Mayes pour cinq minutes.

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

Je remercie les témoins.

Nous avons déjà consulté des représentants de l'industrie minière lorsque nous avons réalisé une étude sur la pénurie de main-d'oeuvre. J'aimerais poser une question à M. Fredericks à laquelle je n'avais pas obtenu de réponse lors de nos échanges avec l'industrie minière.

Rio Tinto a fait un travail remarquable en diffusant des publicités télévisées il y a environ deux ans. J'aimerais savoir si vous avez remarqué un intérêt accru du côté du recrutement. C'était justement un des enjeux soulevés: informer les étudiants des occasions qu'offrent l'industrie minière et l'ensemble des métiers. J'avais hâte de savoir si la publicité avait été efficace.

M. Jay Fredericks: Je ne connais pas vraiment les chiffres, mais je peux vérifier et vous faire parvenir la réponse.

Je suis plutôt au courant des activités du secteur qui me touche directement, à savoir le nord de la Saskatchewan. Notre arrivée là-bas et nos consultations auprès des collectivités locales ont bel et

bien provoqué un regain d'intérêt pour l'industrie minière dans la région, étant donné qu'il y avait un nouveau joueur et possiblement un nouveau projet. Nous suscitons beaucoup d'enthousiasme et d'intérêt.

M. Colin Mayes: L'autre question que j'aimerais poser à tous les témoins est la suivante. Nouez-vous des partenariats au sein des collectivités, si vous mobilisez le milieu autochtone et trouvez des gens intéressés par le perfectionnement des compétences de votre industrie? Je comprends ce que M. Webster dit. Je pense que l'effort doit bel et bien provenir du milieu, car les collectivités qui prennent des initiatives et appuient leurs membres prospèrent.

Pour ce qui est des établissements d'enseignement, vous occupez-vous de l'ensemble de la formation, ou vous associez-vous à des collèges et des centres de formation pour permettre aux étudiants autochtones d'acquérir ces compétences?

• (0940)

M. Cory McPhee: Je peux vous répondre du point de vue de Vale. Nous établissons bel et bien des partenariats avec les établissements postsecondaires. À Sudbury, nous avons même créé une classe mobile dans un camion de transport dont les murs bougent. Nous l'amenons jusqu'aux Premières Nations, puisque ces jeunes hésitent parfois à quitter leur milieu pour aller à l'école. C'est la salle de classe qui vient à eux.

Nous essayons aussi d'intéresser les jeunes plus tôt; pour ce faire, nous nous sommes associés au groupe Indspire pour que les mines fassent partie du programme d'études secondaires. Nous avons eu de bons résultats là aussi.

M. Colin Webster: Nous sommes conscients de nos limites lorsqu'on parle d'offrir la formation pour le perfectionnement des compétences et ce genre de choses. Nous nous en remettons aux collectivités et aux organismes communautaires, qui nous aident à ce chapitre. Nous prenons la relève lorsque les gens sont embauchés par Goldcorp, et leur offrons alors une formation complémentaire, par exemple sur le travail en milieu souterrain. Les employés qui arrivent chez nous sont tout à fait corrects, et ils peuvent ensuite aller dans n'importe quel secteur de la société. S'ils choisissent les mines souterraines, nous leur fournissons la formation de l'école Stope et ce genre de choses. L'accent est mis sur la formation propre au poste.

M. Jay Fredericks: Nous constatons de meilleurs taux de réussite et de persévérance lorsque les programmes peuvent être réalisés dans les collectivités locales. Un des facteurs importants pour bien des jeunes autochtones en particulier, c'est que s'ils se déplacent dans un grand centre pour suivre le programme de formation, le choc culturel qu'ils subissent dans bien des cas peut les distraire et nuire à leur réussite au sein des programmes.

Intégrer au programme de formation un aîné qui pourra conseiller le jeune est souvent une des façons de contrer le problème. Ces gens transmettent de beaux messages dans leur collectivité en encourageant les jeunes à obtenir de la formation pour acquérir des compétences et trouver de l'emploi dans l'industrie minière. Les messages des aînés sont donc très positifs. Nous avons simplement besoin d'un coup de pouce pour que le message se rende aux jeunes.

M. Colin Mayes: Monsieur Webster, bien des collectivités autochtones du nord de l'Ontario sont très isolées et accessibles uniquement par avion. Une société minière nous a exprimé ses craintes lors de son témoignage du fait que le secteur d'où viennent les étudiants soit très vaste; elle a même répondu à leurs besoins en allant les chercher par avion pour les amener jusqu'au centre de formation. Avez-vous vécu cela dans le nord de l'Ontario? Votre société fait-elle la navette aussi?

M. Colin Webster: Oui, nous le faisons nous aussi. Nous assurons le transport par avion de certains Autochtones jusqu'à leur collectivité pour qu'ils puissent venir travailler pour nous. Nous effectuons régulièrement la liaison aérienne pour aller les chercher et les ramener chez eux à la fin de leur rotation. C'est tout à fait vrai.

Le président: Merci infiniment.

Voilà qui met fin à la période de questions. Nous allons nous arrêter ici, et nous remercions les témoins de leur présence.

Assurer la présidence d'un comité permet toujours d'apprendre des choses. Je suis persuadé que les membres du comité ont assimilé deux ou trois trucs aujourd'hui. Pour ma part, j'ai surtout appris que les perce-oreilles sont partout. Je me demande si on en trouve dans les mines souterraines.

Des voix: Oh, oh!

Le président: Chers membres du comité, si l'un d'entre vous souhaite présenter une motion pour effectuer un voyage d'étude en Australie, je serai heureux de la recevoir.

Des voix: Oh, oh!

Le président: Messieurs, merci infiniment du temps que vous nous avez accordé. Merci d'être avec nous.

Nous allons maintenant interrompre la séance jusqu'au prochain groupe d'experts.

- _____ (Pause) _____
-
- (0950)

Le président: Reprenons.

Nous en sommes à la deuxième heure de la 16^e séance du comité. Pour cette heure, nous sommes heureux d'accueillir en personne Mme Heather Kennedy, vice-présidente des Relations gouvernementales au sein des Services commerciaux de Suncor Énergie, qui est accompagnée de Mme Mary-Pat Campbell, gestionnaire des Relations avec les groupes d'intérêts et les Autochtones chez Suncor Énergie.

Nous avons aussi Mme Leanne Hall, vice-présidente des Ressources humaines chez Noront Resources, qui témoigne par vidéoconférence à partir de Toronto, et qui est accompagnée de M. Semple, le chef des opérations de la société.

Nous vous souhaitons la bienvenue à cette séance du comité, et à notre deuxième heure de témoignages et de questions. Commençons par les représentantes de Suncor. J'ignore si l'une d'entre vous prendra la parole ou si vous vous partagerez le temps, mais il semble que c'est Mme Campbell qui interviendra. Vous avez 10 minutes, s'il vous plaît.

Mme Mary-Pat Campbell (gestionnaire, Relations avec les groupes d'intérêt et les Autochtones, Services commerciaux, Suncor Énergie Inc.): Bonjour. Mon nom est Mary-Pat Campbell. Je suis directrice des Relations avec les groupes d'intérêt et les Autochtones à Suncor Énergie, basée à Calgary, en Alberta. Avec ma collègue, Heather Kennedy, et au nom de Suncor, j'aimerais vous

remercier de me permettre de m'adresser à vous et de prendre part à vos travaux afin de mieux comprendre les occasions qui se présentent aux Autochtones sur le marché du travail canadien.

Suncor a mis à jour son principe en matière de Relations avec les Autochtones, dont la mise en oeuvre a débuté en 2011. Ce principe témoigne de l'approche basée sur le triple résultat de Suncor en matière de développement et en vertu de laquelle le développement énergétique contribue à accroître la prospérité économique, promouvoir le mieux-être social et maintenir un environnement sain. Un élément important de cette vision repose sur le partenariat avec les peuples autochtones du Canada afin de développer une industrie énergétique prospère qui permettra aux communautés autochtones d'être florissantes, diversifiées et viables.

Au fil des ans, Suncor a collaboré étroitement avec les communautés autochtones pour trouver des occasions d'affaires qui lui permettraient de mettre à profit les compétences et expertises locales. Nous reconnaissons que l'appui fourni aux entreprises et aux communautés autochtones ne doit pas se limiter à l'achat de marchandises et de services; il suppose aussi une étroite collaboration avec nos partenaires autochtones pour réunir les conditions gagnantes qui déboucheront sur un développement économique mutuellement profitable.

Nous avons la ferme conviction que les personnes et les collectivités touchées par nos activités devraient pouvoir profiter des retombées du développement énergétique. Après avoir mené une étude, une réflexion et des consultations approfondies, Suncor a élaboré une stratégie de collaboration économique avec les communautés autochtones qui met l'accent sur quatre objectifs prioritaires: le développement proactif des entreprises autochtones, à savoir optimiser les achats et les activités commerciales; les relations respectueuses et le perfectionnement des compétences, à savoir perfectionner les compétences au sein de Suncor et les compétences des entrepreneurs autochtones; le développement économique axé sur la collectivité, à savoir encourager l'esprit d'entreprise au sein des collectivités; la collaboration et les partenariats fructueux, à savoir apprendre des autres et partager la réussite.

Suncor continuera à mettre cette stratégie en oeuvre au cours des cinq prochaines années. Nous croyons qu'elle offrira suffisamment de latitude à nos unités commerciales pour atteindre nos objectifs stratégiques et encourager l'innovation à toutes les étapes de la réflexion et des consultations avec nos partenaires autochtones.

En outre, avoir une stratégie clairement définie suppose qu'il y a des paramètres de mesure, et ces derniers nous permettront d'effectuer un suivi étroit et de faire rapport de l'état de la situation.

J'aimerais prendre quelques minutes pour vous donner des exemples du travail qui se poursuit dans le cadre de la mise en oeuvre de cette stratégie.

Des agents de liaison avec les entreprises autochtones sont actuellement affectés à nos activités liées aux sables pétrolifères dans la municipalité régionale de Wood Buffalo, en Alberta. Ces agents collaborent étroitement avec les entreprises autochtones locales pour qu'elles puissent comprendre les plans de croissance de la société, évaluer nos propres besoins en approvisionnement et convertir les occasions en contrats.

Depuis 1992, nous avons dépensé plus de 2 milliards de dollars dans des entreprises autochtones, dont 1 milliard au cours des quatre dernières années seulement.

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

Dans le secteur des ventes au détail, Suncor, par l'intermédiaire de sa marque Petro-Canada, a établi un partenariat avec les Premières Nations pour établir des stations-service sur des réserves urbaines. Par exemple, l'initiative de Petro-Canada avec la Première Nation Peter Ballantyne a permis de faire d'une station-service de Prince Albert un des établissements de ventes au détail les plus achalandés, ce qui lui a valu le prix d'entreprise de l'année remis par la Chambre de commerce de Prince Albert.

En ce qui a trait à notre deuxième objectif, soit les relations respectueuses et le perfectionnement des compétences, Suncor a pris part à différents programmes de formation qui aident à accompagner les Autochtones entrant sur le marché du travail. L'expérience de Suncor démontre qu'il est important que des programmes aident les Autochtones à tous les niveaux de scolarité, de l'enseignement secondaire à l'enseignement postsecondaire.

Il est encourageant de constater les modifications apportées à la politique concernant l'éducation pour les Premières Nations, qui devrait permettre une souplesse accrue pour répondre aux besoins des communautés et fournir plus d'occasions d'adopter une approche adaptée à la culture.

Un secteur de l'éducation autochtone où il est difficile d'obtenir du soutien financier est l'aide aux Autochtones chômeurs et sous-employés. Il semble qu'une des plus grandes difficultés concerne le cheminement dans le système, la compréhension des programmes offerts aux Autochtones et l'établissement d'un lien dans le processus souvent fragmenté afin de bâtir un plan de formation complet. C'est là qu'entre en jeu le soutien de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, ou SFCEA. La SFCEA finance un certain nombre d'organismes autochtones, y compris notre Athabasca Tribal Council à Wood Buffalo, dans des secteurs où nous exerçons nos activités. En 2003, Suncor a formé un partenariat avec l'Athabasca Tribal Council pour élaborer un programme de perfectionnement des compétences d'une durée de trois ans, qui a été prolongé d'un an et demi. Ce programme a attiré jusqu'à 80 participants, dont 20 ont été placés à Suncor pour acquérir de l'expérience de travail dans le cadre du programme.

• (0955)

Nous aimerions vous faire part de certains apprentissages à cet égard. Le rattrapage scolaire doit être à la base du programme. Souvent, la clientèle qui détenait un diplôme de 12^e année d'une école secondaire régionale avait besoin de rattrapage scolaire. Un programme sur les compétences fondamentales doit aussi être une exigence supplémentaire. Il était fréquent que la clientèle n'ait qu'une expérience limitée en dehors de sa communauté; comprendre le travail et la culture non autochtone présentait un défi. Les programmes de promotion de saines habitudes de vie constituent un volet important du programme d'études, en plus du soutien continu à offrir à la clientèle qui passe du programme d'étude au volet professionnel. La gestion de l'abandon et des attentes au sujet du

programme doit se faire dès le départ en raison des répercussions sur les coûts des programmes.

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

Afin d'accroître à l'avenir la pertinence et le succès des programmes et des diplômés de la SFCEA, nous aimerions recommander ce qui suit. Les programmes doivent adopter une approche globale combinant le rattrapage scolaire, la consultation, les compétences fondamentales, la planification d'objectifs, la formation sur la sensibilisation aux réalités culturelles et d'autres exigences, comme le permis de conduire et la formation sur le SIMDUT. Les programmes de la SFCEA devraient inclure comme exigence l'achèvement des cours de formation générale des étudiants ou des cours de rattrapage de niveau secondaire en plus de la formation sur l'aptitude à l'emploi et les compétences fondamentales. Ce rattrapage devrait tenir compte des exigences des programmes de formation postsecondaires. Après les programmes de formation postsecondaires, les signataires des programmes de la SFCEA doivent établir un partenariat avec des établissements postsecondaires régionaux pour s'assurer que la formation comporte un élément de progression. L'expérience de travail complémentaire doit tirer parti des modèles de rôle autochtones, par l'intermédiaire de placements professionnels auprès d'entreprises autochtones ou par l'établissement d'un volet mentorat dans le programme. Les jeunes Autochtones mentionnent souvent qu'ils n'étaient pas au courant des carrières éventuelles et des occasions. Un mentorat pourrait aider à éliminer cet obstacle. Comme il a été indiqué auparavant, la facilité d'utilisation et d'accès doit absolument être prise en compte dans de tels programmes.

En vertu du principe en matière de Relations avec les Autochtones de Suncor, les personnes touchées par les activités de Suncor doivent pouvoir profiter des retombées du développement, en particulier par la création d'entreprises, la formation, les emplois et les investissements dans la collectivité. En définitive, nous voulons que les communautés autochtones soient dynamiques, diversifiées et viables, et qu'elles travaillent ensemble pour bénéficier des avantages économiques mutuels.

La SFCEA aide à combler l'écart de financement visant à assurer que le segment de la population autochtone qui est sans emploi ou sous-employé puisse acquérir la formation et les compétences requises pour faire sa place dans la population active. La SFCEA est un programme nécessaire pour les Autochtones qui doit continuer à bénéficier du soutien financier du gouvernement fédéral.

Pour conclure, l'élaboration et la mise en oeuvre de programmes individualisés ne fait tout simplement pas partie de notre domaine d'expertise. Notre expérience nous a démontré que la collaboration et le partenariat avec la collectivité, les établissements d'enseignement et l'industrie permettront d'assurer un bien meilleur succès des programmes.

Suncor encourage le gouvernement du Canada à maintenir la SFCEA pour améliorer les programmes offerts et créer des partenariats qui contribueront à promouvoir l'égalité pour les Autochtones du pays. De réelles possibilités existent dans les secteurs où nous sommes présents. Selon les projections de croissance et l'évolution des effectifs, tout laisse entrevoir une pénurie d'employés formés et compétents à l'horizon. Une harmonisation accrue entre les programmes et les exigences du marché de l'emploi projetées procureront de plus grandes occasions aux Autochtones.

Je vous remercie de votre attention.

• (1000)

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant écouter les représentants de Noront Resources Ltd. Vous avez 10 minutes.

M. Paul Semple (chef des opérations, Noront Resources Ltd.): Merci de nous avoir invités aujourd'hui.

Je m'appelle Paul Semple, et je suis le chef des opérations de Noront Resources. Je suis accompagné aujourd'hui de Leanne Hall, notre vice-présidente des ressources humaines.

Permettez-moi de vous donner un bref aperçu de Noront. Nous sommes une jeune société minière novatrice qui vise l'excellence et l'inclusion des Autochtones dans ses projets. Nous croyons en l'exploitation responsable. Pour l'instant, nos projets se situent dans le Cercle de feu du nord-ouest de l'Ontario, à quelque 700 kilomètres au nord de Thunder Bay, en Ontario. Nous nous intéressons au secteur depuis plus de sept ans, et avons dépensé plus de 200 millions de dollars à y rechercher des métaux de base, à savoir le nickel, le platine et le cuivre. Notre projet de mine Eagle's Nest est assez avancé. Nous en sommes à l'obtention de permis, et sommes en plein processus d'élaboration. La construction devrait commencer l'an prochain et se terminer au début de l'année 2018; la durée utile de la mine devrait être de 11 ans. Compte tenu des cibles d'exploration, nous prévoyons que le projet se poursuive au moins 10 ans de plus, environ.

Le coût en capital du projet est de 600 à 700 millions de dollars, sans compter les infrastructures dont nous partagerons le coût avec les localités. Nous anticipons qu'il permette la création de 400 emplois directs et d'environ 1200 emplois indirects pendant l'exploitation et la construction.

Le Cercle de feu est situé au milieu de la Nation nishnawbe-aski, et notre site est entouré de 15 Premières Nations. Pickle Lake est la localité non autochtone la plus près, et est située à environ 300 kilomètres de là. Nous nous sommes rendu compte dès le début que la réussite d'une exploitation dans cette région du pays nécessitait des liens et des partenariats étroits avec la population locale. Les difficultés que ces collectivités rencontrent ne sont pas propres aux Premières Nations. La situation est très précaire dans cette région où le taux de chômage atteint 90 %. Nous avons commencé tôt à mettre au point un modèle concernant la façon de traiter avec les Premières Nations et de les intégrer à notre plan d'entreprise. Étant donné leur grande proximité et le bassin de main-d'oeuvre à notre disposition, nous avons estimé que c'était une bonne affaire pour nous, en plus d'être une initiative responsable en matière d'exploitation.

Noront est une petite société en développement qui compte pour l'instant quelque 26 employés à temps plein. Nous avons des employés se disant autochtones à tous les échelons, tant du côté des cadres supérieurs que des travailleurs sur le terrain. Puisque notre

projet grandit, nous avons réalisé une étude de développement de la main-d'oeuvre identifiant tous les postes dont nous aurons besoin. Nous voulions déterminer les compétences et la formation que les employés devront avoir. Entre 60 et 85 % des emplois seront de bas niveau ou de niveau moyen; nous pourrions former ces gens s'ils proviennent de la main-d'oeuvre locale. Quelque 15 % des postes devront être comblés par des spécialistes du secteur minier, des comptables et d'autres professionnels, ce qui viendra plus tard en ce qui concerne le développement des capacités des Premières Nations.

Il y a un programme auquel nous nous sommes attardés très tôt. Pour réussir à mobiliser la main-d'oeuvre locale et à créer des débouchés pour elle, nous devons lancer un projet de formation bien avant que la mine ne soit construite, plutôt que d'essayer ensuite de créer des emplois du côté de l'exploitation seulement. Nous avons estimé que la phase de construction était un moment déterminant pour former et mobiliser la main-d'oeuvre. Voilà pourquoi nous avons mis l'accent sur la formation le plus tôt possible.

• (1005)

En 2009, nous avons lancé un projet de sensibilisation entre le milieu et l'industrie qu'on appelle la Ring of Fire aboriginal training alliance, qui a donné lieu à la signature d'une entente en 2012 entre Noront Resources, le Collège de la Confédération et KKETS, la branche de formation du Conseil tribal de Matawa. Le principal objectif de l'entente était de définir des modèles d'emploi durables pour les membres du milieu qui se montrent intéressés. Il peut s'agir de l'industrie minière. Nous avons relevé environ 127 professions diverses qui interviendront de près ou de loin dans le projet, comme les comptables, les pilotes, les mineurs, les avocats, le personnel infirmier, les enseignants, et ainsi de suite. Conformément à l'entente, nous avons réalisé des évaluations liées aux emplois. Nous sommes allés dans les collectivités et avons évalué plus de 330 membres des Premières Nations de Matawa, dont plus de 160 ont terminé les premiers jours du programme de compétences essentielles et de préparation à l'industrie minière. Nous sommes fiers de dire que le taux de réussite est de 83 %.

Nous avons mis en oeuvre neuf programmes du genre directement dans les collectivités. Nous nous préparons à la phase suivante, soit la formation visant l'acquisition de compétences professionnelles ou autre, comme la surveillance environnementale, l'aide aux camps, la cuisine, l'exploitation souterraine, le tronc commun, le forage souterrain, la conduite de machinerie lourde et les métiers spécialisés.

Nous intégrons au programme les entrepreneurs qui font affaire avec nous. Ceux qui ne sont pas prêts à collaborer à nos efforts de formation — pour que nous bénéficions au bout du compte d'une main-d'oeuvre qualifiée et formée — ne font pas partie de nos priorités en matière d'achat. Nous avons conclu des ententes de partenariat avec de nombreux entrepreneurs mineurs de première catégorie.

En ce qui concerne notre situation et ce que nous pouvons améliorer, j'aimerais parler de la durée des programmes actuels puisque le fonds pour les partenariats stratégiques prendra fin le 31 mars 2015: c'est un problème pour nous. Nous estimons que la formation continue aura un effet à long terme et continuera d'ouvrir des portes dans notre exploitation et dans d'autres projets prévus au nord-ouest de l'Ontario. Nous avons besoin d'une certaine latitude. La pression est forte pour que nous créions des emplois sur-le-champ. C'est de toute évidence ce que nous souhaitons faire lorsque les programmes tireront à leur fin, mais il arrive que nous soyons aux prises avec des procédures, comme la délivrance de permis, qui échappent à notre volonté. Nous ne pouvons pas nécessairement créer les emplois parce que nous attendons les permis pour pouvoir lancer le projet, et c'est plus long que prévu. Ce n'est pas vraiment le processus de formation qui a échoué; l'échec et les difficultés sont plutôt attribuables au processus d'obtention de permis. Coordonner ces deux volets n'a rien de simple.

Le financement de ces programmes représente un défi. Nous avons réussi à obtenir 5,9 millions de dollars du fédéral pour le projet, mais attendons toujours des fonds de la province. Vient ensuite la question de l'intégration harmonisée des programmes de formation des métiers, et de ce qui doit être payé par le fédéral ou le provincial.

La dernière chose que je dirai, c'est que nous avons agi de façon novatrice et précoce, mais que ce fut au prix d'un programme interminable coulant sous les tracasseries administratives, peut-être parce que nous avons voulu faire quelque chose qui sort de l'ordinaire.

• (1010)

Il a fallu 3 années et 25 révisions avant que notre proposition soit acceptée et que nous lancions le programme dont nous constatons maintenant les avantages. Puisque la fin du programme approche, il est malheureux de voir que ces efforts auront été en vain. Nous croyons que notre projet est la chose à faire et qu'il est une réussite. Nous espérons que l'aide sera prolongée et continuera à faire progresser ce programme avantageux tant pour nous que pour les collectivités dans lesquelles nous comptons être en activité.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Semple.

Nous allons maintenant commencer le premier tour avec Mme Sims.

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci beaucoup.

Je tiens à remercier les deux groupes de témoins de leur exposé. Mes premières questions s'adresseront surtout aux représentantes de Suncor.

J'ai été très impressionnée de votre approche intégrée en matière de développement dans les milieux autochtones, et de la façon dont vous avez intégré les entreprises et favorisé une croissance fort diversifiée au sein des collectivités, grâce à vos liens très étroits sur le terrain et à votre développement très local. Une des choses que nous savons et qu'on répète sans cesse, c'est qu'il est toujours préférable de travailler le plus près possible des collectivités autochtones pour assurer le développement des compétences de leurs membres. Aussi, on ne peut pas cibler exclusivement le développement de compétences ne pouvant servir qu'à court terme. Il faut trouver comment favoriser le développement continu des compétences tout en stimulant d'autres entreprises du milieu pour assurer un développement durable.

J'ai aussi remarqué que vous trouvez la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, ou SFCEA, tout à fait essentielle pour faire le pont entre les entreprises et les Autochtones chômeurs et sous-employés, ce qui est d'une importance capitale. Comme je l'ai dit, même si vous n'en parlez pas, il y aura beaucoup de travail à faire même pendant les études secondaires et primaires.

Voici une de mes questions: offrez-vous des services de garde? On nous a dit que c'était un besoin criant si nous voulons obtenir la participation d'un plus grand nombre de femmes. Quel pourcentage de femmes recrutez-vous?

Mme Heather Kennedy (vice-présidente, Relations gouvernementales, Services commerciaux, Suncor Énergie Inc.): Suncor compte 23 % de femmes à son emploi. Étant donné que nous sommes une société de l'industrie des mines et des ressources, ce taux est plutôt bien. Nous ciblons beaucoup les femmes.

Nous offrons des services de garde à notre siège social de Calgary. Nous ne le faisons pas à nos différents sites, mais nous soutenons les garderies locales par l'intermédiaire de notre branche communautaire. Il y a 15 ans, Fort McMurray et Fort McKay ont connu une crise des services de garde, et nous avons été les premiers à aider la population — des Autochtones et des non autochtones, dans le cas de Fort McMurray — à trouver des personnes compétentes pour offrir des services de garde, et à les soutenir.

Nous croyons qu'il est nettement préférable que ce soient des spécialistes qui prennent les rênes dans un domaine comme les services de garde, mais nous pouvons offrir une aide financière au besoin et, surtout, réunir les personnes compétentes pour veiller à ce que les choses bougent. Nous connaissons très bien tous les services de garde offerts à l'ensemble de nos sites d'exploitation, mais nous préférons généralement ne pas offrir ces services nous-mêmes.

Mme Jinny Jogindera Sims: Non, et je pense que l'aide que vous apportez aux services de garde des collectivités est vraiment déterminante. Je dirais que le taux de femmes à votre emploi est un bon début, mais que nous avons du chemin à faire. Je suis persuadée que vous travaillez sur ce dossier aussi, car vous savez que l'accès à des services de garde de qualité compte parmi les principaux obstacles qui empêchent les femmes non seulement d'entrer sur le marché du travail, mais aussi d'y assumer un rôle déterminant en permanence.

Quelle proportion de votre main-d'oeuvre est autochtone à l'heure actuelle? Comptez-vous des Autochtones dans l'ensemble de vos services? Autrement dit, j'aimerais savoir s'ils occupent des fonctions au sein de la haute direction aussi, et pas uniquement dans les premiers échelons.

• (1015)

Mme Mary-Pat Campbell: Un peu moins de 3 % des employés se disent autochtones dans l'ensemble de la main-d'oeuvre de Suncor. Dans l'exploitation des sables bitumineux à Wood Buffalo, cette proportion monte à 4,8 %. Ils sont plus nombreux dans cette région, qui est celle où nous sommes en activité depuis le plus longtemps. Du reste, la proportion d'Autochtones est plus importante au sein de l'effectif syndiqué, mais nous avons quelques Autochtones à la direction. Quoi qu'il en soit, vous avez bien raison de dire que la proportion diminue à mesure que nous gravissons les échelons. Nous nous attardons d'ailleurs à ce phénomène

Mme Jinny Jogindera Sims: C'était justement ma prochaine question. Comment comptez-vous favoriser les possibilités d'avancement des travailleurs autochtones une fois qu'ils sont employés par Suncor et après qu'ils ont suivi la formation professionnelle nécessaire? Encore ici, je m'intéresse à l'équité. Autrement dit, comment pouvons-nous faire en sorte que ce rêve devienne réalité?

Mme Heather Kennedy: J'aimerais d'abord ajouter quelques observations à la réponse de Mary-Pat, après quoi je répondrai à votre question.

Bon nombre d'entre vous savent que Suncor compte 14 000 employés au Canada, mais la société embauche aussi couramment 10 000 à 15 000 entrepreneurs dans le cadre de ses activités. Pour aider ces derniers à comprendre notre influence sur l'emploi des Autochtones en particulier, et aussi des femmes occupant des fonctions non traditionnelles, justement, nous avons commencé dernièrement à demander aux entrepreneurs de faire rapport sur la question et à fixer des objectifs. C'est ce que nous faisons pour les apprentis, mais nous envisageons de généraliser cette pratique.

Nous voulons donc nous assurer que notre influence plus générale sur l'emploi semble... Nous voulons savoir combien d'Autochtones se trouvent parmi les quelque 30 000 personnes qui travaillent pour nous.

J'aimerais aussi souligner que nous comptons un Autochtone au sein de notre conseil d'administration, soit Mel Benson. Bon nombre d'entre vous le connaissent peut-être. Il siège à notre conseil depuis des années; il a eu une grande influence et nous a beaucoup aidés à nouer des relations et à prendre conscience de certaines des difficultés et des occasions qui se présentent.

Je vais répondre à votre question dans un instant, mais je pense qu'une des principales barrières internes que nous avons décelées chez Suncor concernant la promotion d'employés moins traditionnels à des postes de gestion est la perception de nos propres employés. Ces dernières années, nous avons donc déployé des efforts de sensibilisation à la question autochtone auprès de tous les employés concernés, ce qui les a selon nous beaucoup aidés à comprendre certaines pratiques culturelles, certains traits distinctifs de l'histoire des Autochtones, et ainsi de suite. C'était un obstacle interne majeur à lever. Dans nos programmes visant à promouvoir des employés à des postes de gestion, nous avons ciblé des secteurs pour les femmes et les Autochtones. Nous avons donc des programmes qui surveillent de qui il s'agit et quelles occasions s'offrent à eux, et je pense que c'est une réussite. À ce jour, nous avons pas mal amélioré la présence des femmes et des Autochtones au sein de la gestion. Même si le programme est ciblé, il se base sur les compétences; ce n'est pas injustifié. Nous voulons que les personnes se portent bien et réussissent une fois en poste, et qu'elles aient l'impression d'offrir une valeur ajoutée. Quoi qu'il en soit, nous surveillons bel et bien la situation et offrons des possibilités à ces personnes.

Le président: Merci.

Monsieur Butt, vous avez cinq minutes.

M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci aux deux groupes de témoins d'être ici.

Je veux dire d'abord que Suncor est très importante dans ma ville de Mississauga. Nous sommes très fiers de la grande conscience sociale dont votre société fait preuve. Vous commanditez bon nombre d'activités dans notre collectivité et vous êtes de grands citoyens corporatifs. Nous sommes particulièrement ravis de vous

entendre ici aujourd'hui. Ma première question porte sur Suncor. La suivante s'adresse aux deux groupes.

J'ai été très intrigué d'entendre que vous accordez autant, sinon plus d'importance aux entrepreneurs autochtones et à la création de petites entreprises avec qui vous passez des contrats qu'à l'embauche directe d'employés. Je veux parler un peu plus de votre stratégie qui vise à encourager les petites entreprises que les collectivités autochtones possèdent, gèrent et dirigent, par rapport aux employés qui travaillent directement pour Suncor. S'agit-il d'une stratégie délibérée? Examinez-vous des chiffres pour favoriser l'esprit entrepreneurial par rapport à l'emploi direct, et quelles sont les retombées positives dans les deux cas?

• (1020)

Mme Mary-Pat Campbell: Je pense que ce que vous constatez est le résultat de notre écoute des demandes exprimées par leurs membres des collectivités. Le niveau d'entrepreneuriat est très élevé, surtout à Fort McKay. Le projet est axé sur la collectivité, qui voulait fonder ses propres entreprises et travailler de façon indépendante. Nous avons écouté et compris sa volonté, et c'est un bon partenariat pour nous. C'est ce qui se produit dans d'autres collectivités. Les projets se fondent en grande partie sur leurs orientations. Je pense que c'est le principal facteur.

Nous savons très bien que les succès des membres de la collectivité profitent aussi à Suncor, que ces gens soient nos employés ou non. Un membre de la collectivité qui choisit un travail dans lequel il n'est pas employé directement par Suncor va en général revenir et influencer positivement sa collectivité. C'est avantageux pour nous tous. C'est un autre aspect de l'esprit d'entreprise que nous soutenons, car toute la collectivité et tous les participants vont en tirer profit.

M. Brad Butt: J'ai une question complémentaire. Vous avez dit que vous encouragez les membres de la collectivité à exploiter des stations-service de Petro-Canada. Ceux d'entre nous qui viennent de l'Ontario connaissent très bien ces commerces de détail. Ces gens sont-ils bien les exploitants de leurs propres franchises, en tant que stations-service de la chaîne Petro-Canada? Comment fonctionnent-ils?

Mme Mary-Pat Campbell: En effet, c'est un genre de franchise. La Première Nation est un partenaire dans l'exploitation des stations-service.

M. Brad Butt: Ce sera ma dernière question, car je vais manquer de temps.

Parlez-moi un peu des difficultés que vous rencontrez. Les représentants de Noront pourraient répondre en premier, puis la parole ira à Suncor. Parlez-moi de certaines difficultés que pose le recrutement local d'Autochtones dans les collectivités où vous travaillez. La participation est-elle excellente? Avez-vous du mal à recruter des gens locaux qui veulent être employés ou contractuels pour votre organisation? Dites-moi simplement si votre recrutement connaît du succès, si vous devez surmonter des embûches et quelles solutions vous mettez en oeuvre.

Les représentants de Noront pourraient commencer.

M. Paul Semple: Merci.

Je pense que l'intérêt est immense, surtout chez les jeunes. Dans toutes les collectivités où nous allons, les gens veulent savoir comment participer au développement, en tirer profit, entamer des carrières et devenir professionnels. Nous sommes inondés de demandes.

En tant que nouvelle entreprise, nous ne nous imposons pas de règles strictes pour atteindre nos objectifs. Nous voulons créer des entreprises, plutôt que des emplois. Nous cherchons à établir des partenariats avec d'autres entreprises du secteur qui connaissent du succès dans leurs projets conjoints et qui renforcent les capacités pour créer des emplois de premier échelon, mais qui permettent aussi aux gens de progresser et d'accéder aux postes de gestion dans les entreprises comme ATCO, ABB et Aecon.

Leanne va peut-être donner des précisions sur le recrutement.

Mme Leanne Hall (vice-présidente, Ressources humaines, Noront Resources Ltd.): Concrètement, nous avons reçu un financement du FCP par l'intermédiaire de notre partenaire autochtone, en août l'an dernier. Nous avons commencé à recruter dans les collectivités et à mener des évaluations. Dans la première vague de 330 candidats, nous avons tout de suite commencé à former 160 personnes. C'est un franc succès. Comme Paul l'a dit, le taux de diplomation s'élève à 83 %. Les membres des collectivités veulent participer aux efforts.

J'ai à coeur l'augmentation du nombre de femmes qui travaillent dans les ressources naturelles. Plus de 28 % des candidats qui ont réussi le programme de formation sont des femmes. Les chiffres sont excellents, et nous commençons à investir dans les jeunes des collectivités dès six ans. Nous participons au programme Une mine de renseignements et nous enseignons les éléments essentiels des roches, des minéraux et des activités minières. Nous formons donc les jeunes dès six ans et nous offrons toutes sortes de cheminements de carrière pour que les gens s'intéressent au secteur minier et à la création d'entreprises.

• (1025)

Le président: Merci.

Monsieur Cuzner, vous avez cinq minutes.

M. Rodger Cuzner: Excellent, merci beaucoup.

Si vous permettez, madame Campbell, je vais poser deux questions avant de vous laisser répondre. Je verrai ensuite combien de temps il reste à mon intervention de cinq minutes. J'aimerais savoir quels changements précis il serait profitable d'apporter au programme de la SFCEA, selon vous.

Cette question s'adresse à Heather et sans doute aux représentants de Noront. Dans le dernier groupe de témoins, Cory McPhee a été plutôt franc en disant qu'auparavant, certains aspects de la SFCEA ne donnaient pas de très bons résultats concernant les Premières Nations. La stratégie réussit mieux maintenant, compte tenu du nouveau projet qui vient d'être mis en oeuvre à Sudbury. Suncor s'investit pour apporter des améliorations et toujours faire mieux auprès des collectivités autochtones. C'est ce que les représentants de Syncrude nous ont montré ici aussi.

Certains nouveaux acteurs qui arrivent dans de nouvelles collectivités veulent faire connaître l'éventail des occasions qui découlent de l'exploitation des mines. Vous n'en êtes plus là, bien au contraire. Si une personne ne connaît pas les occasions que Suncor et Syncrude offrent à Fort McMurray, elle vit sur une autre planète. Je

présume que vous réévaluez constamment vos progrès, mais toute personne qui veut travailler dans l'industrie pour gagner sa vie le fait sans doute déjà.

Le pourcentage d'Autochtones à Suncor s'élève-t-il maintenant à 7 %?

Mme Mary-Pat Campbell: C'est 4,8 % dans la région de Wood Buffalo.

M. Rodger Cuzner: Désolé, je ne sais pas où j'ai pris ces 7 %.

Rencontrez-vous plus de difficultés à mesure que vous progressez? Le cas échéant, comment adaptez-vous vos ventes?

Mme Heather Kennedy: Je pense que Fort McMurray est privilégiée. Suncor n'est pas la seule entreprise qui veut répondre aux besoins des collectivités autochtones locales. Nous profitons donc d'une vue d'ensemble. C'est aussi un défi, car le milieu peut être très concurrentiel. Toutes les entreprises voudraient discuter avec vous d'objectifs semblables pour optimiser l'emploi des Autochtones et ce genre de questions.

Nous avons un excellent bilan en matière d'emploi. Nos programmes très ciblés nous ont permis d'augmenter cette population au fil des ans. Ce qui change de nos jours, c'est que nous avons désormais besoin de diplômés postsecondaires pour le développement minier à Fort Hills ou les projets sur place. Nous pensons que la prochaine vague d'employés et de contributeurs très prisés sera formée des Autochtones qui suivent présentement des programmes de génie ou de technologie ou qui obtiennent leurs cartes de qualification de classe 4 pour conduire les engins à vapeur.

Une grande partie du soutien dont nous n'aurions pas parlé aujourd'hui concerne les établissements d'enseignement et les étudiants qui veulent obtenir leurs cartes de qualification de classe 4 pour conduire les engins à vapeur et des emplois sur place ou ce genre de carrières. Nous voulons une main-d'oeuvre qui correspond à nos activités plus techniques et plus complexes. Nous soutenons maintenant certains programmes qui n'auraient peut-être pas retenu notre attention il y a 10 ou 15 ans. À l'Université Athabasca, un excellent programme permet aux collectivités de suivre des cours postsecondaires à distance. Il fonctionne bien, surtout dans la région de Wabasca à l'heure actuelle, mais aussi dans le nord de l'Alberta. Nous examinons comment y participer. De plus, le programme Sunchild e-learning permet aux gens d'apprendre en restant dans leurs collectivités éloignées, avant d'aller au Collège Keyano pour obtenir leurs cartes de qualification en génie énergétique, par exemple.

C'est le prochain niveau à atteindre, selon nous. Pour revenir à la première question, nous pouvons commencer à diversifier davantage les professionnels et les dirigeants. C'est aussi un de nos objectifs. C'est clair que le contexte change.

•(1030)

Mme Mary-Pat Campbell: Noront concentre également ses efforts sur les jeunes. Nous allons dans les écoles secondaires et nous établissons des partenariats pour soutenir les jeunes et leur permettre d'envisager un avenir en génie ou dans d'autres domaines. Les partenariats avec Indspire, Actua et d'autres établissements importants qui soutiennent les jeunes et les aident à apprendre constituent une stratégie essentielle.

M. Rodger Cuzner: Quels changements précis faut-il apporter au programme de la SFCEA?

Le président: Le temps est...

M. Rodger Cuzner: J'en ai parlé dès le début, monsieur le président, pour que...

Des voix: Oh, oh!

M. Rodger Cuzner: Le comité veut en savoir plus là-dessus.

Le président: Vous êtes très persévérant, mais...

M. Scott Armstrong: Il lui resterait du temps, s'il n'avait pas parlé trois minutes au début.

The Chair: La parole va à M. Carmichael.

M. John Carmichael (Don Valley-Ouest, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci aux témoins aujourd'hui.

Madame Campbell, je veux continuer à parler d'éducation. Vous avez évoqué le recrutement à l'école secondaire, l'Université Athabaska et un certain nombre de programmes qui encouragent et motivent les jeunes et qui leur permettent d'acquérir des compétences et de travailler dans votre industrie.

Pouvez-vous parler brièvement des efforts que vous déployez dans les programmes de formation pour inciter les jeunes de la maternelle à l'école secondaire à faire des études collégiales avant de décrocher des emplois dans votre secteur?

Mme Mary-Pat Campbell: Heather est sans doute mieux placée pour parler de certains programmes, comme le programme Carrières et le programme d'apprentissage désigné auxquels nous participons.

Mme Heather Kennedy: Mary-Pat a parlé de deux programmes précis. Le programme d'apprentissage désigné, qui connaît beaucoup de succès à Fort McMurray, s'adresse aux étudiants de l'école secondaire à qui l'enseignement général conventionnel ne convient pas. Ces jeunes terminent une année de formation d'apprentis en même temps qu'ils reçoivent leurs diplômes secondaires. Ils sont jumelés à des employeurs avant de poursuivre leur apprentissage. Comme dans la plupart des programmes, l'employeur ne sera sans doute pas Suncor, mais une entreprise qui soutient notre société.

Le programme Carrières: la prochaine génération est primordial dans les écoles secondaires. De grands efforts sont consacrés en Alberta, surtout dans le nord, pour amener les jeunes à apprendre des métiers. Ce programme est donné avec l'aval des écoles. Nous le soutenons vigoureusement.

Nous constatons qu'il faut avant tout intéresser les jeunes à notre industrie dans les écoles secondaires. Pour une raison ou une autre, ce n'est pas le secteur que privilégient bon nombre de jeunes Canadiens. Indspire présente d'excellentes vidéos de musique rap pour que les jeunes se mettent à en apprendre plus sur les mines. Je pense que les représentants de Noront ont aussi parlé de leur programme.

Je pense que la moitié du travail consiste à sensibiliser les jeunes aux occasions qui s'offrent dans notre industrie, parce qu'ils ne sont

pas au courant. L'autre moitié exige de donner des programmes précis pour que les jeunes commencent à apprendre des métiers durant leurs études secondaires. À Fort McMurray, nous avons des étudiants de l'école secondaire qui suivent des formations d'apprentis. Ils sont bien sûr étroitement supervisés, car la sécurité est notre principale préoccupation.

Ce sont deux des programmes essentiels auxquels nous prenons part.

M. John Carmichael: Bien, merci. Je reviendrai à vous dans quelques instants, si nous avons le temps de discuter davantage de compétences des Autochtones et de formation professionnelle.

Monsieur Semple, vous avez parlé d'excellence concernant l'inclusion des Autochtones et l'alliance de formation liée au cercle de feu. Le partenariat que vous avez établi là-bas me paraît très intéressant.

Madame Hall, vous avez dit que vous connaissez déjà du succès en matière de recrutement. Pouvez-vous nous parler un peu de vos méthodes de recrutement et des leçons tirées en début de parcours et votre taux de diplomation de 83 % et dire depuis quand vous y travaillez? Je sais que vous êtes une nouvelle entreprise, mais vous pouvez peut-être nous expliquer les premières conclusions que vous tirez de vos succès.

•(1035)

Mme Leanne Hall: C'est fantastique. Lorsque nous avons tenté de conclure un partenariat de type alliance intégrée, nous avons d'abord examiné les pratiques exemplaires, à l'échelle mondiale et au Canada, en matière d'engagement à l'égard de l'emploi des Autochtones. Nous avons été en mesure de nous pencher sur d'excellentes leçons apprises par d'autres organismes, d'autres communautés et d'autres partenaires en éducation qui ont déjà de l'expérience dans ce domaine. Nous avons pris ce temps pour mettre au point des pratiques exemplaires. Nous venons tout juste de recevoir du financement. Nous n'avons que 15 mois, et c'est peu de temps pour le type et la quantité de formation que nous devons offrir dans les collectivités. Lorsque nous avons annoncé aux gens des collectivités que ces occasions étaient offertes, ils ont répondu en grand nombre, car ils les attendaient depuis trois ans.

Le premier programme obligatoire pour tout le monde était le programme Compétences essentielles à l'industrie minière. Il a été créé en partenariat avec l'Assemblée des Premières Nations et le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière. C'est un excellent programme. Il brosse un tableau de l'industrie et prépare les étudiants à la vie active tout en leur fournissant de nombreuses compétences essentielles. Jusqu'ici, nous avons formé 160 candidats dans le cadre de ce programme. Ils ont maintenant une très bonne idée de l'industrie. Ils se sont engagés à assister aux séances de formation tous les jours. Ils ont acquis ces compétences et ils peuvent maintenant choisir les domaines de compétences qu'ils aimeraient approfondir.

Noront fait confiance au test de compétences de base en milieu de travail. Contrairement à d'autres entreprises, en ce qui concerne les défis liés à l'éducation — la majorité de nos communautés sont accessibles seulement par avion et n'ont pas d'écoles secondaires —, nous avons dû trouver des façons d'engager ces personnes, de soulever leur intérêt pour la formation, et de rester avec elles pour qu'elles puissent aller à l'école ou au travail. Nous avons mis au point nos modèles pour que les gens puissent tirer des avantages de n'importe lequel de ces types de formation. Toutefois, l'une des choses les plus importantes, c'est que nous n'exigeons pas une 12^e année pour entamer le processus. Au cours des 10 prochaines années, nous devons développer les compétences et les talents des gens. Il s'ensuit que nous avons mis en oeuvre l'une de nos petites initiatives dès la 11^e année. Il s'agissait de faire 10 heures dans un programme d'apprentissage axé sur les activités minières. Les jeunes ont donc l'occasion, après leur 11^e année, d'obtenir une formation spécialisée dans le secteur minier.

Cela fait déjà trois ans. Nous avons commencé tôt à nous engager dans le processus, et nous avons éveillé l'intérêt envers le travail dans le secteur minier. Et c'est pourquoi le taux de participation est tellement élevé aujourd'hui dans l'Alliance pour la formation autochtone. Encore une fois, les contraintes de temps liées à la quantité de formations que nous devons offrir dans une courte période de temps sont énormes, mais les membres de la communauté se sont complètement engagés et ils sont enchantés à l'idée de participer.

Le président: Merci, madame Hall.

La parole est maintenant à M. Brahmi pour la dernière série de questions.

[Français]

M. Tarik Brahmi (Saint-Jean, NPD): Merci, monsieur le président.

Je vais poser mes questions en français aux représentants de Suncor Énergie, mais j'aimerais aussi connaître le point de vue de notre témoin de Toronto.

Vous avez décrit quatre axes de développement. Je suis très intéressé par le deuxième, soit de développer les compétences et de recruter des gens de façon respectueuse de la culture autochtone. L'échec scolaire est une chose qui me préoccupe particulièrement. Cela concerne la jeunesse en général, mais ce problème a aussi des répercussions sur les employeurs.

On a beaucoup parlé de cet aspect; vous n'êtes pas les premiers à le faire. Vous avez parlé des compétences essentielles que les jeunes doivent avoir lorsqu'ils arrivent sur le marché du travail. Y a-t-il des obstacles particuliers auxquels font face les jeunes Autochtones par rapport aux jeunes qui arrivent du secondaire et que vous essayez de recruter?

● (1040)

[Traduction]

Mme Heather Kennedy: En ce qui concerne certains des obstacles auxquels nous avons dû faire face dans les programmes, je crois que le premier serait, comme vous l'avez mentionné dans votre question, le fait de ne pas avoir un diplôme d'études secondaires, de ne pas avoir terminé le programme d'études.

Le deuxième obstacle, c'est que les écoles de certaines collectivités isolées ont des équivalences moins élevées que nous l'avions prévu. En tant qu'entreprise, nous avons très hâte à l'adoption de la nouvelle Loi sur l'éducation des Premières Nations, et nous avons hâte de trouver des façons d'établir des partenariats

avec nos Premières Nations locales. Toutefois, nous croyons qu'il faut obtenir ces équivalences, afin qu'un diplôme d'études secondaires de n'importe quelle école, qu'il s'agisse d'une école isolée ou d'une école d'une Première Nation ou d'une école du centre-ville de Toronto, soit similaire aux autres.

De plus, même une chose aussi simple qu'un permis de conduire représente un obstacle. Par exemple, si vous vivez à Fort Chipewyan, vous n'en avez pas besoin. Vous vous rendez à Fort McMurray, et vous n'avez pas de permis de conduire: comment pouvez-vous l'obtenir? Si vous n'avez jamais eu de compte de chèques ou de compte bancaire, c'est un autre obstacle auquel vous devez vous mesurer si vous venez d'une collectivité éloignée.

Le dernier obstacle, c'est qu'ils n'ont pas toujours accès à un service de téléphonie cellulaire. Ces gens viennent à Fort McMurray pour la première fois et ils doivent apprendre à utiliser un BlackBerry, un appareil dont aucun d'entre nous ne pourrait se passer.

Il s'agit donc de quelques défis auxquels nous avons été confrontés et nous pensons qu'il est important de travailler avec les communautés pour les surmonter.

[Français]

M. Tarik Brahmi: J'aimerais demander à nos témoins de Toronto s'ils doivent faire face au fait que le niveau des finissants du secondaire varie selon les écoles et la région d'où ils viennent. En effet, ceux qui ont fait leurs études de niveau secondaire dans une communauté autochtone ont plus de difficulté à intégrer le marché du travail que ceux ayant obtenu le même diplôme du secondaire, mais au centre-ville de Toronto. Par le fait même, les communautés autochtones ont des obstacles encore plus importants à surmonter parce que, justement, leur niveau secondaire n'a pas été adapté à la situation.

Faites-vous face à ce problème?

[Traduction]

M. Paul Semple: Oui, nous le sommes aussi. Je crois que cela va encore plus loin. Nous parlons de collectivités très éloignées accessibles seulement par avion et situées dans des régions isolées du nord-ouest de l'Ontario. Elles n'ont pas toutes des écoles secondaires, et les enfants terminent leur huitième ou leur neuvième année, et ils doivent ensuite se rendre à l'école de Thunder Bay ou ailleurs et quitter leur famille. C'est un facteur dissuasif. Je crois que dans certaines de nos collectivités, le taux d'obtention du diplôme d'études secondaires est de 55 ou 50 %.

Nous sommes donc remontés plus loin dans la chaîne et nous tentons d'engager les jeunes très tôt et de leur donner une raison de rester à l'école pour obtenir l'éducation dont ils ont besoin pour se créer une carrière. Nous le faisons dans les programmes sur les mines et dans les programmes liés aux arts. Nous faisons tout ce que nous pouvons pour aider les jeunes à rester à l'école.

Par exemple, nous avons organisé un camp d'été après l'un de nos programmes sur les mines. En septembre, le directeur de l'école nous a dit qu'au mois d'octobre de l'année précédente, ils avaient seulement cinq élèves par jour dans leurs classes, mais que cette année, ils en avaient 52.

Il s'agit donc de sensibiliser les jeunes aux occasions de carrière et aux occasions offertes à ceux qui sont prêts à y consacrer les efforts nécessaires pour obtenir une éducation et une formation. Des occasions sont offertes. Nous devons communiquer ce message aux jeunes enfants dans les collectivités. C'est vraiment l'un de nos objectifs. Nous espérons que nous arriverons à faire augmenter le taux d'obtention du diplôme secondaire.

De plus, en ce qui concerne votre question, l'équivalence est certainement un problème. Il faut donc s'attaquer aux problèmes liés aux équivalences et aux taux d'obtention du diplôme.

• (1045)

Le président: Merci beaucoup.

C'est ce qui termine les questions pour aujourd'hui.

J'aimerais conclure avec quelques commentaires.

Ce que nous avons entendu aujourd'hui est très encourageant, car la responsabilité d'entreprise est à l'avant-plan d'un grand nombre de vos activités. Nous vous en sommes reconnaissants.

L'autre chose que j'aimerais souligner, c'est la projection présentée par l'un des témoins du premier groupe, selon laquelle 400 000 nouveaux emplois seront potentiellement créés dans le secteur minier au cours des 10 prochaines années. Les partenariats que vous formez avec les Premières Nations et les gouvernements nous permettent d'être optimistes. Nous croyons que nous avons tous un rôle à jouer.

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de comparaître aujourd'hui.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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