



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 025 • 2<sup>e</sup> SESSION • 41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mardi 27 mai 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 27 mai 2014

•(0845)

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims (Newton—Delta-Nord, NPD)):** Aujourd'hui, le mardi 27 mai, je déclare ouverte la 25<sup>e</sup> séance du comité. Conformément au paragraphe 108 (2) du Règlement, nous allons entreprendre notre étude sur le renouvellement des Ententes sur le développement du marché du travail. Je crois que nous avons une brève question administrative à régler avant de commencer. Je cède donc la parole à M. Armstrong.

**M. Scott Armstrong (Cumberland—Colchester—Musquodoboit Valley, PCC):** Merci, madame la présidente.

La motion sur le budget que je vais proposer se lit comme suit:

Que le budget opérationnel proposé au montant maximum de 37 500 \$ pour l'étude du comité sur le renouvellement des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) soit adopté.

Elle est rédigée dans les deux langues officielles.

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Merci beaucoup.

Souhaitiez-vous prononcer un discours éloquent là-dessus ce matin?

**M. Scott Armstrong:** Je pense que la motion est assez claire. Il s'agit d'une étude importante. Le ministre s'est adressé au comité. Nous sommes reconnaissants aux membres du comité d'appuyer cette étude, et nous comptons présenter un rapport étoffé à la fin.

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Tous ceux qui sont pour?

(La motion est adoptée.)

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** C'est l'une des rares fois où nous avons l'unanimité, alors c'est bien. Merci beaucoup.

J'aimerais maintenant souhaiter la bienvenue à nos deux témoins. Nous accueillons Catherine Pennington, d'Enbridge Inc., et Matthew Wilson, de Manufacturiers et Exportateurs du Canada.

Monsieur Wilson, la parole est à vous.

**M. Mathew Wilson (vice-président, Politique nationale, Manufacturiers et exportateurs du Canada):** Merci beaucoup, madame la présidente.

Bonjour, mesdames et messieurs les membres du comité. Je vous remercie de m'avoir invité à comparaître aujourd'hui.

Je suis ravi d'être ici au nom de Manufacturiers et Exportateurs du Canada et de nos 10 000 membres pour discuter des Ententes sur le développement du marché du travail.

À titre d'information, sachez que plus de 85 % de nos membres sont des petites et moyennes entreprises issues de tous les secteurs de

l'industrie et de l'exportation et de toutes les régions du pays. Notre mandat consiste à favoriser la compétitivité des manufacturiers canadiens, ainsi que le succès des exportateurs canadiens de produits et services sur les marchés internationaux. MEC préside également la Coalition des manufacturiers du Canada, un regroupement de 55 associations industrielles qui s'expriment d'une seule voix sur les questions prioritaires qui compromettent la compétitivité de l'économie manufacturière du Canada.

Le domaine manufacturier demeure le premier secteur d'entreprises au Canada et cumule un chiffre d'affaires de 600 milliards de dollars. Les entreprises de fabrication représentent 13 % de l'activité économique totale du pays. Les manufacturiers emploient encore plus de 1,8 million de Canadiens dans des postes très productifs et bien rémunérés. Leur contribution est essentielle à la création de richesse à l'origine de la qualité de vie de chaque citoyen canadien.

En 2002, MEC et nos collègues de la Coalition des manufacturiers du Canada ont réalisé une étude bisannuelle sur les enjeux de gestion. Cette étude visait à cerner les principales difficultés auxquelles se heurtent les entreprises ainsi que les facteurs qui entravent leur croissance au Canada et à l'étranger. Bien qu'un grand nombre de préoccupations nuisent à la compétitivité des entreprises canadiennes à l'heure actuelle, la plus importante demeure sans aucun doute la force de leur main-d'oeuvre. L'étude a révélé que près de 50 % des entreprises canadiennes sont aux prises avec une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée, et qu'à cause de cette pénurie, près d'un tiers des entreprises envisagent de déplacer leurs activités à l'extérieur du Canada.

Si l'on ne règle pas ces problèmes, l'économie du Canada en souffrira beaucoup. Déjà aujourd'hui, nous savons que la pénurie de main-d'oeuvre fait perdre aux fabricants de l'Alberta et de la Saskatchewan des ventes dont la valeur se chiffre en milliards de dollars. C'est pourquoi MEC et ses membres collaborent étroitement avec les gouvernements pour renforcer le bassin de main-d'oeuvre intérieur en améliorant les programmes de formation, y compris la Subvention canadienne pour l'emploi, et en réformant le régime de l'AE et les programmes d'apprentissage, pour ne nommer que quelques secteurs. Nous travaillons également à rehausser le niveau de qualité et de compétences des travailleurs qui nous viennent de l'étranger afin qu'ils répondent aux besoins des entreprises. Nous avons pour cela réformé le système d'immigration et le Programme des travailleurs étrangers temporaires.

De concert avec EDSC, nous assurons la prestation de divers programmes destinés à appuyer la croissance dans le secteur de la fabrication de pointe. Nous élaborons notamment des normes professionnelles à l'intention des fabricants à l'échelle nationale, améliorons l'information sur le marché du travail par le biais de consortiums régionaux et apparions les ingénieurs formés à l'étranger et les fabricants canadiens. De plus, nous avons établi un partenariat en vue de créer un laboratoire de compétences, un forum en ligne pour discuter et échanger des idées et des solutions potentielles aux problèmes auxquels l'industrie est confrontée, dont la formation et le perfectionnement des compétences.

Même si ces réformes et ces mesures sont essentielles, il reste encore beaucoup à faire pour remédier aux pénuries de main-d'oeuvre, et nous estimons que le gouvernement doit accorder beaucoup d'importance à la formation et au perfectionnement professionnel des employés actuels et nouveaux. Les EDMT peuvent et devraient jouer un plus grand rôle à cet égard.

Récemment, un employeur m'a dit qu'il rejetait environ 80 % des demandes car les postulants n'avaient pas les compétences de base pour occuper l'emploi. Ils auraient été un danger pour eux-mêmes et leurs collègues en milieu de travail. J'entends aussi régulièrement que les nouvelles recrues n'ont souvent que 20 % des compétences, et que les entreprises doivent prendre la première année pour les former et les amener au niveau requis. Même si les employeurs appuient la formation de leurs employés, on sent beaucoup de frustration à l'égard du système actuel, qui affaiblit leur compétitivité économique.

Nous sommes conscients que les EDMT ne régleront pas tous les problèmes de formation et de main-d'oeuvre que vit l'industrie partout au Canada; toutefois, étant donné tout le financement investi dans les fonds et la formation, nous estimons qu'il s'agit du meilleur outil pour répondre aux besoins en formation de l'industrie et combler les lacunes actuelles en matière de compétences. Tout d'abord, il faut savoir qu'une partie du financement accordé au titre des EDMT est aujourd'hui utilisée de manière efficace par l'industrie. Malgré ce qu'on entend souvent dans les médias, les fabricants et leurs chaînes d'approvisionnement connexes investissent énormément dans la formation de leurs employés actuels et futurs. C'est d'ailleurs essentiel à leur survie et à leur succès.

Le secteur manufacturier de pointe investit dans la formation en cours d'emploi afin d'enseigner les compétences nécessaires à une industrie mondiale moderne, notamment la fabrication sans gaspillage, l'exportation, l'économie d'énergie, l'efficacité de la chaîne d'approvisionnement, la sécurité en milieu de travail, et les divers programmes d'apprentissage. Dans certains cas, cette formation a reçu le soutien des programmes de formation régionaux offerts dans le cadre des EDMT. Ce type de formation est adapté aux besoins des employeurs et a des retombées économiques directes pour le Canada.

Par exemple, grâce aux programmes offerts en vertu des EDMT, nos membres ont notamment doublé leur niveau de production, réduit leurs coûts de production de 15 % et leurs délais de 70 %, et ont accru leur productivité de 20 %. Cependant, malgré les résultats positifs observés, il est presque impossible de connaître les véritables impacts de ce financement annuel de l'ordre de 2 milliards de dollars consacré à la formation. Les données disponibles concernant le montant investi dans le cadre des EDMT ont toujours été très vagues.

●(0850)

Il est donc pratiquement impossible de connaître les impacts sociaux et économiques de cet investissement de l'ordre de 2 milliards de dollars par année.

De plus, on ne sait pas ce qu'il advient du fonds d'assurance-emploi auquel cotisent les entreprises et leurs employés. Les fabricants et leurs employés paient environ 2,1 milliards de dollars en cotisations d'AE chaque année, et reçoivent seulement 1,2 milliard de dollars en prestations, dont la majorité sont des congés parentaux ou d'autres programmes de soutien social. Par conséquent, il reste 900 millions de dollars, et ce, seulement dans le secteur manufacturier, qui devraient être réinvestis dans la formation, dans le cadre des EDMT ou d'outils semblables.

Toutefois, on ignore combien d'argent revient au secteur, en vertu des EDMT, sous la forme de programmes de formation. Compte tenu du niveau de financement disponible, nous estimons que davantage de ressources devraient servir à former les nouveaux employés et à perfectionner les employés actuels en vue de favoriser la compétitivité de l'industrie et la croissance du secteur manufacturier du Canada.

Enfin, nous sommes d'avis que nous devrions tirer parti des fonds des EDMT destinés à la formation pour cibler les besoins particuliers de l'industrie et combler les principales lacunes en matière de compétences afin d'aider les entreprises à concurrencer, à se développer et à embaucher des Canadiens. Plus particulièrement, les fonds versés au titre des EDMT devraient être investis dans des secteurs qui répondent aux besoins des employeurs et qui procurent des retombées économiques comme dans les exemples donnés plus tôt, un peu comme la Subvention canadienne pour l'emploi.

En consacrant plus de fonds aux compétences les plus en demande au sein de l'industrie, nous croyons que l'argent investi aura pour effet de stimuler l'investissement du secteur privé et d'accroître les bénéfices économiques au Canada.

Par exemple, dans les années 1990, il y avait un programme semblable, dans le cadre de l'ancien système d'EDMT, appelé À la source. En vertu de ce programme, on plaçait des prestataires de l'assurance-emploi chez des fabricants, pendant une période pouvant aller jusqu'à 26 semaines, afin qu'ils puissent acquérir les compétences nécessaires et recevoir des formations utiles, notamment sur la santé et la sécurité au travail, la production ou la gestion environnementale. Les prestataires continuaient de toucher leurs prestations d'AE, mais au moins, ils obtenaient une expérience de travail en même temps.

Les entreprises ont donc eu la possibilité de voir les employés à l'oeuvre, dont bon nombre ont été embauchés à la fin du projet. Chaque employeur participant payait 2 600 \$ — ou 100 \$ par semaine — pour couvrir les coûts administratifs, et près de 80 % des participants ont obtenu un emploi à temps plein au terme des 26 semaines. Ce programme a été aboli au début des années 2000 et a été remplacé par le système actuel d'EDMT. Selon nous, il s'agissait d'une bonne utilisation des fonds, qui tenait compte des besoins des employeurs et qui donnait des résultats économiques tangibles.

Pour terminer, bien que MEC appuie certains éléments du programme actuel des EDMT, dans lequel les investissements sont mesurables et bénéfiques, sur le plan financier, pour les personnes et les entreprises concernées, nous sommes d'avis que des améliorations significatives devraient être apportées au programme dans le cadre de son examen. Tout d'abord, de meilleures données et une plus grande transparence sont essentielles, puisque l'argent investi au titre des EDMT est l'argent des entreprises et des employés eux-mêmes.

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Je vais vous demander de conclure.

**M. Mathew Wilson:** En permettant aux entreprises d'investir les sommes qu'elles cotisent au régime d'assurance-emploi dans la formation et le perfectionnement d'employés nouveaux et actuels, le programme tirera un meilleur parti des cotisations des employés, sera mieux adapté aux besoins des employeurs et entraînera des résultats économiques favorables pour le Canada.

Je vous remercie de m'avoir invité à comparaître aujourd'hui. Je suis impatient de prendre part à votre discussion.

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Merci beaucoup.

Madame Pennington, vous disposez de sept minutes.

**Mme Catherine Pennington (gestionnaire principale, Durabilité et avantages pour la collectivité, Pipeline Northern Gateway, Enbridge inc.):** Bonjour.

Permettez-moi d'abord de souligner que cette rencontre se déroule sur le territoire traditionnel de la Nation algonquienne. Je m'appelle Catherine et je dirige l'équipe responsable de la durabilité et des avantages pour la collectivité du projet de pipeline Northern Gateway d'Enbridge.

Je tiens à remercier les membres du comité de me donner cette occasion de comparaître devant vous aujourd'hui. J'aimerais aussi saluer M. Wilson, à ma gauche, ainsi que tous les témoins qui ont comparu ou comparaitront dans le cadre de cette étude.

J'habite et je travaille à Prince George, en Colombie-Britannique, et à titre d'ancienne travailleuse sociale et conseillère en emploi dans cette province, j'ai moi-même aidé des personnes à avoir accès aux programmes et services de développement du marché du travail que vous examinez.

De plus, en tant qu'Autochtone, j'ai pu bénéficier de ces types de programmes. Dans mon cas, c'était la version précédente, qui fait aujourd'hui référence à l'entente en vertu de la SFCEA. Je suis consciente de l'importance des programmes qu'offrent notre gouvernement et nos provinces. Ces programmes fournissent aux Canadiens les compétences et le soutien qui leur permettront de réaliser leur plein potentiel.

Ce matin, je vais vous parler du point de vue d'une personne qui collabore avec l'industrie, en première ligne du développement communautaire et de la formation professionnelle. Ce travail n'est pas toujours facile. Il est souvent effectué dans des circonstances très difficiles, au sein de collectivités rurales, éloignées et autochtones. Mais il est aussi extrêmement gratifiant. Si le projet est approuvé, le pipeline Northern Gateway créera plus de 3 000 emplois pendant sa construction et plus de 560 emplois à long terme. Nous sommes déterminés à voir les Canadiens pourvoir ces postes, surtout au sein des communautés autochtones qui constituent, selon nous, un excellent bassin de main-d'oeuvre inexploité.

Comme vous le savez sans doute, pour bon nombre de ces collectivités, le chemin qui mène à la réussite est parsemé d'obstacles

et d'entraves que les programmes fédéraux actuels ne sont pas en mesure d'éliminer. À mon avis, il existe un écart énorme entre la formation professionnelle et les programmes du marché du travail que le gouvernement est habitué d'offrir et les réalités sur le terrain dans de nombreuses collectivités où travaille mon équipe. Par exemple, certaines communautés se trouvent à des heures des centres provinciaux de formation en cours d'emploi ou des établissements qui offrent des services dans le cadre des EMT et d'autres services importants.

Dans bien des cas, les conseillers en emploi dans la collectivité travaillent avec des clients qui se heurtent à de sérieux obstacles à l'emploi et ne sont même pas outillés pour les aider. De plus, il est possible qu'une Première Nation ou une communauté autochtone n'ait pas les capacités, le temps ni les ressources pour présenter une demande compliquée en vertu du FCP, par exemple, pour obtenir les subventions dont elle a désespérément besoin pour offrir du soutien à ses clients qui font face à de multiples obstacles.

Si la communauté ou la nation s'engage à présenter une demande en vertu du FCP, par exemple, le processus peut être tellement long que le poste n'est plus vacant avant que le programme n'arrive à démarrer. Trop souvent, nous voyons des jeunes dynamiques qui pourraient contribuer à régler la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée plutôt demeurer dans l'isolement et dans la pauvreté.

Quelle est la solution? À mon avis, nous devons trouver des façons d'appuyer les collectivités et d'aider les gens à acquérir les compétences nécessaires pour tirer profit des programmes fédéraux et provinciaux qui sont si efficaces ailleurs au pays.

À Northern Gateway, nous nous sommes sérieusement penchés sur la question. C'est pourquoi nous sommes différents des autres projets. Depuis 2006, nous offrons de la formation professionnelle au sein des communautés nordiques afin de renforcer leurs capacités. Nous avons commencé tôt, parce que les communautés elles-mêmes nous ont dit qu'il nous faudrait beaucoup de temps et d'énergie pour préparer la main-d'oeuvre locale. Nous avons entendu des préoccupations au sujet du faible taux d'achèvement des études secondaires et des obstacles à l'emploi, comme le manque de compétences essentielles, les problèmes d'alphabétisation et l'exclusion du marché du travail.

La réalité est que beaucoup de gens dans les collectivités rurales, éloignées, isolées et nordiques ont besoin de suivre des programmes de base intensifs avant d'entreprendre des programmes de formation axée sur les compétences. Nous savions que nous devions commencer tôt si nous voulions atteindre nos objectifs, qui sont d'inclure 15 % d'Autochtones à l'étape de la construction et 10 % pour les activités à long terme. Si nous nous sommes engagés dans cette voie, c'est parce que nous avons la certitude que ces communautés étaient les mieux placées pour gérer leur avenir, car elles connaissent très bien les problèmes auxquels elles sont confrontées ainsi que les types de programmes qui peuvent être efficaces.

Mon équipe, qui oeuvre dans le nord de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, collabore étroitement avec les fournisseurs de services, les aînés et les dirigeants communautaires dans ce que nous appelons un modèle de responsabilité partagée. Cela nous permet de comprendre réellement les problèmes que vit une communauté en particulier ainsi que les différences avec les autres communautés nordiques avec qui nous travaillons.

À partir de ces constats, nous élaborons, de concert avec les communautés, des stratégies et des programmes qui peuvent apporter de véritables solutions. Nous nous attaquons à l'analphabétisme, à la toxicomanie ainsi qu'aux problèmes systémiques découlant de la pauvreté, car on ne peut tout simplement pas faire fi de ces problèmes profonds et s'attendre à avoir des programmes de formation professionnelle et de marché du travail qui fonctionnent. Cela n'est pas réaliste et n'offrirait pas à ces gens de meilleures possibilités d'emploi.

● (0855)

Compte tenu de notre expérience, je demanderais au comité de prendre en considération les quatre éléments suivants:

D'abord, l'industrie a besoin que la population locale et les habitants des communautés autochtones possèdent des compétences techniques et professionnelles. En deux mots, malgré toutes ses bonnes intentions, elle ne peut pas embaucher ni intégrer dans ses projets des personnes qui ne sont pas prêtes pour le milieu du travail.

Puis il importe de savoir que l'industrie désire participer à la résolution du problème. Chez Northern Gateway, nous désirons vivement nouer des partenariats innovants et, en fait, nous le faisons, pour préparer les communautés locales. Mais nous avons besoin de partenaires prêts, volontaires et disponibles, indépendants des programmes officiels.

Ensuite, nous croyons que les communautés et les organisations ont besoin d'un financement facilement accessible, souple et qui s'adapte bien aux différentes situations pour l'acquisition de compétences pouvant mener à l'emploi. Pendant qu'on attend un appel de propositions, on risque de laisser passer le moment favorable pour l'emploi.

Enfin, il importe que vous compreniez que le parcours qui mène à l'emploi peut être plus long et beaucoup plus complexe que ce que peuvent soutenir les programmes actuels. C'est la raison pour laquelle des programmes à plus long terme, axés sur des compétences essentielles sont absolument nécessaires dans beaucoup de communautés rurales, éloignées et autochtones isolées avant que les gens puissent envisager de recevoir une formation technique.

Permettez-moi de dire, en guise de conclusion, que, malgré les difficultés importantes que je viens d'esquisser, je suis très fière des progrès que nous réalisons. Northern Gateway a investi plus de 3 millions de dollars dans un fonds de développement des compétences par l'éducation et la formation. Plus de 1 800 personnes ont déjà profité de nos programmes. À noter que la formation que nous donnons dans les communautés n'est pas nécessairement celle qu'il faut pour travailler pour Northern Gateway. Nous aimons à dire que notre participation est désintéressée: nous développons des compétences pour le Nord.

Mon espoir est que notre travail servira de modèle, mais chacun peut participer à la résolution du problème. Il ne s'agit pas, ici, de Northern Gateway, mais d'aider les communautés à se façonner un meilleur avenir: de puiser dans notre ressource la plus importante, les habitants de nos communautés; de fournir des appuis réalistes et de tenir compte de la grande diversité et des besoins qui existent d'un bout à l'autre du pays. Chez Northern Gateway, nous sommes déterminés à construire ce legs durable et à faire en sorte que, peu importe ses origines, on conserve la possibilité de parcourir une carrière bien rémunérée.

J'offre mes remerciements aux membres du comité, notamment pour votre important travail et pour l'influence que vous exercez. J'espère que notre expérience à Northern Gateway sera utile.

Merci.

● (0900)

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Merci beaucoup.

Passons maintenant à la première série de questions. Je tiens à vous rappeler que chaque intervention dure cinq minutes.

Notre première intervenante est Mme Groguhé.

[Français]

**Mme Sadia Groguhé (Saint-Lambert, NPD):** Merci, madame la présidente.

Je remercie nos témoins de leurs commentaires.

Pour commencer, je vais m'adresser à M. Wilson.

En janvier 2013, à la suite des réformes annoncées par le ministre au sujet de l'assurance-emploi, MEC a craint que cette réforme ne mène à une mauvaise adéquation entre la formation et l'emploi. En raison du resserrement des conditions d'admissibilité, un bénéficiaire de prestations d'assurance-emploi serait tenu d'accepter rapidement un poste éloigné de sa spécialité de base. Bien évidemment, nous avons été profondément préoccupé par cette réforme, d'autant plus lorsqu'il s'agit des indemnités.

Revenons à l'adéquation entre la formation et les emplois disponibles. Prenons le cas d'une personne devant accepter trop rapidement un poste qui ne correspond pas à ses qualifications professionnelles ou qui l'empêche de compléter une formation à long terme. Ce cas nous éloignerait certainement de notre réflexion autour de l'adéquation entre l'emploi, la formation et les personnes qui pourraient occuper ces postes.

Monsieur Wilson, je voudrais savoir si vous partagez ce constat et cette préoccupation sur la réforme de l'assurance-emploi dans votre partie du Québec? Que pourriez-vous nous dire ou nous recommander pour que, justement, une réforme ne vienne pas contrecarrer ce pour quoi nous travaillons et réfléchissons tous ensemble aujourd'hui?

[Traduction]

**M. Mathew Wilson:** Pardonnez-moi, mais je pense que des bouts de votre question m'ont échappé. Je ferai de mon mieux pour y répondre.

[Français]

**Mme Sadia Groguhé:** J'ai pourtant parlé lentement.

[Traduction]

**M. Mathew Wilson:** Je pense que j'ai comparu devant votre comité il y a un an et demi, quand on a annoncé ces réformes. Nous les avons généralement appuyées. Je sais que certaines ont causé des problèmes. Certains de nos membres ont éprouvé des craintes, à cause de certaines réformes, pour l'emploi saisonnier et la capacité de retenir toute l'année ces travailleurs. Je sais que c'est un problème de taille dans certaines régions du Québec et du nord de l'Ontario ainsi que sur la côte Est, notamment.

Mais, en général, nous ne pensions pas vraiment que les réformes annoncées par le ministre, à l'époque, étaient excessives. D'après nous, c'est un bon investissement que de se servir du système pour amener les gens à recevoir de la formation pour les emplois de l'avenir. D'amener les gens à se déplacer... Je pense que la durée limite des déplacements a été fixée à une heure. Les modalités, je pense, restent un peu vagues. On entend diverses anecdotes dans les médias. Mais je pense que, en général, nous avons réservé un assez bon accueil à l'obligation faite à ces gens de s'engager à essayer de trouver de l'emploi.

Relativement aux réformes de l'assurance-emploi et à notre sujet de discussion, en matière d'ententes sur le développement du marché du travail, ce qui me préoccupe le plus, notre organisation aussi, je pense, c'est ce en quoi la formation se donne actuellement et le fait que les carrières de demain sont souvent sans rapport avec les emplois qui existent effectivement. J'ignore comment, exactement, on peut mieux les faire correspondre, mais si, après la formation et la « reformation » en vue d'une nouvelle carrière, il n'y a aucun...

Par exemple, on pourrait décider de donner une formation en soudure à des chômeurs du Nouveau-Brunswick. Si, dans cette province, on n'offre pas de travail aux soudeurs, à quoi bon, tout d'abord, cette formation? Je pense que l'une des causes de frustration des employeurs est que, dans bien des cas, cette formation ne fait pas vraiment acquérir les compétences nécessaires à l'économie locale.

Souvent, faute de données sur le marché du travail, notamment sur les besoins des compagnies, les employés ne peuvent pas bien choisir leur formation. Les compagnies ne peuvent pas bien choisir qui elles embaucheront, parce qu'elles ignorent qui, localement, est disponible. On multiplie donc les problèmes. J'espère que nous assistons ici à un début de solution. Mais c'est un problème complexe. Il englobe tout, de l'assurance-emploi jusqu'à Guichet emplois, qui, je sais, réalise aussi des réformes. C'est donc un vaste problème complexe.

J'espère que cela répond à votre question.

• (0905)

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Il vous reste 30 secondes.

[Français]

**Mme Sadia Groguhé:** À votre avis, comment le gouvernement fédéral peut-il prévoir quelle formation financée dans le cadre des EDMT est la plus susceptible de mener à un emploi? De quelle façon faudrait-il s'y prendre?

[Traduction]

**M. Mathew Wilson:** Est-ce que je réponds?

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Gardez la réponse en mémoire, parce que, malheureusement, les cinq minutes sont écoulées.

Nous allons appliquer rigoureusement la règle des cinq minutes, pour que chacun ait la possibilité de s'exprimer, et je demande à ceux qui veulent poser plus d'une question d'être vraiment brefs.

[Français]

**Mme Sadia Groguhé:** Madame la présidente, j'aimerais juste signaler qu'il y a eu un problème du côté de l'interprétation simultanée. J'ai essayé de parler lentement pour qu'on me comprenne et, bien sûr, cela a pris du temps sur mon temps de parole. Je suis un peu frustrée à ce sujet.

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Merci.

À cause de cela, une réponse très courte, s'il vous plaît, de l'un de vous. Je vous en remercie d'avance.

**M. Mathew Wilson:** Comme vous n'avez même pas entendu la question et que je ne suis même pas sûr que je me la rappelle... Je pense que c'était sur une meilleure coordination des programmes de formation.

[Français]

**Mme Sadia Groguhé:** Quelle recommandation feriez-vous à ce sujet?

[Traduction]

**M. Mathew Wilson:** Je pense qu'il faut d'abord de meilleures données. C'est essentiel en tout point, comme ce l'était. Les données sont la valeur sous-jacente. Celles de qualité font simplement défaut, que ce soit sur le marché du travail ou sur ce à quoi on consacrerait les budgets de formation. Je pense que ce doit être notre priorité.

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Merci beaucoup.

La parole est maintenant à Mme McLeod.

**Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC):** Merci.

Merci aux deux témoins pour leur exposé.

Poursuivons sur le dernier sujet, les données. Vous n'êtes visiblement pas le premier à en parler. Votre conseil m'intrigue. Quelqu'un a proposé une création homologue à l'Institut canadien d'information sur la santé, l'ICIS. Bien sûr, la santé relève des provinces, mais elle comporte un volet très robuste et très important d'information.

Parlons de données, tous les trois. Par exemple, lisez-vous le rapport de chaque province sur son EDMT et sur la façon dont chacune dépense l'argent? Pour que nous nous dotions d'une source de données convenables et robustes, que préconisez-vous?

Ma question s'adresse aux deux témoins.

**Mme Catherine Pennington:** Il est sûr que nous faisons un suivi provincial et national des rapports sur ces ententes, simplement pour avoir une idée du marché du travail et de l'emplacement de l'écart entre les compétences demandées et les compétences offertes. Il est évident qu'il importe vraiment de disposer de données robustes. Dans l'avion, j'ai pris connaissance du plan d'emploi de la Colombie-Britannique et de la façon dont les données commandent les décisions. J'ai trouvé que c'était une observation vraiment excellente.

De notre point de vue, il est très important d'accéder aux données dont nous avons besoin pour une meilleure coordination dans nos communautés. Encore une fois, on revient à ce modèle des responsabilités partagées. Si j'avais une recommandation à faire, ce serait celle d'un système national facilement accessible aussi aux communautés, pour que nous puissions aider les individus à prendre des décisions éclairées.

• (0910)

**M. Mathew Wilson:** Personnellement, je n'ai pas lu le rapport de chacune des provinces. Par chance, notre organisation possède des bureaux dans tout le pays, qui se chargent de ce travail. Ils m'ont fait observer qu'ils étaient aussi perplexes que nous l'étions, ici, à Ottawa, sur la destination de l'argent. Ce sont des bureaux à nous qui, en fait, obtiennent des fonds dans le cadre des EDMT, d'un bout à l'autre du pays, pour faire des programmes de formation. Les données nécessaires... Je pense que, au cours de la dernière décennie ou à peu près, la nature des données utiles aux décideurs a vraiment beaucoup changé et que les données qui étaient utiles dans les années 60 et 70 ne le sont plus aujourd'hui.

J'ai notamment mentionné, pour me limiter, par exemple, aux données tirées de l'information sur le marché du travail, que nous essayons de piloter, avec Emploi et Développement social Canada une nouvelle sorte de consortiums d'information post-marché du travail cherchant à réunir localement employeurs, universités et collègues pour trouver de nouvelles façons de rassembler et d'analyser les données, parce que l'ancienne méthode ne fonctionne pas.

Voilà une initiative que nous faisons littéralement décoller et dans laquelle nous collaborons très étroitement avec le ministre Kenney et les fonctionnaires d'EDSC, pour voir si on peut ainsi obtenir de meilleures données que les données actuellement disponibles.

**Mme Cathy McLeod:** Monsieur Wilson, vous avez parlé du programme fédéral À la Source, qui a été annulé. Pourriez-vous en dire plus à ce sujet et pourquoi vous l'avez trouvé si utile?

**M. Mathew Wilson:** J'essaierai d'être bref. Je pense que, en général, ce programme a marché parce qu'il faisait trouver à des chômeurs bénéficiaires de l'assurance-emploi des emplois nécessaires, que les employeurs avaient besoin de combler.

La formation était donnée sur le tas. Elle était propre au secteur industriel, et les entreprises pouvaient former les gens aux normes dont elles avaient besoin. Cette méthode pratique, laissée à l'initiative de l'industrie, est vraiment ce qui donne beaucoup de bons résultats. Les employés de Northern Gateway d'Enbridge ont aussi vécu en partie cette expérience.

Pour nous, ce n'était qu'un exemple des types de programmes. On m'a dit — et je n'étais pas là, à l'époque — que, à l'avènement du nouveau système, en 2004 ou 2005, peu importe, RHDCC a dit que ce type de formation était périmé et que le ministère voulait s'y prendre différemment, malgré les résultats économiques très positifs du programme antérieur. Les méthodes changeaient.

Ce sont des exemples de programmes du passé qui permettaient de trouver directement pour les chômeurs canadiens les emplois disponibles, sans dépenser beaucoup plus, grâce au financement disponible de l'assurance-emploi. C'est sûrement le genre de programme que nous aimerions dorénavant voir se multiplier.

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Il vous reste 30 secondes.

**Mme Cathy McLeod:** Une petite question à Enbridge. Trouvez-vous que le programme de la SFCEA est plus avantageux, et l'entente sur le marché du travail, pour votre travail de pionnier ou le travail préliminaire que vous faites dans les communautés? Ou est-ce que vous passez davantage par l'entente sur le développement du marché du travail, l'EDMT?

**Mme Catherine Pennington:** Il est sûr que l'entente sur la SFCEA prépare très efficacement des personnes pour la formation et presque pour le travail. Elle est très efficace. Nous pouvons citer d'excellents exemples de belles réussites.

De mon point de vue, le financement de l'entente sur le marché du travail est vraiment essentiel, le financement de travailleurs qui ne sont pas liés au marché du travail, mais il y a aussi un écart. Des individus ne seraient pas admissibles ni réadmissibles aux prestations d'assurance-emploi. Ils ne sont donc pas vraiment prêts pour ce programme d'EDMT ou n'y sont pas admissibles. Ils ne le sont pas non plus pour l'entente sur le marché du travail.

Pourtant, statistiquement, ce groupe médian donne les meilleurs résultats. L'élargissement des programmes est vraiment important pour les rendre plus inclusifs.

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Merci beaucoup.

Monsieur Cuzner.

**M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.):** Merci beaucoup, madame la présidente, et merci aussi à nos deux témoins.

Catherine, je vais vous questionner sur la possibilité de provoquer un changement de culture dans les communautés du Nord. Nous avons réalisé un certain nombre d'études très semblables. Je sais que Mathew a comparé devant nous probablement... Il est comme Justin Timberlake, à l'émission *Saturday Night Live*, sauf qu'il est un peu moins sexy.

**M. Mathew Wilson:** Et je ne chante pas aussi bien que lui non plus, je tiens à le préciser.

**M. Rodger Cuzner:** Un certain nombre de témoins continuent de revenir et de parler du changement de culture qu'ils ont provoqué. Avant même de commencer à faire acquérir des compétences à quelqu'un, je dirais que la difficulté, c'est... Dans un monde parfait, il n'y aurait que des moulins à vent et des panneaux solaires, mais, dans le monde réel, les combustibles fossiles prennent beaucoup de place, et, dans leur commercialisation, la maximisation de leur impact, le fait de comprendre qu'ils sont plus sûrs quand on les transporte par pipeline que par chemin de fer, constatez-vous que vous devez collaborer avec la communauté pour lui faire comprendre que cette industrie n'est pas un ennemi, qu'il existe des occasions à saisir et que ce sont de nouvelles possibilités?

J'ai passé pas mal de temps à Fort McMurray et j'ai vu la communauté croître en même temps que l'industrie. Alors que vous vous apprêtez à pénétrer, ici, en territoire vierge, se trouve-t-il un changement parallèle de culture que vous devez opérer avant même d'entreprendre la formation?

• (0915)

**Mme Catherine Pennington:** Il est sûr que la création d'un espace pour l'apprentissage est vraiment important dans les communautés du nord-nord-ouest, particulièrement en Colombie-Britannique, où cela est un nouveau sujet de discussion, bien que, dans le nord-est de la province, le secteur pétrolier et gazier soit actif depuis un bon nombre d'années. Mais il y a certainement beaucoup d'informations nouvelles dans le nord-ouest.

Nous avons travaillé avec des communautés et nous les avons renseignées pour les sensibiliser aux questions énergétiques et leur faire généralement comprendre la notion d'énergie.

Nous avons financé deux ateliers, qui ont lieu cette semaine dans le nord et le nord-ouest de la Colombie-Britannique. L'atelier sur la sensibilisation à l'énergie possède un volet qui informe les aides communautaires sur le secteur pétrolier et gazier et sur les emplois qui y existent pour que ces aides, les conseillers en matière d'emploi et les travailleurs en développement social puissent établir un meilleur lien entre ces emplois et les compétences actuelles de leur clientèle.

La vérité est que les emplois de ce secteur sont très transférables. Les possibilités de croissance et de développement sont donc excellentes. Beaucoup de compétences dans la région du nord-nord-ouest sont vraiment bien situées pour décrocher un emploi dans notre secteur, d'une manière plus générale.

**M. Rodger Cuzner:** C'est excellent. Merci.

Matt, concernant vos observations sur la difficulté de mesurer les répercussions des investissements dans les EDMT et les tentatives d'externalisation, entrevoyez-vous qu'un moyen plus fin de suivi de ces investissements permettrait de...? On peut corriger ce qu'on peut mesurer.

**M. Mathew Wilson:** Oui, je pense que, dans toute entreprise, il faut pouvoir mesurer les résultats précis qu'on obtient. Sinon...

Ils n'ont pas toujours besoin d'être économiques. Manifestement, on peut vouloir examiner les résultats sociaux et autres, mais des données sur tel et tel résultat, il en existe à peine. Je ne suis pas sûr que c'est un problème en ce qui concerne les ententes entre le gouvernement fédéral et les provinces ou si c'est un travail dont les provinces ne veulent pas se charger. Voilà un mystère à percer pour les bureaucrates d'ici, à Ottawa.

Mais si on ne possède pas de données fondamentales sur les résultats, il est assez difficile de prendre des décisions importantes sur le cours des événements. Pour moi, c'est fondamental. Chaque entrepreneur se fie à des données pour s'adapter, et c'est ce que nous devons faire aussi dans ce domaine. Si les outils à cette fin n'existent pas, nous devons nous dépêcher de les créer et de les utiliser.

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Vous avez encore 45 secondes.

**M. Rodger Cuzner:** Non, allez-y.

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Très bien, merci.

Passons à M. Butt.

**M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC):** J'aimerais bien savoir comment nous pourrions améliorer les EDMT et inciter les employeurs... Je pense que la clé, c'est de faire jouer un rôle beaucoup plus important aux employeurs. Il faut cesser de se fier uniquement aux organismes souvent financés pour offrir de la formation, puis qui l'offrent à contrat. Je crois que nous faisons fausse route en ne mettant pas plus les employeurs à contribution dans ce processus.

Avez-vous des idées ou des recommandations à présenter au comité sur les façons dont les associations d'employeurs comme le MEC, des employeurs directs ou les sociétés privées qui offrent de la formation de leurs bureaux ou en milieu de travail pourraient collaborer avec un syndicat ou une autre entité qui pourrait offrir le genre de formation pointue dont nous aurions besoin?

• (0920)

**Mme Catherine Pennington:** Certainement. Je crois que pour amener les employeurs à s'engager et à jouer un rôle plus actif dans le processus, la subvention pour l'emploi est très utile. Je pense que

c'est un élément très important. J'aime beaucoup l'idée de fonds de mobilité pour aider les travailleurs à se déplacer plus facilement d'une région à l'autre du pays pour aller combler les emplois vacants. Il faut aussi veiller à ce que les employeurs puissent exprimer leurs besoins actuels et futurs. Nous avons d'ailleurs parlé un peu plus tôt d'outils de collecte de données.

Je reviens toutefois à un message que je tiens à transmettre au comité: une personne doit absolument posséder des compétences essentielles avant de recevoir une formation pour acquérir des compétences techniques. Selon les employeurs avec qui je travaille, et de notre point de vue... Nous avons un certain nombre d'entrepreneurs qui bâtissent des projets que nous administrons. Ces entrepreneurs et nous voulons embaucher de la main-d'oeuvre locale. Nous voulons embaucher des résidents du Nord, des Autochtones, des Canadiens. Bien honnêtement, il faut toutefois que ces personnes aient d'abord certaines compétences essentielles. Il y a un énorme bassin d'employés potentiels. Je crois que tous nos employeurs seraient d'accord pour favoriser l'acquisition de ces compétences.

**M. Brad Butt:** Je m'excuse de vous interrompre. J'ai mis un point d'interrogation à côté des mots « compétences essentielles ». Que voulez-vous dire exactement? Parlez-vous d'alphabétisme? S'agit-il simplement de connaissances de base, d'apprendre aux gens qu'ils doivent se lever le matin et arriver à l'heure au travail? Est-ce ce que vous entendez par « compétences essentielles », ou pouvez-vous me donner d'autres exemples de ce à quoi vous pensez exactement? Quelles sont les compétences dont ces personnes ont besoin pour être prêtes à l'emploi, d'après vous?

**Mme Catherine Pennington:** Je sais que Colleen Hodgson, qui représente la Métis Nation B.C., et Karin Hunt, qui est peut-être encore ici et qui représente l'Association de Prince George Nechako, sont beaucoup plus expertes que moi en compétences essentielles, mais il est clair qu'elles comprennent les aptitudes en lecture, en écriture et en calcul. Certaines personnes n'ont jamais occupé d'emploi et il n'est pas dans leur culture d'avoir observé des membres de leur famille travailler. On parle donc de ce genre de préparation à l'emploi. Cela revient un peu à ce que vous disiez, monsieur, oui.

**M. Brad Butt:** D'accord.

**M. Mathew Wilson:** Je vais reprendre directement ici. Quand j'ai mentionné dans mon exposé que les dirigeants d'une entreprise m'avaient dit qu'ils avaient un taux de rejet de 80 % des nouvelles recrues, c'est l'explication. Ces personnes ne se sentent essentiellement pas en sécurité dans le milieu de travail. On parle surtout de compétences linguistiques et mathématiques. Ce n'est tout simplement pas un bon endroit pour elles. Elles ne se sentent pas bien sur le plancher d'une usine comme celles qu'exploite Enbridge un peu partout au pays. Ce n'est pas un bon environnement pour ces personnes.

C'est un problème pour nos... et là, on ne parle pas de nouveaux arrivants au Canada non plus. On parle de personnes qui ont grandi au Canada et qui sont passées par le système d'éducation canadien, mais qui n'ont pas les compétences de base pour être employables. C'est un énorme problème.

Vous avez demandé des exemples précis. J'aimerais vous répondre, si j'ai une minute. Il y a un certain nombre de choses à faire. J'ai parlé un peu de ce que nous faisons dans le cadre des EDMT et d'autres programmes un peu partout au pays pour aider les employeurs à former leur personnel, mais je peux peut-être vous parler un peu aussi de ce que nous devrions faire dans une perspective plus globale, à mon avis.

J'ai eu la chance d'accompagner le ministre Kenney en tournée en Allemagne et au Royaume-Uni cette année. Cela m'a vraiment ouvert les yeux de voir le système d'éducation allemand et la contribution des employeurs allemands au système d'éducation, le lien entre les deux. Les employeurs canadiens ne peuvent pas vraiment jouer de rôle dans le système d'éducation canadien. Sauf dans les écoles polytechniques et quelques collèges et universités, les employeurs ne font vraiment pas partie du système d'éducation. En Allemagne, les employeurs participent directement à l'éducation dès l'école secondaire.

Il faut changer notre mentalité sur la participation des entreprises canadiennes à la formation. Je ne veux pas dire que les employeurs eux-mêmes doivent offrir de la formation. Je veux dire que les institutions et les gouvernements doivent laisser les entreprises les aider. Ce sont elles qui détiennent l'expertise. Ce sont elles qui connaissent les futurs besoins du marché du travail. Il faut cesser de prétendre que le gouvernement connaît mieux que les employeurs les besoins futurs en matière d'emploi.

Il faut trouver une meilleure façon de lier toutes les pièces du casse-tête, mais il faut commencer par permettre aux employeurs de participer au processus, ce qu'on ne fait pas, la plupart du temps.

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Merci beaucoup.

**M. Mathew Wilson:** Merci.

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Passons maintenant à M. Brahmi.

[Français]

**M. Tarik Brahmi (Saint-Jean, NPD):** Merci, madame la présidente.

Monsieur Wilson, avec le Congrès du travail du Canada, vous avez participé au Centre pour les compétences en milieu du travail. Pourriez-vous nous dire brièvement ce que vous avez appris d'intéressant dans le cadre de cette participation conjointe?

[Traduction]

**M. Mathew Wilson:** Je m'excuse, mais je pense que la phrase a été coupée. De quelle participation conjointe parlez-vous?

[Français]

**M. Tarik Brahmi:** Je parle du Centre pour les compétences en milieu du travail, une action conjointe avec le Congrès du travail du Canada.

● (0925)

[Traduction]

**M. Mathew Wilson:** C'est une excellente question. C'est un projet conjoint que nous menons avec le CTC depuis six ou sept ans. Je pense qu'il nous a permis d'apprendre beaucoup de choses déjà. Dans le cadre de notre partenariat actuel, nous essayons d'élaborer des normes nationales en matière d'emploi, tant pour les travailleurs d'usine que pour les gestionnaires, d'élaborer une liste de compétences nécessaires.

Nous avons également conçu, en coopération, un programme de formation sur les compétences essentielles, d'autres connaissances de base et les connaissances techniques nécessaires pour travailler dans une usine moderne. C'est un partenariat très fructueux jusqu'à maintenant, et nous continuons de travailler avec le CTC et le Centre pour les compétences en milieu de travail, afin d'enrichir le programme de formation que nous offrons ensemble aux employeurs et aux employés.

[Français]

**M. Tarik Brahmi:** Pensez-vous que les employés devraient s'impliquer davantage dans leur formation et le développement de leurs compétences plutôt que de toujours attendre que les employeurs ou le gouvernement s'en chargent?

Croyez-vous qu'il devrait y avoir une meilleure collaboration entre les employés et les employeurs et que les employés devraient être plus proactifs collectivement par le truchement des associations de travailleurs, afin de prendre davantage en main leur destinée professionnelle?

[Traduction]

**M. Mathew Wilson:** Il y a peut-être un peu d'incompréhension ou peut-être qu'on ne sait pas à quel point les travailleurs mettent la main à la pâte, mais il est indéniable que les grands groupes syndicaux comme Unifor sont de grands formateurs au Canada. Ils ont leurs propres centres de formation un peu partout, et dans beaucoup de secteurs des ressources naturelles, les syndicats et les groupes de travailleurs offrent de la formation, en plus de collaborer étroitement avec les employeurs.

Bref, je crois qu'il y a beaucoup de choses qui se font déjà. Est-ce qu'on pourrait en faire plus? Je n'en suis pas certain pour ce qui est des syndicats. Est-ce qu'ils devraient en faire plus? Je crois qu'il devrait y avoir beaucoup plus de coopération entre...

[Français]

**M. Tarik Brahmi:** En fait, je ne cherche pas à savoir si les organisations d'employés devraient être plus impliquées, mais si elles devraient travailler davantage en collaboration avec les employeurs. Autrement dit, je veux savoir si, pour vraiment définir les besoins localement, il devrait y avoir plus d'initiatives de formation conjointes plutôt que de la formation chez les employés, d'une part, et de la formation pour les employeurs, d'autre part. Je parle d'une meilleure collaboration.

[Traduction]

**M. Mathew Wilson:** Je suppose que ma réponse sera à peu près la même. Je pense qu'il y a déjà beaucoup de collaboration, et je ne sais trop à quel point on peut l'améliorer. Personne ne se plaint d'éléments à améliorer dans le domaine de la formation. Il y a déjà beaucoup de choses qui se font. Je ne sais pas trop à quel point nous pouvons améliorer tout cela.

Je dirais — et notre collaboration avec le CTC le montre clairement — qu'à notre avis, les employeurs et les employés devraient travailler ensemble à la formation de la main-d'oeuvre.

Une partie du défi vient peut-être du fait que seulement le tiers des employés du secteur privé sont syndiqués (je n'ai pas de statistiques récentes), si bien que dans bien des cas, ils ne peuvent pas profiter des négociations collectives pour coopérer et réclamer de la formation. Beaucoup d'efforts viennent de la haute direction et des gestionnaires eux-mêmes. Il y a une certaine collaboration à ce sujet, et je ne sais pas vraiment ce qu'on pourrait faire de plus pour accroître cette coopération. D'après ce que je comprends, il y en a déjà beaucoup.

[Français]

**M. Tarik Brahmi:** Merci.

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Vous auriez le temps de poser une très brève question si vous le voulez. Non?

Très bien. Passons maintenant à M. Mayes.

**M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC):** Merci, madame la présidente.

Je remercie nos témoins d'aujourd'hui.

Ceux et celles d'entre nous qui viennent de la Colombie-Britannique ont eu une petite rencontre avec la première ministre pour parler de la formation professionnelle non seulement en vue du projet de Northern Gateway, mais aussi pour les projets de GNL proposés sur la côte Ouest de la Colombie-Britannique. En gros, pour tous ces projets, les entreprises se demandent comment trouver les ressources humaines requises pour réaliser ces projets et se tournent vers la province pour qu'elle les aide à former du personnel.

Ma question s'adresse surtout à Mme Pennington. Enbridge et les autres entreprises ont-elles ciblé les compétences recherchées et déterminé de combien de soudeurs ou d'autres professionnels elles auraient besoin, pour que l'information soit communiquée non seulement aux éducateurs, mais également aux apprentis potentiels pour ces emplois?

• (0930)

**Mme Catherine Pennington:** Je répondrais à cela qu'Enbridge Northern Gateway comme les autres entreprises a participé à diverses études sur le marché du travail. Il y en a eu beaucoup en Colombie-Britannique, particulièrement dans le Nord-Nord-Ouest, depuis quelques années.

Nous y participons en fournissant des chiffres et des estimations sur notre demande et nos besoins en matière de main-d'oeuvre. Il doit clairement y avoir un recoupement avec tous les projets qui sont prévus en Colombie-Britannique et dans le Nord-Nord-Ouest au cours des prochaines années. Nous nous préoccupons beaucoup de la demande et du volume, c'est certain, de même que des compétences. Nous avons donc participé à ces études, bien sûr.

Il faut dire aussi que nous établissons de mieux en mieux quels seront nos besoins de main-d'oeuvre au fur et à mesure que nos études techniques avancent. Tous les projets en sont à différentes phases d'évaluation des études techniques, et je présume que l'évaluation des besoins de main-d'oeuvre en fera partie. Nous aurons donc sûrement une meilleure idée des besoins au cours des prochains mois.

Nous avons également une assez bonne compréhension de la situation grâce à l'aide de la Pipe Line Contractors Association, par exemple, et d'autres organisations qui nous transmettent de bonnes données sur le marché du travail.

**M. Colin Mayes:** Comment pourrait-on améliorer le programme, simplement pour renforcer le lien avec les personnes qui auraient besoin de formation, en vue du recrutement, ou pour renseigner la population sur les possibilités d'emploi et les débouchés qu'il va y avoir dans différents domaines?

**Mme Catherine Pennington:** J'ai lu sur différentes idées envisagées, des réformes à la Banque nationale d'emplois et différentes... Je ne me rappelle plus exactement du terme, mais on parlait d'un moyen pour faciliter la communication sur les besoins au Canada, puis encore de la mobilité et de mesures pour faciliter la mobilité de la main-d'oeuvre. Il est très important que les gens puissent déménager pour un emploi, et je crois que ce réseautage est essentiel.

Dans le secteur privé, on exige un plan de gestion socioéconomique très détaillé. Tous nos contracteurs seront tenus d'élaborer un plan détaillé qui va faire partie de la chaîne d'approvisionnement et en fonction duquel ils vont être évalués du point de vue de l'inclusion locale, de l'inclusion des Autochtones. Nous allons assurément

travailler de près avec les entrepreneurs et nos fournisseurs de services, mais je crois qu'une articulation efficace des besoins à l'échelle canadienne nous aidera à faire en sorte que la formation soit adaptée aux compétences recherchées. Il est également essentiel de financer le manque à gagner pour aider les personnes les plus susceptibles de bénéficier de formation et de liens à l'emploi.

Nous voyons beaucoup de possibilités pour les jeunes qui veulent acquérir les compétences essentielles et techniques dont ils vont avoir besoin pour démarrer leur carrière. Dans le Nord-Nord-Ouest de la Colombie-Britannique, en particulier, il y a des débouchés sans précédent pour les jeunes qui souhaitent faire carrière dans leur région. Il est vraiment très important que les jeunes en apprentissage n'aient pas à partir au loin les premières années. Je pense que nous avons là une occasion en or à saisir pour intégrer les Autochtones et la population locale au marché du travail.

**M. Colin Mayes:** Monsieur Wilson, votre organisation, les Manufacturiers et exportateurs du Canada, a-t-elle un programme qui lui donne accès aux établissements d'enseignement et lui permet de communiquer directement aux étudiants par une quelconque tribune ou un symposium quelles sont les compétences recherchées et les possibilités, pour leur présenter en quoi consistent ces compétences et le genre de carrière qu'ils peuvent mener dans ces domaines?

**M. Mathew Wilson:** Oui, par nos bureaux régionaux un peu partout, dans quelques-uns à tout le moins. Au Manitoba, par exemple, nous avons un programme provincial qui prend la forme d'un concours de fabrication d'aéroglosses qui s'adresse aux élèves du secondaire, de la 11<sup>e</sup> et de la 12<sup>e</sup> année. Les participants sont jumelés à des professionnels de l'aérospatiale, soit à nos membres, ainsi qu'à des établissements d'enseignement, des collèges et des universités de la province. Ce programme permet de leur enseigner le genre de compétences pratiques dont Catherine parlait, mais également de susciter leur intérêt et leur enthousiasme à l'égard des débouchés futurs dans le domaine; il crée une interaction directe entre les employeurs et les bons élèves. Il les aide à choisir la bonne orientation de carrière au moment où ils s'apprentent à s'inscrire au collège et à l'université.

Franchement, si on limite ce genre de programme au collège et à l'université, c'est déjà trop tard. Je pense que l'un des plus grands problèmes, c'est la promotion dans les écoles secondaires. Quand je fréquentais moi-même l'école publique, en 7<sup>e</sup> et en 8<sup>e</sup> année, je suivais des cours de métier dans lesquels j'apprenais à travailler le bois et à faire de la soudure, à utiliser une soudeuse.

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Merci, monsieur Wilson, je vous prierais simplement de finir d'exprimer votre pensée.

**M. Mathew Wilson:** Je pense que c'est le problème. Ce genre de compétences techniques n'est plus enseigné aux niveaux primaires, donc les élèves ne s'engagent plus dans ces voies autant qu'avant. C'est un immense problème dans tous les secteurs.

• (0935)

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Merci beaucoup.

Nous allons maintenant entendre Mme Groguhé.

[Français]

**Mme Sadia Groguhé:** Merci, madame la présidente. J'espère que l'interprétation simultanée va fonctionner.

Madame Pennington et monsieur Wilson, d'après ce que vous avez dit, il apparaît clairement qu'un partenariat fort est nécessaire. Un tel partenariat exige que, dans une région donnée, les employeurs, les employés, le milieu de l'éducation et de la formation ainsi que les syndicats travaillent en collaboration et que tous leurs efforts soient mis en commun de façon à aller dans le même sens.

On constate qu'il y a une grande lacune dans l'acquisition des compétences de base. Si un jeune adulte ou un adulte postule pour un emploi, le chef d'entreprise ne voudra certainement pas recruter cette personne si elle sait à peine lire ou écrire. C'est un problème assez généralisé. Qu'il s'agisse de jeunes Autochtones ou d'autres personnes, ces compétences de base ne sont pas acquises. Comment pouvons-nous utiliser les EDMT pour arriver à régler ce problème?

[Traduction]

**Mme Catherine Pennington:** Je suis totalement d'accord avec vous. C'est un problème très répandu. Je pense que nous avons des données nationales sur la littératie et les compétences essentielles en milieu de travail, la numératie, ce genre de choses.

J'aimerais qu'il y ait du financement qui permettrait aux communautés d'avoir accès à des fonds très rapidement et avec souplesse pour offrir des programmes d'alphabétisation et d'enseignement des compétences essentielles sur leur territoire afin de relever les notes scolaires ou à tout le moins de renforcer les compétences nécessaires en milieu de travail. Soyons francs, tout le monde n'a pas besoin d'avoir son diplôme d'études secondaires. Tout le monde n'a pas besoin de terminer un programme de formation professionnelle, mais je pense que tout le monde mérite et a besoin d'apprendre à lire et à écrire et d'acquérir les compétences essentielles en milieu de travail pour pouvoir prendre la place qui lui revient dans l'économie canadienne.

J'espère donc qu'il y ait du financement pour combler cette lacune, afin que les communautés elles-mêmes puissent offrir le programme. Bien souvent, les gens ne sont pas prêts à quitter leur milieu de vie pour acquérir ces compétences, il est donc très important qu'elles soient enseignées localement, avant qu'on leur demande d'apprendre un métier ou de suivre une autre formation.

[Français]

**Mme Sadia Groguhé:** Monsieur Wilson, qu'en pensez-vous?

[Traduction]

**M. Mathew Wilson:** Pour faire changement, je vais être bref: je suis d'accord.

Je n'ai pas grand-chose à ajouter.

[Français]

**Mme Sadia Groguhé:** J'aimerais que vous nous donniez le point de vue des entreprises, car les dirigeants d'entreprise sont eux aussi aux prises avec ce problème. Quels mécanismes pourrions-nous inventer ou créer afin que toutes les parties soient vraiment impliquées?

[Traduction]

**M. Mathew Wilson:** Je vais répéter un peu ce que j'ai dit dans mon témoignage. Je crois que les employeurs sont frustrés parce qu'ils s'attendent à ce que certaines choses soient enseignées à l'école secondaire, avant que les employés n'arrivent sur le marché du travail. Je ne crois pas que les EDMT devraient avoir pour but d'enseigner des compétences de base à certaines personnes. Nous investissons chaque année 50 milliards de dollars dans le système d'éducation, et les gens n'en ressortent pas instruits.

Je pense que ce problème peut être réglé, mais bien franchement, je crois que tout part du système d'éducation. Ce n'est pas le régime des EDMT qui pose problème ici.

[Français]

**Mme Sadia Groguhé:** Très bien.

On a parlé d'apprentissage. Les jeunes intéressés par des métiers techniques et qui s'orientent dans cette direction peuvent faire leur apprentissage par alternance, c'est-à-dire travailler pour une entreprise tout en poursuivant leur formation. Malheureusement, ce ne sont pas tous les jeunes qui sont intéressés par les métiers techniques. Je pense donc qu'il est nécessaire de faire la promotion de ces métiers auprès des jeunes.

Qu'en pensez-vous?

[Traduction]

**Mme Catherine Pennington:** Je ne saurais être plus d'accord avec vous.

Je considère essentiel de faire la promotion des métiers techniques et des programmes d'apprentis. D'ailleurs, j'ai une équipe cette semaine, dans le nord de la Colombie-Britannique, qui travaille avec des partenaires, avec l'Industry Training Authority, les organisations syndicales, les associations de travailleurs et les collègues à un projet de ce qu'on appelle des passeports vers l'apprentissage.

Nous créons simplement de la place pour le dialogue. Nous organisons des événements, avec peu de budget, sans flâner. Il s'agit d'occasions d'échanger sur les possibilités d'apprentissage. Il faut que les résidents des villes, grandes et petites du Canada, des villages et des petites régions rurales isolées s'imaginent dans le domaine des métiers et de la technologie. Je pense qu'il y a des façons très simples et peu coûteuses d'y arriver.

• (0940)

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Merci beaucoup.

Monsieur Armstrong.

**M. Scott Armstrong:** Je vous remercie. Je remercie les deux témoins d'être ici aujourd'hui.

Monsieur Wilson, j'ai participé moi aussi à ce voyage en Allemagne.

Pour revenir à ce que vous avez dit en réponse à la dernière série de questions, auriez-vous des recommandations ou des suggestions à nous faire sur l'utilisation des EDMT pour promouvoir ce que j'appellerais la parité d'estime, pour que les jeunes Canadiens qui prennent des décisions sur leur éducation comprennent qu'il y a des débouchés intéressants dans les métiers et les emplois manuels, puis viennent élargir le bassin de main-d'oeuvre dont ont besoin des entreprises comme Enbridge et beaucoup de vos partisans?

**M. Mathew Wilson:** Soit dit en passant, je suis content de vous revoir.

Oui, il y a des choses qu'on peut faire, et je pense que certaines mesures sont déjà en place. Elles ne sont peut-être simplement pas déployées de la même façon partout au pays. Catherine nous a donné des exemples d'engagement dans les communautés locales, mais comment peut-on prendre les meilleurs exemples et essayer de les reproduire partout ailleurs au pays? Cela n'a pas besoin de coûter très cher, mais ces bons exemples sont trop éparés.

J'ai mentionné notre expérience au Manitoba. Nous avons des programmes semblables dans la ville de Calgary, mais pas partout en Alberta. Nous avons aussi de très bons programmes au Québec, puis il y en a un peu ici et là. Ce pourrait donc être un angle d'approche pour attirer davantage les jeunes vers le système.

On nous a parlé, en Allemagne, de campagnes de publicité et de sensibilisation nationales sur les métiers spécialisés, de leur importance. Nous faisons un peu de publicité ici par l'entremise de RHDCC, mais encore une fois, c'est assez éparés et franchement, certaines campagnes ne sont pas terribles.

Il y aurait lieu de cibler davantage les jeunes que les gens à mi-carrière, et nous pourrions reprendre certains éléments du programme allemand, et même du programme britannique, nous inspirer de ce qu'ils font à l'échelle nationale pour promouvoir ces métiers.

Ce ne sont que quelques idées. J'espère qu'elles vont porter fruit.

**M. Scott Armstrong:** Dans votre exposé, vous avez glissé un mot sur Lab des compétences. Je n'ai pas de connaissance pratique sur les activités du programme. Pourriez-vous nous expliquer son fonctionnement plus en détail?

**M. Mathew Wilson:** J'y travaille avec la collaboration d'un collègue qui y consacre probablement 50 % de son temps. Nous venons de le lancer. Il s'agissait de lancer une initiative menée par le secteur privé pour savoir quels sont les problèmes au juste.

Le Lab des compétences fonctionne comme une tribune en ligne permettant aux entreprises de discuter de leurs problèmes en matière de compétences et des solutions qu'elles trouvent pour régler certains de ces problèmes, ou encore de proposer de nouvelles façons de les régler; il peut s'agir de solutions mises en place par leur entreprise ou de programmes gouvernementaux et de changements de politique. C'est une tribune très ouverte. L'adresse du site Web est le [www.sl-lc.ca](http://www.sl-lc.ca). On y présente une bonne vidéo dans laquelle mon patron, Jason Myers, et le ministre Kenney expliquent pourquoi il faut utiliser la tribune et pourquoi c'est un bon outil.

Toutefois, nous n'en sommes qu'au début et c'est une bonne chose d'en parler pour que les employeurs s'expriment sur ce qui se passe. L'autre élément important, c'est que le gouvernement utilise un moyen novateur pour consulter l'industrie sur les difficultés auxquelles elle fait face. Il s'agit d'une consultation menée par l'industrie en partenariat avec le gouvernement, et c'est donc une façon novatrice d'examiner les problèmes.

**M. Scott Armstrong:** Madame Pennington, dans les régions présentant un grand potentiel, comme le nord-ouest de la Colombie-Britannique, les possibilités qui s'offriront au cours des 15 prochaines années sont tout simplement incroyables. J'imagine qu'il y a deux bassins de main-d'oeuvre. Il y a tout d'abord la main-d'oeuvre locale qu'il nous faut former, et à cet égard, les EDMT constituent peut-être une partie de la solution. Ensuite, on doit faire venir dans le nord-ouest de la Colombie-Britannique des travailleurs d'autres régions du pays qui ont déjà les compétences nécessaires et les former dans le cadre des mêmes programmes.

Avez-vous des recommandations à nous faire sur les moyens de combler les lacunes et de favoriser la mobilité de la main-d'oeuvre, de sorte que des gens puissent obtenir les emplois?

**Mme Catherine Pennington:** Je reviens à une certaine forme de subvention ou à des fonds pour aider les gens à se déplacer ailleurs au pays. Évidemment, il faut que ce soit un montant raisonnable. Il ne peut s'agir d'un investissement énorme. Il y a un partage des responsabilités. Les gens doivent pouvoir se déplacer et franchir les

premières étapes. Je pense qu'il faut aider les gens à s'installer ailleurs.

De toute évidence, beaucoup de travail a été fait sur le plan de l'apprentissage et de la mention Sceau rouge. Je sais que l'on discute d'autres moyens de favoriser la mobilité de la main-d'oeuvre qui aideront les gens à se déplacer. Encore une fois, il faut aider les gens à connaître les possibilités qui sont offertes et comprendre que dans bon nombre de collectivités du nord-ouest, certaines des difficultés sont liées au logement. Je sais que l'entreprise pour laquelle je travaille et bien d'autres entreprises collaborent avec les collectivités à cet égard, et il nous faut donc être créatifs et réceptifs.

● (0945)

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Je vous remercie beaucoup. Votre temps est écoulé.

Monsieur Wilson, madame Pennington, je vous remercie tous les deux de vos exposés.

Nous allons maintenant prendre quelques minutes pour accueillir notre autre groupe de témoins.

● (0945)

(Pause)

● (0945)

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Nous reprenons.

Je vous présente nos prochains témoins. Nous accueillons M. Nelson Leon, chef de la bande indienne d'Adams Lake; Mme Karin Hunt, directrice exécutive de la Prince George Nechako Aboriginal Employment and Training Association; et Mme Colleen Hodgson, qui représente la Métis Nation British Columbia.

Je veux simplement vous rappeler que vous disposez de sept minutes chacun et que le temps est très limité. Je ne veux pas être impolie, mais les membres du comité ne disposent que de cinq minutes pour vous poser des questions. Si jamais je vous interromps, veuillez m'en excuser, mais je vous ferai signe plutôt que de le faire de vive voix. Merci beaucoup.

Nelson, nous commencerons par vous. Merci.

**Le chef Nelson Leon (chef, Adams Lake Indian Band):** [*Le témoin s'exprime en shuswap.*]

Bonjour. Je m'appelle Nelson Leon et je suis le chef de la bande indienne d'Adams Lake. Je veux tout d'abord saluer le territoire algonquin dans lequel je me trouve.

Mesdames et messieurs les invités, les membres du comité et les témoins, bonjour. Au nom du Conseil tribal de la nation shuswap, signataire de l'entente dans le cadre de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones pour la région centrale de la Colombie-Britannique, c'est un honneur pour moi d'être parmi vous aujourd'hui.

Je vais vous donner un peu de renseignements sur moi. Je suis le chef de la bande indienne d'Adams Lake, une communauté qui vit sur le territoire des Secwepemc, près de Chase, en Colombie-Britannique. J'ai été élu chef pour un mandat de huit ans. J'ai terminé ma septième année en tant que conseiller élu et auparavant, j'ai travaillé en tant qu'administrateur du programme de formation et d'emploi pour la nation shuswap, un volet de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones de la région centrale. J'ai assuré et coordonné l'administration de 10 bandes de Premières Nations et d'autres programmes en milieu urbain pour la nation shuswap. J'ai participé aux négociations sur la stratégie Les chemins de la réussite, les Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones 1 et 2, et le renouvellement de la SFCEA. Je suis présentement le représentant principal de la région centrale.

Mon objectif aujourd'hui est de communiquer aux députés des informations à jour au sujet des ententes sur le développement du marché du travail à l'échelle locale, provinciale et fédérale, du point de vue d'un signataire d'une entente de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones.

En Colombie-Britannique, il y a 13 signataires d'ententes en vertu de la SFCEA. Les signataires ont de très bonnes relations de travail avec les Premières Nations, les centres d'amitié et les conseils tribaux qui servent les Premières Nations, les Métis et les Inuits.

Depuis 2011, avec la SFCEA, les prestations d'AE non payées s'élèvent à 750 000 \$ et les économies d'aide sociale non liée à l'AE sont de 170 000 \$ dans la région centrale. En tout, 3,89 millions de dollars par année sont alloués à la région.

À l'échelle provinciale, dans le dernier exercice, la SFCEA a aidé plus de 10 000 clients et a permis à 3 600 clients d'entrer sur le marché du travail. Les économies résultant des prestations d'AE non versées étaient de 3,1 millions de dollars et pour l'aide sociale non liée à l'AE, de 2,9 millions de dollars. Les 13 signataires d'une entente en vertu de la SFCEA de la Colombie-Britannique reçoivent un financement de 49 millions de dollars par année. Le montant n'a pas changé depuis 1969.

Les ententes sur le développement du marché du travail doivent être analysées, notamment en ce qui concerne la Colombie-Britannique. Les EDMT existent depuis 2010. On les appelle maintenant le programme d'emploi de la Colombie-Britannique, un guichet unique qui fournit des services à tous les sans-emploi qui se cherchent du travail, dont les bénéficiaires de l'aide sociale, d'assurance-invalidité et de l'assurance-emploi.

Les services du programme d'emploi de la Colombie-Britannique ont été cédés aux centres de services d'emploi WorkBC, ce qui exige un paiement de frais pour les services. Jusqu'à tout récemment WorkBC était entièrement financé par le ministère du Développement social, mais à partir de juin 2014, les centres WorkBC devront exiger le paiement de frais pour la prestation de services et ne seront plus financés à 100 % par le gouvernement provincial. Les seuls volets qui seront entièrement financés sont les frais d'exploitation fixes, ce qui inclut le loyer, les ordinateurs et les salaires des coordonnateurs locaux et du personnel administratif. D'autres postes dans les services d'emploi, comme les gestionnaires de cas, les prospecteurs d'emplois, les conseillers et les experts financiers sont pris en compte pour les heures facturables.

Le modèle financier cible les coûts de prestation par client. L'objectif, concernant la SFCEA, c'est d'aider les clients à trouver un emploi. Toutefois, la différence se trouve dans la fixation du taux facturable des frais de formation. La limite de financement de

WorkBC est de 7 500 \$ par client. Dans la plupart des cas, la SFCEA cofinance les clients puisque le montant ne suffit pas à répondre à ses besoins de formation. La souplesse de la SFCEA permet un partenariat entre les centres WorkBC. On a besoin de fonds supplémentaires pour aider les Autochtones vivant en milieu urbain afin d'améliorer les programmes actuels et de répondre à un besoin réel et de réduire le double emploi dans les programmes qui existent déjà.

Dans les centres WorkBC, la SFCEA a permis d'améliorer l'exactitude des données sur le nombre de clients autochtones. Le manque de données fiables sur le nombre de clients autochtones qui ont recours aux services des centres WorkBC constitue un problème en Colombie-Britannique.

• (0950)

Tel qu'indiqué dans la stratégie sur le marché du travail en Colombie-Britannique pour 2020, on prévoit qu'il y aura plus d'un million de possibilités d'emploi en Colombie-Britannique au cours des 16 prochaines années. Près de 60 % d'entre elles — ou 650 000 — consisteront à remplacer les travailleurs qui prendront leur retraite. Le tiers, ou 350 000 d'entre elles, seront de nouveaux emplois offerts grâce à la croissance économique. On s'attend à ce que la demande de travailleurs augmente en moyenne de 1,4 % au cours des 10 prochaines années dans la province.

En Colombie-Britannique, le marché du travail devrait compter de plus en plus sur les nouveaux migrants. Il aura besoin de migrants dans son nouveau bassin de main-d'oeuvre entre 2014 et 2020. On prévoit que les nouveaux migrants combleront le tiers des débouchés. Plus de 77 % de tous les emplois exigeront un diplôme d'études postsecondaires.

Près de la moitié des Autochtones — 46 % — sont âgés de moins de 25 ans, alors que chez les non-Autochtones, cette tranche d'âge représente 30 % de la population. On s'attend à voir une baisse en Colombie-Britannique, moins de 10 % d'ici 2020. De plus, 60 % des Autochtones ont un niveau d'instruction équivalant au plus à la 12<sup>e</sup> année, tandis que 68 % de la population britanno-colombienne en général ont fait des études postsecondaires ou ont un diplôme.

Sur le plan national, je veux également parler au nom de notre réseau national de la SFCEA, puisque bon nombre de nos signataires d'une entente dans le cadre de la SFCEA sont préoccupés par le manque de coopération provinciale dans la répartition des fonds alloués au titre des EDMT. À l'échelle nationale, il y a 58 Premières Nations signataires, ce qui inclut au total environ 930 000 personnes. Pour vous donner une idée, le nombre de citoyens des Premières Nations est plus élevé que le nombre d'habitants de la région d'Ottawa.

À l'échelle locale, les signataires d'une entente dans le cadre de la SFCEA sont au service des citoyens des Premières Nations depuis 1991. Ils sont les mieux placés pour comprendre et satisfaire les besoins en matière d'emplois qui sont uniques, qu'il s'agisse du secteur de mines, des transports, de l'énergie, de l'exploitation forestière ou du tourisme. Depuis 1996, les signataires n'ont été témoins d'aucune hausse du financement, malgré la croissance démographique et l'augmentation des demandes. Dans la situation actuelle, le coût de l'inaction se traduira par un fardeau annuel de plusieurs milliards de dollars en répercussions sociales, soit la pauvreté et le désespoir.

Les Premières Nations ont besoin d'un investissement immédiat pour atteindre l'équité en matière d'emploi par rapport au reste du Canada. Ce faisant, on estime que d'ici 2026, la contribution des Premières Nations à l'économie canadienne augmenterait de 4 milliards de dollars et engendrerait des économies d'au moins 115 milliards de dollars pour les coûts sociaux liés à la pauvreté.

• (0955)

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Pouvez-vous conclure, s'il vous plaît?

**Le chef Nelson Leon:** D'accord.

En terminant, je recommande simplement que dans le cadre de toutes les prochaines EMT et EDMT ou subventions canadiennes pour l'emploi, un montant spécifique soit alloué pour les Premières Nations signataires d'une entente liée à la SFCEA. Les coûts d'un bon financement seront récupérés par la construction d'un avenir prometteur pour les Premières Nations de notre pays et pour tous les Canadiens. Grâce à de bons investissements et à l'appui du gouvernement fédéral, nous pourrions atteindre nos objectifs communs et renforcer les collectivités et le Canada.

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Merci beaucoup.

Je cède maintenant la parole à Mme Hunt. Allez-y, s'il vous plaît.

**Mme Karin Hunt (directrice exécutive, Prince George Nechako Aboriginal Employment and Training Association):** Merci.

Bonjour.

Je veux saluer les Algonquins, étant donné que je me trouve sur leur territoire traditionnel. De plus, c'est pour moi un plaisir et un privilège de faire un exposé devant le comité permanent pour fournir une solution autochtone sur les ententes sur le développement du marché du travail.

L'organisme pour lequel je travaille est situé dans la région intérieure du nord de la Colombie-Britannique. Nous sommes signataires d'une entente dans le cadre de la SFCEA, financée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Il était très intéressant d'entendre parler des compétences essentielles tout à l'heure. Nous sommes les pionniers du développement des compétences essentielles dans l'industrie pour les Premières Nations de l'Ouest du Canada. À ce titre, nos bons résultats d'aujourd'hui découlent en partie du travail que nous avons fait avec l'industrie pour développer la littératie du travail pour ses besoins, en particulier les lacunes dans les compétences.

Nous avons signé 16 ententes de recrutement et de maintien de l'effectif avec l'industrie et des syndicats. Pendant les quatre années d'une entente de cinq ans, nous avons réussi à placer 2 708 personnes sur le marché du travail, ce qui représente plus de 800 000 \$ d'économies pour la caisse de l'assurance-emploi, et plus de 2 millions de dollars d'économies pour ce qui est du fonds fédéral et des fonds provinciaux en matière de revenu. De plus, on estime qu'environ 30 millions de dollars en salaires ont été investis dans l'économie. Il s'agit d'économies d'environ 3 780 \$ par participant.

Au départ, nous avons commencé par les compétences essentielles pour préparer les gens au secteur des métiers. Une partie des gens n'avaient pas de diplôme de 12<sup>e</sup> année, ce qui était nécessaire, et il nous a donc fallu trouver un moyen de les projeter vers les métiers en moins de temps qu'il le faut pour obtenir un diplôme de 12<sup>e</sup> année. Les compétences essentielles ont permis cela en partie — pour 240 personnes, en fait.

L'aspect le plus intéressant, c'est que nous préparons les gens à des programmes collégiaux de métiers. La tendance qu'on observe depuis, c'est que les syndicats viennent les chercher dans nos salles de cours avant qu'ils puissent aller au collège. Une fois qu'ils ont les compétences essentielles, ce qui est lié à la littératie en milieu de travail... Cela transcende le fossé culturel entre la situation des gens et ce qu'ils ont besoin de savoir au sujet d'une industrie, et toutes les compétences qui sont requises. Une fois qu'ils transcendent ce fossé, les syndicats les veulent immédiatement. C'est la grande tendance que l'on observe.

Je serais ravie de comparaître à nouveau devant le comité pour vous présenter un exposé sur les compétences essentielles en milieu de travail, mais je suis ici aujourd'hui pour parler du comité permanent, et je veux procéder très rapidement. Je fais partie des 14 signataires d'une entente dans le cadre de la SFCEA en Colombie-Britannique. Ensemble, nous avons fourni des services à environ 12 000 bénéficiaires de l'assurance-emploi au cours des quatre dernières années.

Pour ce qui est de l'entente sur le développement du marché du travail en Colombie-Britannique, il s'agit d'accroître les compétences pour assurer aux gens l'accès à des programmes d'emploi et du marché du travail, et de collaborer avec des employeurs et des collectivités. Cela reflète le but des ententes sur la formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones. Théoriquement et logiquement, cela aurait dû favoriser la collaboration et le partage de ressources.

Par la suite, le programme d'emploi a été lancé en Colombie-Britannique. Il visait à améliorer la souplesse, les capacités de réaction et l'accessibilité pour les clients et la population. Il a été conçu pour aider les gens à trouver du travail et à offrir une situation stable à leur famille grâce à une vaste gamme de programmes d'emploi dans le cadre d'une démarche intégrée.

Tous les programmes d'AE, par l'EDMT, ont été intégrés dans le programme d'emploi de la Colombie-Britannique. Ils étaient semblables aux programmes offerts par les signataires d'une entente dans le cadre de la SFCEA, comme la formation pour accroître les niveaux de compétence, des initiatives d'expérience de travail, et la création d'emplois, entre autres. Il n'en a pas résulté la collaboration escomptée, mis à part dans quelques situations qui étaient au mieux accessoires.

La mise en oeuvre a été faite par les centres de services d'emploi WorkBC, ce qui incluait les services aux citoyens autochtones. Encore une fois, l'objectif était de faire en sorte que les sans-emploi puissent rapidement et facilement avoir de l'aide pour retourner sur le marché du travail le plus vite possible. Dans les faits, il en a résulté un prolongement des délais, du mécontentement chez les clients, des processus lourds et dans plusieurs cas, une mise en oeuvre qui ne convient pas sur le plan culturel.

•(1000)

Une analyse des intervenants a vraisemblablement été menée après la mise en oeuvre. Toutefois, il semble qu'elle n'a pas mené à une analyse de sensibilité, qui aurait permis d'extraire des données sur les modèles de prestation de services avec des antécédents et des effets attestés sur la main-d'oeuvre autochtone, ce qui aurait permis d'expliquer pourquoi nous avons conçu les modèles de cette façon en essayant de satisfaire les besoins culturels et philosophiques de la communauté autochtone. Dans le cadre du nouveau modèle qui a été mis en oeuvre, le processus de DP a marginalisé plusieurs organismes autochtones qui possédaient une expertise dans les services d'aide à l'emploi. En effet, on n'a tenu aucun compte de leur précieuse expertise, et la communauté n'a pas pu profiter des ressources intégrales.

Dans de nombreuses collectivités de partout en Colombie-Britannique, des citoyens autochtones sont maintenant assujettis à un ancien modèle de services qui est mis en oeuvre par des organismes non autochtones. Dans les cas où les ententes de centres d'emploi de WorkBC sont gérées par des entreprises privées, le modèle de paiement à l'acte utilisé ne représente pas seulement une différence d'approche sur le plan philosophique, mais cela prolonge également la période nécessaire pour amener les citoyens à développer leurs compétences et à obtenir un emploi rémunérateur au bout du compte. C'est attribuable au fait qu'on exige que les clients participent à une série d'ateliers qui comptent dans les facteurs de coûts.

En ce qui concerne les approches fondées sur la collaboration, les centres d'emploi de WorkBC et les signataires d'une entente liée à la SFCEA servent la même clientèle, exécutent les mêmes programmes et offrent les mêmes services et, dans la plupart des cas, ont les mêmes objectifs et résultats prévus. Par exemple, les signataires d'une entente liée à la SFCEA ont traditionnellement financé plus de 3 000 clients de l'assurance-emploi chaque année. C'est en Colombie-Britannique, évidemment. Sur le plan stratégique, on pourrait maximiser les ressources, améliorer les résultats obtenus et augmenter l'efficacité si on déployait des efforts en matière de collaboration. Donc l'élément clé, c'est la collaboration entre les signataires d'une EDMT provinciale et les signataires d'une entente liée à la SFCEA, et il faut trouver des approches et des modèles stratégiques qui fonctionneront. Il s'agit seulement de modifier la façon dont nous faisons les choses.

Voici donc les recommandations que nous formulons au comité permanent.

Tout d'abord, il faut investir dans les organismes autochtones qui ont de l'expertise dans les compétences essentielles — après la discussion de ce matin, des gens en parlaient et j'ai pensé que nous avons la solution parfaite. Nous avons commencé au niveau national par l'entremise de l'APN et du CN, et nous avons mis en oeuvre un programme de réussite par le chemin de fer. Depuis ce temps, nous avons exécuté ce programme trois fois pour le CN. Toutefois, vous voyez, le modèle inclut le CN, et la société embauche la majorité des diplômés et les envoie suivre d'autres formations. Plusieurs personnes ont participé à une formation de chef de train payée par le CN. Ces modèles existent donc. On n'a jamais fourni de ressources liées aux compétences essentielles aux signataires d'une entente liée à la SFCEA.

Deuxièmement, il faut encourager les signataires d'une EDMT à mener une analyse des sensibilités des intervenants avec les signataires d'une entente liée à la SFCEA en Colombie-Britannique.

Une troisième recommandation vise à encourager les signataires d'une entente liée au développement du marché du travail à s'engager dans des dialogues en partenariat avec la SFCEA, afin de maximiser les ressources pour produire de meilleurs résultats.

Quatrièmement, il faudrait analyser l'existence ou l'absence d'efforts de collaboration entre les centres de WorkBC et les signataires d'une entente liée à la SFCEA, afin de partager les pratiques exemplaires et les leçons apprises.

La cinquième recommandation vise à encourager les ministères du gouvernement fédéral et les signataires d'une EDMT à établir un partenariat et à investir davantage, avec les signataires d'une entente liée à la SFCEA, dans la conception et la mise en oeuvre de programmes efficaces en vue d'aider la main-d'oeuvre autochtone à remplir les exigences liées à l'inscription dans les programmes d'apprentis, de technologie et de santé.

Les recommandations présentées, même si elles ne sont pas exhaustives, soutiennent une approche axée sur la collaboration pour créer des solutions aux enjeux, aux problèmes et aux occasions qui surgissent. Un dialogue pertinent fournira ensuite l'occasion aux intervenants d'examiner les nombreux volets d'une situation complexe, de concevoir des solutions précises et de déterminer la meilleure façon de les mettre en oeuvre.

Merci.

•(1005)

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Merci beaucoup. Nous allons maintenant entendre les députés et leurs questions.

Oh, je suis désolée. Nous n'avons pas entendu le troisième témoin.

Madame Hodgson.

**Mme Colleen Hodgson (directrice, Engagement de l'industrie, partenariat et éducation, Métis Nation British Columbia):** Merci.

Bonjour, et merci beaucoup, madame la présidente, de m'avoir invitée à participer à la discussion d'aujourd'hui et à vous communiquer quelques renseignements.

Je m'appelle Colleen Hodgson et je travaille pour la Métis Nation British Columbia. Je suis directrice, Engagement de l'industrie, partenariat et éducation. Comme nous le savons, Métis Nation British Columbia est l'un des cinq organismes directeurs du Ralliement national des Métis, un peu comme l'APN pour les Premières Nations, pour vous donner un peu de contexte.

Je suis Métisse. Ma famille est originaire de Hodgson, au Manitoba. C'est ma collectivité, ou plutôt c'était ma collectivité, car aujourd'hui, j'habite dans la belle province de la Colombie-Britannique.

J'aimerais tout d'abord vous donner un peu de contexte sur mon rôle dans la MNBC et sur la façon dont je participe à l'éducation postsecondaire, au financement et au marché du travail. Vous constaterez, au cours de mon exposé, pourquoi ce contexte est si important.

Ces dernières années, j'ai participé au développement du cadre pour la formation et l'éducation postsecondaire des Autochtones, un document stratégique; aux plans de services pour les Autochtones, que nous avons lancés il y a environ cinq ans; au groupe de discussion sur les politiques sur l'éducation postsecondaire des Autochtones, qui dirige la politique et, au bout du compte, les mesures législatives sur la formation et l'éducation postsecondaires des Autochtones en Colombie-Britannique; et aux groupes de discussion sur la main-d'oeuvre régionale du nord de la Colombie-Britannique, que le gouvernement de la Colombie-Britannique a formés il y a environ deux ans. Ils ont commencé dans le nord de la Colombie-Britannique, et Prince George est à la limite. Les groupes de discussion régionaux ont été mis sur pied pour recueillir les renseignements et les données nécessaires à la mise en oeuvre de plans d'acquisition des compétences, en prévision des activités futures de l'industrie.

J'ai également participé à la stratégie sur la main-d'oeuvre dans le secteur du gaz naturel avec le gouvernement et avec quelques intervenants de l'industrie. C'est intéressant, car un grand nombre de représentants du gouvernement semblent joindre l'industrie, et des intervenants de l'industrie joignent le gouvernement. Je crois que c'est une bonne chose, car cela apporte beaucoup de connaissances dans les discussions.

J'ai également travaillé avec la SFCEA. Je gère le volet sur les partenariats dans notre programme de la SFCEA. Nous sommes un fournisseur de la SFCEA qui n'est, en fait, pas au niveau régional ou local, mais au niveau provincial. Nous fournissons des services de la SFCEA à environ 70 000 Métis de la Colombie-Britannique. J'ai également participé au FCP qui a été lancé, au FISCFA, à l'ATEP et au programme de partenariat de la communauté autochtone, que nous aimons appeler « la soupe à l'alphabet ». C'est financé par l'EDMT et l'EMT, et c'est donc ce que la province de la Colombie-Britannique a fait avec cela.

Ensuite, j'ai travaillé directement avec le secteur privé et les établissements d'enseignement postsecondaire publics sur la formation axée sur les compétences et l'emploi, et comme Mme Hunt a parlé du CN, j'ai également travaillé avec cette entreprise. Il y a donc de nombreuses relations, et je suis sûre que cela a pris 10 ans de ma vie, tout comme mes collègues ici.

Je vais parler du Cadre fédéral pour le développement économique des Autochtones, car je crois qu'il s'agit d'un très bon document d'orientation. Comme vous le savez, le ministre Strahl, qui est en Colombie-Britannique maintenant, vient de ma collectivité dans la vallée du Fraser en Colombie-Britannique, et il participe grandement à l'élaboration des politiques avec les Métis et les Premières Nations et il les appuie beaucoup. Je crois que c'est un bon document. J'en ai beaucoup parlé avec lui.

Je crois qu'il s'agit d'une excellente série de lignes directrices, car elles donnent une vue d'ensemble. Le document établit un lien entre le développement économique et la formation axée sur les compétences. Nous devons faire cela. Au cours des années, j'ai vu qu'on séparait souvent la formation axée sur les compétences du développement économique. Ce ne sont pas deux choses distinctes; elles forment un tout. Lorsque nous lions le développement économique pour une première nation ou une collectivité métisse, cela signifie des emplois et de la formation, cela signifie que ces gens vont travailler. Nous devons donc voir les choses dans leur ensemble. Je crois que c'est une façon beaucoup plus pragmatique d'envisager les choses.

Le cadre énonce que le gouvernement du Canada appuiera les programmes axés sur le marché du travail qui augmentent le développement des compétences et l'employabilité afin d'aider les Autochtones à obtenir des emplois à long terme qui favorisent les liens entre les initiatives qui appuient la participation au marché du travail, le développement des compétences, les programmes d'apprentis et la formation, ainsi que l'éducation et l'aide au revenu — donc, encore une fois, on parle d'aide au revenu et d'AE — et qui collaborent avec l'industrie, les éducateurs et le secteur des bénévoles pour mieux jumeler l'apprentissage et la formation avec des occasions d'emploi sur le marché du travail.

•(1010)

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Excusez-moi, je sais que nous vous avons demandé de parler rapidement, mais nos interprètes ont demandé...

**Mme Colleen Hodgson:** C'est l'éducatrice en moi.

Merci, madame la présidente.

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Je sais que vous voulez avoir le temps de tout dire. Si vous pouviez ralentir un peu, cela donnerait la chance à nos interprètes de vous suivre. Nous avons arrêté le temps pendant cette conversation.

**Mme Colleen Hodgson:** D'accord. C'est très bien. Merci.

Le cadre qui a été élaboré est un excellent document. Il souligne toutes les choses dont nous avons parlé, et je crois que nous avons tous eu de nombreuses conversations à ce sujet. Nous connaissons bien le sujet, mais nous devons déterminer les prochaines étapes.

Mme Hunt a suggéré d'inclure la littératie dans les compétences essentielles. C'est très important. Appuyer les programmes du marché de l'emploi et les exécuter peut être efficace si nous savons qui nous devons former et quel type de formation est nécessaire. Je crois honnêtement qu'il n'y a pas de pénurie de main-d'oeuvre en Colombie-Britannique; je crois plutôt qu'il y a une pénurie de compétences.

Pour favoriser les partenariats et bâtir des relations, il faut obtenir la participation de plusieurs partenaires, notamment les collectivités des Premières Nations et les collectivités métisses, le gouvernement, le secteur privé, les employeurs, et les établissements d'enseignement postsecondaire, qu'ils soient publics ou privés. Nous avons un établissement d'enseignement privé qui offre de la formation sur la façon d'utiliser l'équipement lourd et c'est très bien, mais nous avons également des établissements d'enseignement publics qui offrent une excellente formation sur l'utilisation de cet équipement.

Afin de prendre des décisions éclairées lorsqu'on a accès au financement du marché du travail et qu'on crée des partenariats qui soutiennent la formation axée sur les compétences, il est nécessaire de savoir qui nous devons former. Nous devons comprendre les besoins en formation au niveau communautaire. Nous devons prendre ces décisions en utilisant des données précises.

Les deux ensembles de données les plus importants, selon mon expérience, sont les données actuelles et précises sur le marché du travail et les données socioéconomiques. Étant donné que nous abordons la question du point de vue socioéconomique, nous devons avoir ces données. Nous ne pouvons pas utiliser des données sur le marché du travail sans mener une analyse socioéconomique du peuple métis en Colombie-Britannique.

De nombreux ensembles de données sont recueillis par le Canada et par la Colombie-Britannique, et ils sont souvent partagés. Les ensembles de données comprennent des enquêtes sur la population active, des enquêtes auprès des peuples autochtones, différents rapports de Statistique Canada, du Bureau de la statistique de la Colombie-Britannique, et de ministères tels le ministère du Développement social et de l'Innovation sociale, et le ministère de l'Emploi, du Tourisme et du Développement des compétences, qui ont déjà été mentionnés.

Certains ensembles de données visent tous les Autochtones. Certains regroupent les Premières Nations, les Métis et les Inuits, alors que d'autres visent les Premières Nations et les Métis. Les enquêtes menées auprès des peuples autochtones font la distinction entre les Premières Nations, les Métis et les Inuits, alors que le programme d'emploi de la Colombie-Britannique, qui profite du financement de l'EDMT, identifie les Autochtones comme étant une population spéciale d'un pourcentage de tous les Autochtones. Il ne les identifie pas comme étant des Autochtones ou des Premières Nations ou des Métis, mais en tant qu'élément « spécial », ce qui est essentiel lorsqu'on utilise le financement.

La cueillette des données qui alimentent les programmes et les services administrés par le Canada et par les provinces devrait être cohérente. Je crois que nous avons tous entendu ce message. Un ensemble important de données qui n'existe pas actuellement en Colombie-Britannique, c'est le statut socioéconomique du peuple métis. Par exemple, on a besoin de renseignements précis sur les gens qui ont accès à l'aide sociale et à l'assurance-emploi.

• (1015)

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Colleen, pourriez-vous terminer, s'il vous plaît?

**Mme Colleen Hodgson:** Bien sûr.

Comme le chef Leon l'a dit, dès juin, il faudra payer pour recevoir les services de WorkBC. Les gens n'y auront pas accès. Les Métis n'y auront pas accès. Ils n'ont pas le financement nécessaire.

J'aimerais seulement ajouter que je répète un grand nombre de réflexions faites par mes deux collègues en ce qui concerne le financement des EDMT. Je crois qu'il est important que nous reconnaissions...

Je viens du nord-ouest de la Colombie-Britannique, et je terminerai en disant que le développement de l'industrie là-bas ne correspond pas à ce que les gens s'imaginent. Je doute énormément qu'il y aura cinq usines de GNL en activité qui feront travailler des millions de personnes. Si vous allez à Kitimat ou à Prince Rupert, vous constaterez que ce n'est pas la réalité. Nous devons former des gens également dans les métiers liés à la santé en Colombie-Britannique.

Nous préparons un mémoire.

Merci, madame la présidente.

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Merci beaucoup.

La parole est maintenant à Mme Groguhé.

Vous avez cinq minutes.

[Français]

**Mme Sadia Groguhé:** Merci, madame la présidente.

Je remercie nos témoins de leur présence parmi nous.

Dans le cadre des audiences de ce comité portant sur la stratégie pour les Autochtones et sur le renouvellement des EDMT, on a

évoqué toutes les difficultés auxquelles sont confrontés les Autochtones. Ce sont des difficultés systémiques et endémiques.

Il est clair que, lors de notre travail en comité pour le renouvellement de la stratégie, on a évoqué toute l'importance qu'il y aura à véritablement axer toute une partie de notre intervention politique sur l'accès à une éducation préscolaire, scolaire et à une éducation qui soit véritablement digne de ce nom afin d'éviter les écueils que l'on connaît aujourd'hui. À l'âge adulte, lorsqu'il y a un déficit de compétences de base, ce que l'on appelle les compétences essentielles, il est clair que c'est en amont qu'il fallait intervenir.

Cela dit, madame Hunt, on a évoqué votre expertise en ce qui concerne le travail sur les compétences essentielles pour l'alphabétisation. Vous avez travaillé dans ce contexte avec l'industrie.

Je voudrais que vous nous donniez plus d'informations en ce qui concerne cette collaboration spécifique. Qu'a-t-elle nécessité? Comment les EDMT peuvent-elles justement répondre à cette prise en compte de la formation pour les compétences spécifiques?

[Traduction]

**Mme Karin Hunt:** Voici l'élément essentiel: nous utilisons les codes nationaux des professions. Au Canada, chaque emploi a un code national de profession, et ce code nous permet de déterminer les niveaux de compétence nécessaires pour qu'une personne soit compétente dans un emploi. Nous les formons pour qu'elles atteignent ce niveau de compétence et pour qu'elles atteignent les niveaux de compétence requis. Nous travaillons en partenariat avec les intervenants de l'industrie, car ils viennent nous aider à mettre au point le programme d'études pour leur secteur. Nous veillons ensuite à ce que ce programme touche à la plupart des compétences au maintien de l'emploi, ainsi qu'aux compétences essentielles, car ces dernières sont liées aux neuf compétences essentielles qui vous aideront à réussir dans n'importe quel emploi ou métier.

Nous établissons donc un partenariat avec le groupe pour lequel nous mettons au point le programme d'études. Nos étudiants prennent l'habitude d'interagir avec les intervenants d'une industrie particulière, ce qui leur permet de leur parler avec confiance. Ils se sentent donc plus à l'aise lors d'une entrevue menée par ces intervenants.

• (1020)

[Français]

**Mme Sadia Groguhé:** Madame Hunt, ce que vous nous soulignez est très intéressant. C'est très intéressant.

[Traduction]

**Mme Karin Hunt:** Ce modèle comprend toutes les exigences en matière de sécurité liées à cet emploi. Il aborde toutes les pratiques en matière de sécurité prescrites par la loi, par exemple, par l'entremise de WorkSafeBC. Il s'agit donc d'une combinaison, et c'est probablement le modèle le plus efficace que j'ai vu depuis longtemps. Nous l'avons utilisé pour un grand nombre d'industries.

[Français]

**Mme Sadia Groguhé:** Je vous remercie, madame Hunt.

Ma deuxième question s'adresse à M. Nelson.

Vous tentez de mettre de l'avant des solutions d'entrepreneuriat autochtones. Dans ce cadre, pouvez-vous nous décrire ces initiatives?

[Traduction]

**Le chef Nelson Leon:** En ce moment, grâce au développement en cours en Colombie-Britannique — l'industrie émergente, ainsi que l'amélioration de l'infrastructure —, un grand nombre de collectivités créent des liens. Par exemple, à Adams Lake, nous avons des contrats dans le domaine de l'archéologie. En ce qui concerne l'autoroute, l'entrepreneur est Brentwood. Il y a un partenariat pour fournir des conducteurs de camions, des signaleurs et des personnes responsables des premiers soins. Nous nous efforçons de créer ces partenariats et ces initiatives pour que nos gens puissent travailler. Parmi les défis qui se posent, il y a le marché des emplois spécialisés, et la nécessité d'avoir facilement accès au financement pour offrir la formation et les compétences nécessaires. Il y a beaucoup d'emplois en Colombie-Britannique. Les Premières Nations participent grandement au développement par la croissance dans l'industrie sur les terres des réserves, et encore une fois, nous constatons qu'on a besoin non seulement des fonds de la SFCEA, mais d'un meilleur partenariat avec les EMT et les EDMT.

[Français]

**Mme Sadia Groguhé:** Justement, dans le cadre des EDMT...

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Je suis désolée, madame Groguhé, mais votre temps est écoulé.

La parole est maintenant à M. Mayes.

**M. Colin Mayes:** Merci, madame la présidente.

J'aimerais remercier les témoins d'être ici aujourd'hui.

Chef Léon, vous avez mentionné le financement supplémentaire. C'est la première fois que nous entendons une demande concernant le financement supplémentaire. Dans nos discussions, nous avons davantage entendu parler d'un meilleur modèle de prestation des services et d'un meilleur lien entre l'employeur et les établissements d'enseignement, et de leur participation.

Tout d'abord, comment pouvons-nous améliorer le modèle afin qu'il produise de meilleurs résultats et qu'il crée de meilleurs liens pour la personne qui a besoin de formation et aussi pour l'employeur? Y a-t-il une bonne interaction avec les employeurs qui cherchent ces employés potentiels?

En ce qui concerne les autres participants, à votre avis, l'étudiant a-t-il la responsabilité de fournir une certaine somme? Par exemple, les résultats scolaires de mes enfants étaient excellents lorsqu'ils gagnaient de l'argent pour aider à payer leur éducation. Je crois que ceux qui participent au programme devraient faire leur part.

Pourriez-vous commenter à cet égard?

**Le chef Nelson Leon:** En ce qui concerne les participants, on parle d'une population autochtone pauvre même dans les meilleures circonstances. Pour que ces gens soient en mesure de fournir... Ils n'ont rien à fournir, et vous les excluez encore plus.

En ce qui concerne l'augmentation des fonds, que ce soit par l'EMT ou l'EDMT, je me pencherai sur la question, mais le plus important, je crois, c'est de développer la collaboration et la responsabilité dans le partenariat des Premières Nations. Augmenter cela sans la reddition de comptes ou sans une collaboration ou une structure de partenariat avec les signataires d'une entente liée à la SFCEA au niveau local ne sert pas vraiment les peuples autochtones ou ne génère pas plus de fonds ou d'occasions pour eux.

Je crois que l'industrie devrait également devenir un partenaire actif. Nous avons créé un marché du travail pour les compétences spécialisées dont elle profite à son tour. Les intervenants de

l'industrie peuvent réinvestir une partie de ces profits dans le développement des compétences et du marché du travail.

**M. Colin Mayes:** Bien.

D'autres témoins souhaitent-ils répondre à la question?

**Mme Colleen Hodgson:** Merci.

Je suis tout à fait d'accord avec le chef Leon en ce qui a trait aux partenariats: ils sont très difficiles à établir. Si c'était facile, il y aurait toutes sortes de partenariats vraiment remarquables dans le milieu, mais ce n'est pas le cas.

Une des façons de faire que je trouve efficaces est la conclusion d'ententes officielles. Prenons l'exemple des ententes sur le développement du marché du travail qui visent plus particulièrement la capacité de formation professionnelle et les objectifs communs aux deux parties, mais que nous ne semblons pas être en mesure de mener à bien. Il faudrait donc sceller des ententes officielles particulières, comme un accord de partenariat ou une entente relative au marché du travail. C'est difficile puisque d'autres facteurs entrent en ligne de compte, comme les droits. Mais lorsque nous arrivons à signer un accord de partenariat sur le marché du travail avec l'industrie, tout fonctionne.

Permettez-moi de vous donner un exemple concret. Je collabore avec l'Institut de la justice de la Colombie-Britannique, un établissement postsecondaire public, à l'élaboration d'une proposition concernant le programme de formation des intervenants médicaux d'urgence, qui comporte un volet sur les hydrocarbures compte tenu de la demande grandissante de ce secteur. Spectra Energy est un de nos partenaires à ce chapitre. Nous l'avons fait participer au projet et lui avons demandé de qui elle avait besoin — physiquement sur le terrain, et non pas sur papier ou en théorie. Qui allez-vous embaucher? Combien d'hommes ou de femmes aurez-vous sur place?

À la suite de ces discussions, nous avons appris qu'il est impossible de transférer le personnel paramédical entre l'Alberta et la Colombie-Britannique. Les transferts ne sont pas possibles. L'ensemble de l'industrie pétrolière et gazière pensait pouvoir faire venir le personnel paramédical de l'Alberta jusqu'en Colombie-Britannique et jusque dans le nord-ouest de la province. Elle s'est soudainement rendu compte que ce n'était pas possible. Nous sommes donc en train de revoir toute la procédure et de déterminer le nombre total d'auxiliaires paramédicaux dont nous aurons besoin, puisque le personnel sera retiré aux collectivités qu'il sert actuellement. Les auxiliaires paramédicaux devront abandonner leur milieu pour aller dans le nord et gagner beaucoup d'argent.

Tous ces facteurs entrent en ligne de compte. Sans relation solide entre le marché du travail, l'industrie et les établissements postsecondaires, on a parfois l'impression que la main gauche ignore ce que fait la main droite. Certains ne font que supposer des choses. C'est propre à l'Alberta, puisque l'ensemble du secteur des hydrocarbures est assez nouveau dans le nord-ouest. C'est une sorte d'apprentissage, et pour l'industrie aussi. Les joueurs ont simplement supposé que les transferts étaient possibles, alors que c'est faux pour bien des métiers. Nous sommes donc en train de revoir toute la procédure.

Ce n'est qu'un exemple de relation avec un employeur. Et devinez quoi? Ce n'est pas Spectra Energy qui embauche le personnel, mais plutôt les entreprises médicales. Ce sont les entrepreneurs qui s'en chargent, comme les Ledcor, PCL et KBR de ce monde, et non pas Spectra, ni TransCanada, ni Enbridge. La situation n'a donc rien de simple.

•(1025)

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Merci beaucoup, monsieur Mayes.

Le prochain intervenant est M. Cuzner.

**M. Rodger Cuzner:** Merci encore, madame la présidente.

Je remercie également nos invités.

Les témoins nous ont peu parlé d'entrepreneuriat dans le cadre de l'étude.

On s'est surtout attardé à l'acquisition des compétences, à la formation technique et à que sais-je encore. Pourriez-vous nous donner une évaluation exacte et réaliste de la façon dont vos organisations traitent avec les entrepreneurs en devenir? Les Ententes sur le développement du marché du travail, ou EDMT d'hier et d'aujourd'hui comprennent-elles un soutien approprié pour vous aider à offrir de la formation aux entrepreneurs? Pourrait-on à l'avenir inclure des éléments aux EDMT qui renforceraient ce volet? Veuillez nous dire généralement où vous en êtes du côté de la formation des entrepreneurs.

**Mme Karin Hunt:** Depuis environ 15 ans, notre association commandite une petite entreprise-conseil en activités commerciales qui s'adresse aux citoyens autochtones. Son rôle est de travailler dans le milieu afin d'informer et de sensibiliser la population au type de compétences et de mesures nécessaires pour lancer une entreprise, à la façon de créer un plan d'entreprise, et ainsi de suite.

Dans le cadre de nos activités, aucune ressource n'a été allouée spécifiquement aux petites entreprises autochtones. Si on devait le faire dans le cadre des EDMT, je pense qu'il faudrait que cela s'intègre au développement des petites entreprises autochtones et que la collectivité aide le gouvernement à en concevoir le cadre. Lors de la création de programmes ou de propositions pour le milieu autochtone, il est impératif de toujours passer par les Autochtones. Trop souvent, on nous présente des modèles qui ont été conçus derrière des portes closes sans que nous ayons nécessairement été consultés.

•(1030)

**M. Rodger Cuzner:** Qui profiterait d'un programme semblable?

**Mme Karin Hunt:** Je crois bel et bien qu'il serait profitable d'allouer des ressources au développement des petites entreprises autochtones, mais l'ensemble du cadre devra être conçu en collaboration avec le peuple autochtone.

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Allez-y, Nelson.

**Le chef Nelson Leon:** Il y a dans notre secteur la Nations Trust Company, de même que la Société d'aide au développement des collectivités des Premières Nations de l'intérieur central qui offrent de la formation aux entrepreneurs. Les inscriptions sont relativement courantes. Aussi, certaines personnes acquièrent les compétences en affaires nécessaires au démarrage de leur propre entreprise, et ont ensuite besoin d'une main-d'oeuvre qualifiée.

Comme Karen l'a dit, si nous souhaitions investir davantage dans ce secteur, que ce soit par l'intermédiaire des EDMT... la reddition de comptes est essentielle. Il faut assurer la transparence. Vous ne pouvez pas dire que vous aller consacrer plus d'argent au développement des compétences des entrepreneurs autochtones si vous investissez dans une organisation qui ne rend aucun compte sur le nombre de clients autochtones servis, ou qui n'a aucun mécanisme de rapport sur ses partenariats, sa collaboration ou ses relations avec les milieux autochtones. Cet argent ne se rendra pas au peuple

autochtone. Je ne recommanderais donc rien de tel. En plus des fonds supplémentaires, vous devez vous assurer que l'organisation rende des comptes, soit transparente et déploie des efforts concertés afin de répondre aux besoins grandissants du marché du travail.

Notre population est toujours sous-exploitée. La façon la plus efficace d'accéder au marché du travail autochtone est par l'intermédiaire des institutions déjà en place, les signataires d'une entente dans le cadre de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, ou SFCEA. Nous avons démontré à maintes reprises un bon rendement des fonds investis et un taux de réussite de 12 à 30 % chez les personnes qui suivent la formation et entrent sur le marché du travail. Ma réserve d'Adams Lake compte à elle seule 100 employés permanents. L'an dernier, nous en avions 80 de plus. Nous avons une masse salariale de 250 000 \$ toutes les deux semaines. Il s'agit de personnes de 18 à 26 ans qui utilisent leur revenu de façon très responsable. Ils achètent des véhicules, des vêtements et se payent des loisirs. La qualité de vie de ces familles a changé. Je parle de ma communauté, mais il y a d'autres milieux Secwepemcs et d'autres collectivités en Colombie-Britannique et au Canada où les jeunes ne veulent pas rester inactifs. Ils veulent participer à l'économie.

J'ai assisté récemment à une autre séance où j'ai demandé pourquoi on craignait tant de nous donner de l'argent. Il n'y a pas de banques dans nos collectivités, et nous ne cachons pas l'argent dans nos matelas. Les fonds retournent directement à l'économie canadienne, aux entreprises, à l'impôt sur le revenu et à l'ensemble du système financier. Je vous invite donc à investir davantage, mais aussi à vous assurer de la reddition de comptes et de la transparence de l'organisation en ce qui a trait aux personnes ciblées.

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Merci beaucoup.

Votre temps est écoulé, monsieur Cuzner.

Nous allons maintenant écouter M. Maguire.

**M. Larry Maguire (Brandon—Souris, PCC):** Merci, madame la présidente.

Je remercie les témoins de leurs exposés ce matin.

Chef Leon, je pense que vous alliez dire quelque chose avant de terminer à propos du coût exorbitant de l'inaction. Je crois que vous disiez qu'il y aurait, d'ici 2026, 4 milliards de dollars d'investissement au Canada, et corrigez-moi si je me trompe. Vous parliez aussi d'économies substantielles, c'est-à-dire des économies qui pourraient être réalisées en investissant sur le marché du travail. Je me demandais si vous pourriez m'en dire un peu plus là-dessus.

**Le chef Nelson Leon:** Je vous rappelle que j'ai eu l'occasion extraordinaire d'avoir un soutien technique et de toucher à toutes sortes d'activités dans mon milieu, et si je prends ce dossier, c'est parce qu'il n'y a pas eu de représentation politique. Bien honnêtement, je n'arrive même pas à trouver mes notes là-dessus en ce moment. J'ai un peu escamoté la question, mais j'ai l'impression que les économies sont substantielles. Ce ne sont que des chiffres généraux, mais je pense qu'il s'agissait de 30 %. Quoi que vous investissiez, vous économiserez près de 30 % en assurance-emploi et en aide sociale.

Veuillez m'excuser, car je n'arrive pas à trouver les chiffres exacts.

**M. Larry Maguire:** C'est correct.

J'aimerais simplement ajouter que cela va dans le même sens que la question de M. Mayes concernant la reddition de comptes et la transférabilité de la main-d'oeuvre.

Madame Hodgson, j'ai aimé votre commentaire concernant la pénurie non pas de main-d'oeuvre, mais bien de main-d'oeuvre qualifiée. Vous avez parlé de 70 000 Métis en Alberta, je crois. Représentez-vous l'ensemble de cette population, ou y a-t-il une autre organisation qui en représente d'autres aussi? Quelle proportion de la population atteignent-ils?

Je m'adresse maintenant aux trois témoins. Vous avez tous parlé du recours à des entreprises partenaires pour l'obtention d'emplois et le déplacement de l'effectif là où les emplois se trouvent. Quelle serait la meilleure façon de tirer parti des EDMT afin d'avoir accès à plus d'entreprises et de contribuer à la formation? Nous avons actuellement un programme permettant aux employeurs d'investir un budget de formation dans des métiers communautaires de type collégial. Trouvez-vous ce genre de mesure utile pour la suite des choses? Quel rôle les EDMT pourraient-ils jouer du côté des entreprises afin de permettre à plus d'Autochtones de travailler?

•(1035)

**Mme Colleen Hodgson:** Je vous remercie de votre question sur la représentation du peuple métis en Colombie-Britannique. Ils sont environ 70 000. Le monde sait, je pense, que le groupe est assez jeune et qu'il est en âge de travailler.

Je privilégie une approche quelque peu pragmatique. Ce que j'entends par là, c'est que même si Petronas, BG Group, TransCanada ou qui que ce soit d'autre mènent à bien ces projets d'envergure dans le nord, ce sont les entrepreneurs qui embauchent les travailleurs, comme je l'ai dit plus tôt.

Pour y arriver, j'ai réuni tous les partenaires en mars 2013, y compris les chefs de file en formation professionnelle de tous les secteurs de l'industrie. Il y avait aussi des représentants des syndicats, du gouvernement de la Colombie-Britannique, d'Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, et de la SFCEA du ministère des Ressources humaines et du Développement social. La table ronde a duré deux jours et nous a permis de discuter, puis a donné lieu à bien des recommandations.

Cette année, nous avons réuni les intervenants du développement énergétique et les Métis de l'Ouest canadien. Lorsque nous avons eu réuni les PDG de tous les partenaires de l'industrie du Canada et des États-Unis, de même que les gouvernements provinciaux et fédéraux, la Diversification de l'économie de l'Ouest ainsi que de nombreux directeurs adjoints, nous leur avons soumis ces recommandations.

Cela dit, après avoir mis en commun l'information sur chacun, les connaissances, les objectifs et les buts, je pense que c'est du pareil au même. Mais nous ne communiquons pas suffisamment les uns avec les autres. Lorsque nous leur demandons ce qu'ils comptent faire... Veuillez m'excuser, mais je suis une personne très pragmatique. Si TransCanada déboise le passage de tous ces projets électriques dont le monde oublie l'existence, puisque les stations de pompage nécessitent des centrales — un tout autre volet immense du développement industriel —, il aura besoin de gens pour la déforestation du tracé.

Ce n'est pas TransCanada qui les embauchera, mais plutôt une société forestière quelconque, ou la personne qui aura besoin d'eux. Si nous ne gardons pas contact avec ces personnes dans les collectivités, elles n'obtiendront pas ces emplois ou contrats. Nous avons commencé à mettre en place des ententes de coentreprises avec des sociétés d'envergure afin d'avoir la viabilité et le capital

nécessaire pour accéder aux contrats, suivant l'entente. Parallèlement, nous avons convaincu les sociétés de s'engager par écrit à embaucher notre peuple et à le former. Ainsi, les ententes de coentreprises sont une autre façon d'y parvenir. Je pense donc que la capacité de formation professionnelle pour le développement économique entre en ligne de compte.

Merci beaucoup, madame la présidente.

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Je vais maintenant laisser la parole à M. Brahma

[Français]

**M. Tarik Brahma:** Merci, madame la présidente.

Je vais formuler des commentaires sur ce qu'a dit précédemment Mme Hodgson au sujet du problème de la transférabilité de la formation.

Vous avez pris l'exemple des ambulanciers paramédicaux qui ne peuvent pas travailler d'une province à l'autre. Nous sommes conscients de ce problème qui touche particulièrement les immigrants. Les gens qui arrivent d'autres pays ont beaucoup de difficulté à faire reconnaître leurs diplômes et leurs compétences. Il est vrai que cela peut paraître vraiment absurde que des provinces ne comptant que deux, trois ou quatre millions d'habitants aient des systèmes non compatibles. Cela ne fait que dresser un obstacle supplémentaire. Je suis parfaitement d'accord avec votre analyse à ce sujet.

Chaque fois que nous recevons des témoins des Premières Nations, j'essaie de comprendre quels sont les problèmes particuliers auxquels font face les personnes issues de ces communautés par rapport à la population en général.

Comment les EDMT, devraient-elles être personnalisées afin qu'elles tiennent davantage compte des problèmes particuliers que vivent les personnes issues de vos communautés?

Selon moi, un des problèmes évident est le fait d'habiter dans une communauté rurale éloignée plutôt que dans le centre-ville de Vancouver. Les obstacles auxquels ces gens sont confrontés pour avoir de la formation ne sont pas les mêmes. Certaines personnes vont devoir se déplacer. Elles pourront avoir de la difficulté à trouver une garderie pour leurs enfants ou un logement à l'endroit où elles vont recevoir leur formation.

Selon votre propre perspective, quelles sont les difficultés particulières auxquelles font face les gens que vous rencontrez? Quelles solutions proposez-vous à ce sujet?

•(1040)

[Traduction]

**Le chef Nelson Leon:** Parmi les problèmes, je pense notamment au faible niveau de scolarité et de réussite, puisque tout le monde ne termine pas sa 12<sup>e</sup> année. En deuxième lieu vient la question de l'alcoolisme et de la toxicomanie. Les services de garde et le transport peuvent aussi poser problème. Une des questions essentielles est ce qu'on appelle la « survie » en milieu de travail, c'est-à-dire le maintien en poste, puisqu'il y a encore des préjugés systématiques sur le marché du travail. Dans les projets des unités cinq et six de la centrale Mica, où nous avons des partenariats du côté de la construction du camp et du service de traiteur, nous avons constaté qu'avant d'atteindre une masse critique de cinq à sept personnes — nécessaire pour que notre peuple reste là-bas —, nos membres allaient sur place, puis quittaient leurs fonctions dès qu'ils rencontraient des difficultés avec les ressources humaines. Ainsi, pour rester là-bas et demeurer déterminés... Dès qu'il y a eu environ 15 Autochtones sur les lieux de travail, ils étaient assez nombreux pour s'entraider en cas de problème et pour se protéger les uns les autres.

Voilà donc certaines des questions déterminantes qu'il faut s'atteler à résoudre.

[Français]

**M. Tarik Brahmi:** Madame Hunt, pouvez-vous répondre également à ce sujet?

[Traduction]

**Mme Karin Hunt:** Le volet interculturel est essentiel. Ce que je veux dire, c'est que toute industrie a une culture, de même que chaque poste au sein de cette industrie, en fonction des secteurs qui la composent. Notre peuple a lui aussi sa propre culture, bien entendu. Il existe une façon de les concilier de manière à tenir compte du style communicationnel de chacun, afin de favoriser l'harmonisation et la compréhension.

Les incidents sur les lieux de travail surviennent souvent par manque de communication. Nous comptons sur l'industrie pour nous inviter — ou nous nous invitons nous-mêmes — à discuter de ce volet avec elle pour que les membres de notre peuple soient plus nombreux à vouloir demeurer en poste. Ce volet est immense.

[Français]

**M. Tarik Brahmi:** Nous n'avons pas beaucoup de temps et j'aimerais donner l'occasion à Mme Hodgson de répondre à cette question.

[Traduction]

**Mme Karin Hunt:** Bien.

**Mme Colleen Hodgson:** Je vous remercie de cette excellente question, dont nous discutons souvent.

Je vais simplement parler de quelques aspects. Le transfert de la main-d'oeuvre en vue d'un métier spécialisé constitue un énorme problème. Peut-être que c'est une bonne idée, peut-être que non. Est-ce que Kitimat et Prince Rupert vont devenir le Fort McMurray de la Colombie-Britannique? Les gens ne sont pas forcément prêts à quitter leur collectivité. Vous avez parlé des déplacements et des distances. Je suis allée à Fort McMurray à plusieurs reprises, et j'ai pris l'avion avec ces types, notamment de l'île de Vancouver ou de Halifax. Peut-être que c'est une bonne idée. Si ces gens sont prêts à voyager de cette manière, c'est parfait. Toutefois, pour les Autochtones — je vais vous donner un exemple.

Cette année, l'Unified Aboriginal Youth Collective du Canada a organisé une rencontre à Tofino, sur l'île de Vancouver. Dans la foulée de cette rencontre, le RHDCC et le ministère des Relations et de la Réconciliation avec les Autochtones ont justement mis l'accent sur cette question. À l'heure actuelle, quelles perspectives s'offrent aux jeunes Autochtones du Canada? Le chômage, la formation axée sur des compétences? Les jeunes ne veulent pas quitter leur collectivité. Voilà le nouveau message qui en est ressorti. Ils ne veulent pas aller à Fort McMurray. Ils ne veulent pas aller vivre à Prince Rupert. Ils veulent demeurer dans leur collectivité. Par conséquent, compte tenu des investissements que cela représente pour les jeunes, nous devons nous demander s'ils veulent vivre à Vancouver et se rendre à Prince Rupert deux semaines sur quatre.

Il s'agit d'un nouveau phénomène dans le développement de l'industrie au Canada, plus particulièrement en Colombie-Britannique. Nous nous trouvons dans une nouvelle situation. À mon avis, il faut prendre du recul, regarder les choses différemment et trouver des solutions novatrices. Or, sans les données en question, il sera très difficile de le faire.

Merci.

•(1045)

**La vice-présidente (Mme Jinny Jogindera Sims):** Merci, Colleen. Votre temps est écoulé.

Je tiens à remercier nos trois témoins.

Colleen, vous êtes très courageuse. Je sais que vous avez décidé de faire cet exposé malgré le fait que vous veniez de recevoir de très mauvaises nouvelles au sujet de votre maman. Par conséquent, je vous remercie du fond du coeur. Votre décision témoigne aussi de la passion que vous éprouvez pour ce dossier.

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>