



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 009 • 2<sup>e</sup> SESSION • 41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mardi 4 février 2014**

—  
**Président**

**M. Phil McColeman**



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

Le mardi 4 février 2014

•(0850)

[Traduction]

**La greffière du comité (Mme Caroline Bosc):** Je constate qu'il y a quorum.

Mesdames et messieurs les membres du comité, je dois vous informer que la greffière du comité ne peut recevoir que des motions pour l'élection à la présidence. La greffière ne peut recevoir aucune autre motion, ne peut entendre de rappels au Règlement, ni participer au débat.

[Français]

Nous pouvons donc procéder à l'élection à la présidence.

Conformément au paragraphe 106(2) du Règlement, le président doit être un député du parti ministériel.

[Traduction]

Je suis prête à recevoir des motions pour la présidence.

Madame Sims.

**Mme Jinny Jogindera Sims (Newton—Delta-Nord, NPD):** Je propose que M. Phil McColeman soit élu président.

**La greffière:** Mme Jinny Sims propose que M. Phil McColeman soit élu président du comité.

[Français]

Y a-t-il d'autres motions à ce sujet?

[Traduction]

Plaît-il au comité d'adopter la motion?

**Des voix:** D'accord.

(La motion est adoptée.)

**La greffière:** Je déclare la motion adoptée et M. Phil McColeman dûment élu président du comité.

**Des voix:** Bravo!

**La greffière:** Avant d'inviter M. McColeman à occuper le fauteuil, si le comité le désire, nous procéderons à l'élection des vice-présidents.

Conformément à l'article 106(2) du Règlement, le premier vice-président doit être un député de l'opposition officielle.

[Français]

**La greffière:** Je suis maintenant prête à recevoir des motions pour le poste de premier vice-président.

Monsieur Armstrong, vous avez la parole.

[Traduction]

**M. Scott Armstrong (Cumberland—Colchester—Musquodoboit Valley, PCC):** Je propose que Mme Jinny Sims soit élue vice-présidente.

[Français]

**La greffière:** Il est proposé par M. Armstrong que Mme Sims soit élue première vice-présidente du comité.

Y a-t-il d'autres motions à ce sujet?

[Traduction]

Plaît-il au comité d'adopter la motion?

**Des voix:** D'accord.

(La motion est adoptée.)

**La greffière:** Je déclare la motion adoptée et Mme Jinny Sims dûment élue première vice-présidente du comité.

**Des voix:** Bravo!

[Français]

**La greffière:** Conformément au paragraphe 106(2) du Règlement, le deuxième vice-président doit être un député de l'opposition provenant d'un autre parti que celui de l'opposition officielle.

Je suis maintenant prête à recevoir des motions pour le poste de deuxième vice-président.

Monsieur Armstrong, vous avez la parole.

[Traduction]

**M. Scott Armstrong:** Je propose la candidature de M. Roger Cuzner.

**La greffière:** M. Armstrong propose que M. Cuzner soit élu au poste de deuxième vice-président du comité. Plaît-il au comité d'adopter la motion?

**Des voix:** D'accord.

(La motion est adoptée.)

[Français]

**La greffière:** Je déclare la motion adoptée et M. Cuzner dûment élu deuxième vice-président du comité.

J'invite maintenant M. McColeman à prendre place au fauteuil.

[Traduction]

**Le président (M. Phil McColeman (Brant, PCC)):** Je vais commencer par souhaiter une bonne et heureuse année à tous. Je vous remercie de votre confiance et de m'avoir élu à la présidence de ce comité nouvellement constitué.

Je vais vous donner la parole dans quelques instants, monsieur Armstrong.

J'ai remarqué, en début de session, que nous avons un horaire chargé et beaucoup de travail à accomplir. En fait, c'est une période stimulante pour le comité. Je pense que nous pourrions accomplir beaucoup de travail dans les mois à venir, jusqu'en juin. J'ai bon espoir que tout le monde collaborera pour que nous puissions être aussi productifs que possible.

Monsieur Armstrong, la parole est à vous.

**M. Scott Armstrong:** Je propose que nous passions à huis clos pour discuter des travaux du comité.

**Le président:** Le premier point à l'ordre du jour, ce sont les travaux du comité. Nous allons voter sur la motion visant à passer à huis clos, à moins qu'il y ait consentement unanime.

(La motion est adoptée.)

[La séance se poursuit à huis clos.]

• (0850) \_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

• (0950)

[La séance publique reprend.]

**Le président:** Reprenons. Nous sommes de nouveau en public. Nous en sommes à la deuxième heure de la neuvième réunion du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.

Nous poursuivons notre étude sur les opportunités pour les Autochtones sur le marché du travail. Plusieurs personnes nous présenteront leur témoignage par vidéoconférence.

Tout d'abord, nous accueillons Mme Kara Flynn, de Syncrude Canada Ltée. Elle est vice-présidente aux Affaires gouvernementales et publiques.

Nous entendrons aussi M. Ian Anderson, qui est président de Kinder Morgan Canada. Il est accompagné, je crois — même si nous ne la voyons pas à l'écran —, de Mme Martha Matthew, qui est consultante en matière de formation et d'emploi pour le Trans Mountain Pipeline Expansion Project.

Représentant la société Cameco, nous accueillons M. Russel Mercredi, spécialiste des ressources humaines et coordonnateur du recrutement dans le Nord.

Je cède maintenant la parole aux témoins pour leur permettre de faire leur exposé. Puisque nous avons peu de temps, je vous demanderais de vous limiter à cinq minutes.

Nous commençons par Mme Flynn, de Syncrude.

**Mme Kara Flynn (vice-présidente, Affaires gouvernementales et publiques, Syncrude Canada Ltd):** Bonjour. Merci de nous donner l'occasion de témoigner devant vous aujourd'hui.

Je m'appelle Kara Flynn et je dirige le service des affaires gouvernementales et publiques chez Syncrude. Le service est chargé de notre stratégie pour les Autochtones, ainsi que des consultations et de la surveillance des activités liées aux domaines de l'emploi et du développement des entreprises.

Je vais résumer la première diapositive de notre présentation.

Syncrude a établi, après des consultations officielles avec les chefs, six principaux domaines d'engagement auprès de cinq Premières Nations. Vous avez ces engagements sous les yeux. Pendant mon exposé, je vais me concentrer principalement sur l'éducation, l'emploi et le développement des entreprises. Nous avons beaucoup d'expérience dans ce domaine; nous en sommes à notre 50<sup>e</sup> année d'existence. Le service des relations avec les Autochtones est le deuxième service mis sur pied chez Syncrude, le premier étant le service de recherche et développement.

Passons rapidement à la deuxième diapositive, qui porte sur la réussite. Axée sur l'éducation et la formation, notre démarche vise à développer, à long terme...

**Mme Jinny Jogindera Sims:** Excusez-moi, monsieur le président.

**Le président:** Pardonnez-moi de vous interrompre. Mme Sims, du NPD, souhaite poser une question.

**Mme Jinny Jogindera Sims:** Je m'excuse auprès de Mme Flynn, mais je pense qu'elle parle d'un document que nous n'avons pas. S'il était possible d'attendre que nous l'ayons en main, ce serait utile.

**Le président:** Je suis désolé, madame Flynn.

**Mme Jinny Jogindera Sims:** Je m'excuse, madame Flynn; ce n'est pas votre faute.

**Le président:** En guise de contexte, nous avons reconstitué le comité ce matin en raison de changements survenus pendant l'intersession. Nous venons de nous occuper de travaux du comité — ce qui nous a pris une heure — et nous n'avons pas eu le temps de distribuer les documents au comité nouvellement constitué que vous voyez aujourd'hui.

Je suis désolé de vous avoir invité à commencer; j'aurais dû m'assurer que les députés avaient les documents. Dans 30 secondes, tout le monde aura le document auquel vous faites référence. Merci de patienter.

**Mme Kara Flynn:** D'accord. Pas de problème.

**Le président:** Merci, madame Flynn. Poursuivez, je vous prie.

**Mme Kara Flynn:** Merci.

Récapitulons, brièvement. Syncrude a six domaines clés d'engagement visant les relations directes avec les chefs de la région. Ils sont indiqués sur la première diapositive. Ces engagements ont été définis en consultation avec ces chefs et ils seront axés sur l'éducation et les aspects liés aux entreprises.

Passons au point suivant: la réussite. Dans le volet éducation et formation, notre but est d'élargir le bassin de travailleurs autochtones dans notre région. Pour ce faire, notre programme est fondé sur une approche à long terme. Dès le début du parcours scolaire, soit en première, deuxième et troisième année, nous cherchons à améliorer les compétences en littératie et en numératie. Nous offrons un programme de repas chauds à une collectivité des Premières Nations située au nord de nos installations. Nous appuyons l'Université de l'Alberta pour l'envoi d'étudiants en enseignement dans la région dans le but d'accroître la capacité d'enseignement dans les régions rurales.

De plus, pour aborder des dimensions plus profondes de l'éducation, nous appuyons des programmes de science et technologie dans les écoles secondaires. Nous avons récemment donné un million de dollars pour la construction d'un nouveau centre de science et de technologie dans une école secondaire de Fort McMurray où la participation des Autochtones est de 20 %.

Nous appuyons la formation professionnelle pour les jeunes. L'un de nos programmes phares s'appelle le programme de préparation aux métiers destiné aux Autochtones; il est offert par l'intermédiaire de notre collège communautaire. Le programme aide les jeunes adultes qui ont quitté le réseau scolaire à obtenir leur attestation de formation générale et à terminer leur programme de préapprentissage. Après huit mois, ils peuvent choisir un métier et Syncrude leur offre un emploi permanent à temps plein lorsqu'ils complètent le programme avec succès.

Passons à l'aspect lié à l'emploi. Là encore, nous veillons à adopter une approche pluridimensionnelle en matière de recrutement, mais nous voulons aussi créer une main-d'oeuvre qui favorise le maintien en poste des Autochtones que nous avons embauchés. De toute évidence, le programme de préparation aux métiers mis sur pied en collaboration avec le collège est un élément clé de notre recrutement. Dans le même ordre d'idées, nous avons un programme de rotation avec Fort Chipewyan, située à 250 kilomètres au nord de nos installations et où sont établies deux des collectivités des Premières Nations dont nous utilisons les terres traditionnelles. Nous effectuons depuis 1980 une rotation de personnel, par avion, par groupe de six. L'hébergement est fourni et le coût du transport est couvert, aller-retour. Ce programme a pris de l'ampleur au fil du temps; actuellement, environ 30 employés permanents à temps plein y participent.

Sur le plan du maintien de l'effectif, nous offrons à nos dirigeants une formation obligatoire sur la diversité culturelle. Une formation sur la culture autochtone est également offerte aux cadres dont le service emploie des personnes d'origine autochtone. Manifestement, l'un des défis — qui s'applique à l'ensemble de l'industrie, à mon avis —, c'est que nous réussissons admirablement bien pour attirer des employés dans les secteurs de nos activités liés aux métiers, mais nous continuons tous à chercher des occasions d'inciter les Autochtones à explorer davantage les autres aspects de nos activités: les métiers professionnels et techniques, l'ingénierie et les sciences.

Enfin, il y a le développement des entreprises, qui est aussi une forme d'emploi dans notre région. Ce que l'on considère comme l'exemple parfait du succès, ce sont des employés qui viennent travailler pour Syncrude, qui finissent par quitter la société pour démarrer leur propre entreprise et qui emploient encore plus d'Autochtones de la région.

Nous faisons un suivi de nos dépenses depuis 1992. Nous sommes fiers d'annoncer qu'à la fin de 2013, nous avons dépassé les deux milliards de dollars dépensés auprès des Autochtones de notre collectivité. Syncrude est un chef de file à cet égard. Je suis heureuse de dire que d'autres acteurs de l'industrie des sables bitumineux ont suivi notre exemple. Actuellement, les dépenses globales dans les collectivités autochtones de la région sont d'environ un milliard de dollars par année.

Nous avons aidé à la fondation d'un groupe de gens d'affaires autochtones que l'on appelle la NAABA, ou la Northeastern Alberta Aboriginal Business Association. À l'instar de Cameco, nous sommes un membre actif du Conseil canadien pour le commerce autochtone.

Parlons maintenant des avantages pour Syncrude. C'est très avantageux pour nous. Il s'agit d'une source locale pour la main-d'oeuvre, les contrats d'approvisionnement et les contrats commerciaux. C'est une option beaucoup plus économique que de faire venir des travailleurs et des fournisseurs d'autres régions du Canada, voire de l'étranger.

● (0955)

Ce qui, pour nous, est particulièrement remarquable, c'est que le taux de départ de nos employés autochtones à temps plein est inférieur aux chiffres compilés pour l'ensemble de l'effectif de notre entreprise. Les employés autochtones vivent dans la région. C'est leur région natale. Ils n'ont aucun désir de quitter notre collectivité, une caractéristique que nous trouvons extrêmement précieuse.

Nous remarquons que la même analyse de rentabilisation s'applique au Canada. Cela représente un énorme bassin d'emplois à la disposition de notre pays et une source massive de contrats à l'échelle nationale.

Nous recommandons, à l'avenir, que le Canada envisage de continuer d'investir dans l'éducation et le soutien des Autochtones. En ce qui concerne la SFCEA, la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, et le Fonds pour les compétences, Syncrude aimerait certainement encourager le gouvernement du Canada à renouveler ces programmes de financements, lorsqu'ils expireront l'année prochaine.

Peut-être vais-je en rester là et céder la parole à mes collègues.

● (1000)

**Le président:** Merci, madame Flynn. La synchronisation de votre exposé était excellente.

Nous allons passer à M. Anderson, qui est président de Kinder Morgan Canada. Vous disposez de cinq minutes, monsieur.

**M. Ian Anderson (président, Calgary, Kinder Morgan Canada):** Merci beaucoup. Je vais m'efforcer de faire mon exposé en moins de cinq minutes. Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de comparaître devant le comité.

Premièrement, j'aimerais dire que nous approuvons les bonnes sections de votre dernier rapport publié l'année dernière, en particulier celles mentionnées par Jennifer Steeves lorsqu'elle parle de l'importance de rehausser la formation pour les compétences et d'accroître l'accès à la formation des étudiants et aux chercheurs d'emplois afin de favoriser la croissance du Canada. Cependant, j'ajouterais — et je pense que nous nous entendons pour dire — qu'une part importante de la solution devrait consister à utiliser la main-d'oeuvre autochtone pour former des travailleurs compétents.

Vous savez peut-être que nous proposons d'étendre notre oléoduc Trans Mountain d'Edmonton à Burnaby, une initiative qui coûtera 5,4 milliards de dollars. Dans le cadre de ce projet, nous engageons activement un dialogue avec les collectivités autochtones touchées par les travaux. Nous savons que la clé de notre succès et de celui de l'industrie consiste à faire appel aux compétences des gens qui vivent dans les collectivités sur lesquelles nous avons une incidence.

Nous savons également que la majeure partie de la population autochtone est âgée de moins de 24 ans. Il faut que ces personnes contribuent activement à notre projet et à l'économie.

Le taux de croissance de la population autochtone peut avoir un effet positif sur l'ensemble de la main-d'oeuvre et, par conséquent, nous devons travailler avec le gouvernement à l'élaboration d'un programme de développement dans le domaine de l'éducation et de la formation.

Je vous fais observer que le rapport que Doug Eyford a fait récemment au premier ministre énumère un certain nombre de projets pétroliers et gaziers qui, s'ils sont approuvés, aggraveront la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée disponible pour ces projets.

Au cours de nos discussions avec les membres des collectivités autochtones, nous les entendons souvent dire que la formation et l'emploi à long terme revêtent une importance primordiale à leurs yeux. Nous avons également entendu parler de certains des obstacles auxquels les peuples autochtones se heurtent lorsqu'ils cherchent à obtenir et conserver des emplois. Parmi ces obstacles, on retrouve le faible taux d'achèvement des études secondaires, la pénurie de bourses d'études et leur difficulté d'accès, le manque de moyens de transport, le manque de financement disponible pour suivre des cours de formation ou faire des études à l'extérieur des collectivités autochtones et, dans bien des cas, l'absence de services de garde d'enfants. L'obstacle le plus difficile à surmonter est souvent la distance que les membres de ces collectivités doivent parcourir pour suivre une formation, ce qui rend crucial l'accès à des moyens de transport et des allocations de subsistance.

Nous savons tous que les petites entreprises font partie des principaux créateurs d'emploi de l'économie. Elles joueront un rôle fondamental dans la reprise des affaires, la croissance économique et la mise en oeuvre des projets. Pour encourager la création d'emplois dans les collectivités autochtones, nous avons soigneusement conçu un processus d'approvisionnement doté de personnel spécialisé qui travaille avec les collectivités des Premières Nations, afin de déterminer les entreprises qu'elles comptent, les débouchés qu'elles recherchent et la façon dont elles peuvent tirer parti de notre travail pour engendrer d'autres perspectives d'avenir pour les autres entreprises.

Un autre aspect important de notre travail consiste à employer notre personnel spécialisé en approvisionnement pour aider les entreprises autochtones à obtenir la certification ISNetwork. ISNetwork est un modèle de certification de sécurité qui permet aux entreprises d'être présélectionnées pour le travail. Cette certification représente un atout capital pour eux. Nous travaillons donc directement avec eux à l'obtention de la certification et, à ce jour, nous l'avons fait dans plus de 12 collectivités autochtones de la Colombie-Britannique et de l'Alberta.

De plus, nous travaillons avec des entrepreneurs autochtones pour les aider à développer leurs compétences en matière de soumissions et à comprendre la façon dont ils devraient rechercher des possibilités d'approvisionnement et les outils leur permettant de le faire. Cette façon d'aider les entrepreneurs à mettre un pied dans la porte, si l'on veut, a été couronnée de succès. Une fois qu'ils ont fait leurs preuves, ils peuvent présenter auprès de mon entreprise ou d'autres organisations des soumissions pour d'autres travaux.

Nous sommes résolus à employer autant que possible la main-d'oeuvre autochtone locale. Nous pouvons citer de nombreux exemples d'anciens projets dans le cadre desquels nous avons recruté des gens, et nous leur avons permis de réussir et de prospérer en leur accordant des contrats.

Nous avons affecté certains de nos employés à la formation et aux initiatives d'emploi, et nous tâchons de maximiser la participation à long terme et à court terme des Autochtones. Nous sommes en train d'élaborer un programme d'apprentissage pour nous assurer que nous pouvons contribuer à former ces personnes et à doter les postes vacants.

En ce qui concerne les activités que nous exerçons en partenariat, nous prenons part, en Colombie-Britannique, à l'Utility Boot Camp,

qui a été renommé et porte maintenant le nom de Skill Builders. Ce programme favorise la formation des Autochtones.

● (1005)

Aux terminaux de Burnaby et d'Edmonton, des emplois d'été sont offerts à des jeunes.

Nous faisons grand cas de la contribution apportée par la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, aussi appelée la SFCEA, et de ce que les responsables de la stratégie accomplissent pour l'industrie. Les responsables entretiennent des liens directs avec les Premières Nations et les collectivités autochtones avec lesquelles nous nouons un dialogue. Nous comptons sur eux pour nous aider à mener à bien nos programmes de formation et de perfectionnement. Ils peuvent aborder ces gens dans le cadre de programmes qui coïncident exactement avec les besoins de l'industrie. Les responsables sont une importante ressource qui contribue à nos efforts pour accroître nos capacités et notre recrutement.

C'est avec plaisir qu'après mon exposé je répondrai à vos demandes de renseignements supplémentaires.

En résumé, le travail du gouvernement du Canada, des gouvernements provinciaux, des gouvernements des Premières Nations et de l'industrie doit se poursuivre. J'ajouterais que nous reconnaissons que, sur le plan de l'inclusion, les dirigeants de notre industrie doivent s'engager à participer à des partenariats et se consacrer à cette tâche. Il n'incombe pas uniquement aux gouvernements et aux Premières Nations de mettre au point des programmes et des modèles de formation. L'industrie doit jeter les bases de cet effort afin de définir précisément les possibilités d'emploi, d'indiquer les genres d'ouvriers qui seront requis et de préciser la façon dont nous devons combiner les programmes et les besoins de manière à maximiser leur valeur globale.

Comme je le disais à Martha plus tôt ce matin, l'une des grandes visions que j'ai, si vous voulez, consiste à redonner à ces collectivités non seulement nos emplois, mais aussi les leurs.

Je crois qu'il y a un important point de rencontre entre les actions de l'industrie et la façon dont elle les réalise sur les terres qui appartiennent à ces gens depuis des générations. J'estime que nous avons une incroyable occasion de relier l'activité industrielle à la préservation et la durabilité des terres, des eaux, de la végétation et des habitats.

Nous recherchons activement, si vous voulez, des modèles dans lesquels la capacité de première intervention visant à protéger de toute urgence le droit de passage ainsi que la détection et la remédiation des dangers naturels font toutes partie intégrante de ce qui compte pour mon entreprise. Nous savons également que ces enjeux importent implicitement aux collectivités autochtones. À mon avis, il y a un point de rencontre très précieux, et nous devons rechercher toutes les occasions possibles.

Merci beaucoup.

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

Nous passons maintenant à M. Mercredi, qui dispose de cinq minutes.

**M. Russel Mercredi (spécialiste principal, Planification de la main-d'oeuvre et acquisition de talents, Cameco Corporation):** Merci au comité d'avoir invité Cameco à vous faire profiter de ses connaissances et de son expérience en ce qui concerne l'emploi et l'éducation des Autochtones.

Le siège social de notre entreprise se trouve à Saskatoon. La société Cameco est l'un des principaux producteurs mondiaux d'uranium destiné à la production d'énergie nucléaire, représentant quelque 14 % de la production mondiale. La plus grande partie de cette production provient de nos grands centres d'extraction et de concentration du Nord de la Saskatchewan, sur lesquels mon exposé mettra l'accent.

Par ces activités, Cameco donne du travail à plus de 4 675 personnes au Canada, aussi bien par emploi direct que par sous-traitance à long terme. Je souligne ici que près de 1 500 de ces emplois sont occupés par des travailleurs des Premières Nations ou d'origine métisse, ce qui fait de Cameco le principal employeur industriel des peuples autochtones au Canada. C'est là une réalisation dont nous sommes particulièrement fiers et que nous entendons consolider. Nous avons obtenu ces résultats à l'aide de programmes de recrutement bien conçus, de partenariats en formation avec les pouvoirs publics et les organismes autochtones, d'ententes avec les syndicats et de politiques de gestion claires.

Comme je l'ai mentionné, nos installations d'extraction et de concentration se trouvent dans le Nord de la Saskatchewan. Elles sont situées dans une région appelée le Northern Administration District, qui s'étend sur environ la moitié de la superficie de la Saskatchewan, mais qui compte moins de 4 % de la population de la province. Dans cette région, 8 habitants sur 10 sont d'origine autochtone. Près de la moitié de la population adulte n'a pas terminé sa 12<sup>e</sup> année à l'école et 25 % seulement des adultes de la région ont fait des études postsecondaires. C'est un sérieux défi parce que le travail que nous faisons est hautement technique et nécessite une main-d'oeuvre qualifiée. Veiller à ce que les habitants autochtones fassent des études secondaires et postsecondaires pour pouvoir exercer les fonctions d'emplois techniques constitue un défi constant pour les autorités locales, le gouvernement et l'entreprise.

Pour Cameco, offrir des avantages comme des emplois bien rémunérés à ceux qui sont le plus touchés par nos activités est ce qu'il faut faire. Qui plus est, il est tout à fait sensé, du point de vue des affaires, de recruter et de former une main-d'oeuvre composée principalement d'Autochtones qui vivent dans la même région, plutôt que de gens qui se trouvent à 700 kilomètres par avion.

La responsabilité sociale de Cameco repose sur cinq grands piliers.

La formation de la main-d'oeuvre a été, d'une façon particulière, la clé de notre succès dans l'emploi autochtone. À deux de nos installations, nous avons des enseignants à plein temps qui travaillent en partenariat avec le collège régional, Northlands College. Ces enseignants donnent des cours de formation générale et de perfectionnement aux employés et aux entrepreneurs de Cameco, de même que des cours pour terminer leur 12<sup>e</sup> année.

À l'extérieur, nous travaillons en partenariat pour hausser le niveau de compétence des habitants et les préparer à l'emploi. Nous l'avons fait dans le cadre d'un certain nombre de partenariats qui ont été fort efficaces. Le Comité du marché du travail du Nord et son sous-comité, le Comité directeur du secteur minéral, qui gère un plan de formation multipartite, en sont d'excellents exemples. Cette initiative de formation à l'emploi, qui en est à sa quatrième année, est réalisée en collaboration avec l'industrie, les pouvoirs publics, les organismes autochtones et les institutions d'enseignement. Créé il y a 21 ans, le Plan de formation multipartite a servi à former plus de 3 000 habitants du Nord pour des emplois de premier échelon, ainsi que des emplois techniques professionnels dans l'industrie minière.

Un autre partenariat couronné de succès que soutient Cameco est Northern Career Quest. Il s'agit d'un programme fédéral-provincial. Avec l'aide de l'industrie, il cible les habitants du Nord de la Saskatchewan qui ont des ancêtres autochtones pour de la formation menant à un emploi. Depuis sa création en 2008, ce programme joue un rôle capital et a une influence déterminante.

Plusieurs raisons expliquent le succès de ces partenariats en formation. Lorsque c'est possible, la formation est donnée localement, dans la communauté. Les élèves peuvent continuer de soutenir leur famille et éviter le choc culturel qu'entraîne un déplacement dans les grands centres. L'industrie indique pour quels emplois il y a une demande de sorte que les intéressés qui suivent une formation sont le plus susceptibles de trouver un emploi. Les élèves ont l'occasion de se prévaloir d'un placement professionnel dans l'une de nos exploitations minières. Ainsi, ils acquièrent l'expérience de prendre l'avion pour aller au travail, de travailler durant un quart de travail de 12 heures ou de tisser des relations avec l'industrie.

La communication est l'un des fondements de nos programmes. Nous faisons des visites répétées dans les écoles primaires et secondaires de nos communautés. De plus, cinq travailleurs de liaison communautaire exercent leurs fonctions dans les collectivités les plus touchées par nos exploitations minières. Nous employons aussi des médias sociaux comme Facebook, compte tenu du fait que les jeunes Autochtones sont très branchés à cet égard, et nous offrons des programmes réguliers, comme les programmes de bourses et d'emplois d'été pour étudiants, qui attirent efficacement des travailleurs dans notre entreprise.

● (1010)

Toutes ces initiatives sont utiles, mais nous ne craignons pas de dire que les politiques d'embauche préférentielle d'habitants qualifiés du Nord restent le principal facteur de notre succès dans l'emploi d'Autochtones et d'habitants du Nord. Les candidats qualifiés du Nord sont embauchés de préférence à ceux de l'extérieur de la région. Je tiens à souligner que c'est un objectif ferme et explicite de la politique de recrutement de la société ainsi que des accords de développement des ressources humaines conclus avec la province de la Saskatchewan. Ces accords comportent l'obligation de rendre compte et une nécessaire uniformité.

Nous avons aussi des programmes axés sur la transition de carrière, l'apprentissage de métiers, un processus officiel d'avancement dans l'emploi et des programmes de planification de la carrière pour les employés autochtones. De même, nos chantiers sont conçus pour réduire les obstacles qui entravent les Autochtones. Le calendrier de travail prévoit une semaine au travail puis une semaine de congé, ce qui permet aux Autochtones de vivre dans leur communauté et de maintenir leur mode traditionnel de vie, s'ils veulent. Nous avons aussi prévu 13 points, dans le Nord de la Saskatchewan, où l'avion fait descendre ou prend des passagers, ce qui résout le problème des communautés isolées et éloignées. Nous avons d'excellents services de communication sur place, y compris de téléphone cellulaire et d'accès à Internet. Les employés peuvent ainsi rester en contact avec leurs familles, ce qui est important pour les Autochtones.

Cameco prend très au sérieux son engagement envers l'emploi local et autochtone. Néanmoins, il y a des limites à ce que l'industrie peut faire pour profiter de sa réussite. Nous savons que les communautés de nos travailleurs éprouvent beaucoup de difficultés. Malgré cela, le nord de la Saskatchewan a montré les avantages d'une participation de l'industrie à l'élaboration des programmes de formation des adultes. Comme j'ai dit, ces programmes sont des points d'entrée essentiels pour des centaines d'habitants du Nord pour faire partie de nos effectifs d'Autochtones. Nous constatons effectivement...

• (1015)

**Le président:** Pardonnez-moi, mais il vous reste à peu près une minute pour conclure.

**M. Russel Mercredi:** Oui, il me reste encore deux phrases.

Encore une fois, nous voyons la nécessité d'un financement public stable à long terme des programmes de formation pour que davantage d'Autochtones soient embauchés dans notre région.

J'ai livré beaucoup d'information en peu de temps. Je tiens à vous remercier au nom de Cameco et j'ai bien hâte de répondre à vos questions.

**Le président:** Merci beaucoup.

Je remercie les témoins pour leurs observations.

Nous entamons maintenant la période de questions. Nous commençons par Mme Sims, du NPD, qui dispose de cinq minutes.

**Mme Jinny Jogindera Sims:** Je tiens à remercier les témoins de leur témoignage et de bien vouloir se prêter à nos questions.

Ma première question s'adresse à Mme Flynn, de Syncrude.

Tout d'abord, je tiens à vous remercier pour votre exposé très instructif. Je me demande aussi, au vu de vos partenariats couronnés de réussite — et, depuis 1992, vos antécédents parlent manifestement d'eux-mêmes —, si vous pouvez nous en dire davantage sur vos consultations initiales des communautés autochtones. Autrement dit, avant de créer le programme de repas, les subventions aux écoles secondaires, aux collèges et aux universités de l'Alberta, à quoi ressemblait votre plan à long terme? Comment s'est-il élaboré?

**Mme Kara Flynn:** Merci de votre question, madame Sims.

Depuis 1965, Syncrude dispose d'un programme de relations avec les Autochtones. En fait, il possède un comité directeur des Autochtones dont je suis la présidente. Ses membres se recrutent chez tous les directeurs de nos opérations qui risquent de toucher les communautés autochtones, par exemple l'environnement, le recrutement, etc.

L'un des socles de notre politique officielle de consultations et de relations avec les communautés est le dialogue avec nos communautés autochtones pour définir leurs besoins afin de les comprendre et travailler ensuite à y répondre collectivement. L'idée d'un programme comme celui des repas chauds a peut-être jailli au cours d'une conversation avec le chef de la communauté pendant laquelle nous aurions appris que l'un des principaux obstacles à l'apprentissage scolaire des élèves autochtones était la sous-alimentation. Ce programme résulte directement du dialogue direct avec une nation.

Chacune des nations avec laquelle nous avons engagé le dialogue possède des priorités différentes, différents besoins à formuler à notre égard. Notre méthode consiste beaucoup à nous rendre dans une communauté, à l'écouter, à connaître ses besoins et points de vue, à déterminer comment nous pouvons y adapter nos propres priorités commerciales plutôt que d'y annoncer un programme de

formation à des métiers dans lesquels cette communauté risque de n'éprouver aucun intérêt.

**Mme Jinny Jogindera Sims:** Merci beaucoup.

Je suis vraiment heureuse d'entendre que vous écoutez d'abord les communautés et que vous apprenez d'elles.

Quel est le pourcentage de vos travailleurs, de vos employés, je dirais, qui sont de sexe féminin?

**Mme Kara Flynn:** 19,2 % de tous nos effectifs sont de sexe féminin. Le pourcentage de femmes qui occupent des postes de direction, dont nous faisons le suivi, est d'environ 9,2 %.

**Mme Jinny Jogindera Sims:** D'accord, merci beaucoup.

Trouvez-vous que vous devez utiliser des méthodes différentes de recrutement pour les femmes autochtones qui participent à votre programme?

**Mme Kara Flynn:** Comme Kinder Morgan et peut-être Cameco, nous avons un recruteur autochtone qui ne s'occupe que de ce volet. Il vient de l'une des communautés locales. Ces recruteurs de Fort Chipewyan travaillent directement dans le réseau scolaire, avec les coordonnateurs à l'emploi de chacune des régions, pour s'assurer que nous sommes au courant de l'arrivée de tous les Autochtones de la région sur le marché du travail qui sont désireux de travailler pour nous. Comme cette personne vient de la région, cela repose beaucoup sur les relations qu'elle a tissées. En voici un exemple.

Cette semaine, un chef m'a appris qu'un jeune homme, un apprenti soudeur dans sa première année, cherchait du travail. Je suis immédiatement allée voir notre directeur du recrutement à qui j'ai laissé entendre que Syncrude manque de soudeurs, et que ce serait un bon candidat. Il n'y a pas de discrimination sexuelle. Il s'agit plus, d'après moi, de faire jouer ses contacts dans les communautés.

• (1020)

**Mme Jinny Jogindera Sims:** C'est bon. Ce serait bien aussi qu'il y ait davantage de nos jeunes filles et de nos femmes. Il faut parfois se fixer des objectifs pour obtenir ce genre d'équité.

Fournissez-vous des services de garderie ou prenez-vous des dispositions à cet égard?

**Mme Kara Flynn:** Actuellement, Syncrude ne possède pas de programme direct de garderies. Encore une fois, notre objectif est de nous assurer de l'existence de services convenables à l'échelle de la communauté en général. C'est pourquoi nous investissons beaucoup dans les garderies, mais cela profite davantage à tous les habitants de la région, y compris à nos employés, plutôt que de fournir le service à nos seuls employés. Le premier fournisseur de services de garderie dans la municipalité régionale de Wood Buffalo est la YMCA. C'est à elle que va le plus gros de notre argent pour les garderies.

**Le président:** Merci pour ces réponses.

Passons maintenant à Mme McLeod, du Parti conservateur.

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

Cette conversation sur l'emploi chez les Autochtones et ses liens avec les industries qui exploitent nos ressources est vraiment importante.



J'ai une question pour chaque témoin, et je demande à M. Anderson de répondre le premier.

Je suis très curieuse de savoir: les liens que vous avez établis vous unissent-ils aux dirigeants des communautés ou, directement, au signataire de l'entente dans le cadre de la stratégie SFCEA? Quelle est la nature de ce lien? Manifestement, la contribution fédérale à cette stratégie porte notamment sur les garderies et un certain soutien. Voilà ma première question.

Je la pose d'abord à M. Anderson puis, s'ils peuvent répondre, à Mme Lynne et à M. Mercredi.

**M. Ian Anderson:** Bien sûr, madame McLeod. Je suis heureux de vous revoir.

Nous cherchons absolument à établir les liens aux deux niveaux. Je pense que, avant tout, il est indispensable d'établir des liens au sommet, entre la haute direction et le conseil, et nous le faisons dès le début pour comprendre les besoins, les possibilités et les aspirations de la communauté.

Comme vous pouvez voir, nous sommes en relation, dans le secteur des pipelines, avec plus d'une centaine de communautés et de territoires autochtones entre Edmonton et Vancouver. Notre programme, comme celui de Mme Flynn, est adapté aux besoins, aux objectifs et aux aspirations de chaque communauté.

Notre personnel noue aussi des rapports avec le personnel du signataire de l'entente dans le cadre de la SFCEA et le coordonnateur du programme. Mais la direction fait clairement savoir qu'ils sont capitaux et qu'elle tient à les maintenir.

Ma collègue Martha Matthew, de la région de Kamloops, a quelques précisions à apporter.

**Mme Martha Matthew (consultante - Formation et emploi, Trans Mountain Pipeline Expansion Project, Kinder Morgan Canada):** Je viens du milieu où on applique cette stratégie. Je conserve donc des liens très forts, notamment avec mes anciens collègues de la SFCEA de la Colombie-Britannique. J'ai aussi rencontré des collègues de l'Alberta, à la faveur de diverses réunions nationales. Cette stratégie constitue incontestablement un atout.

Merci.

**Mme Cathy McLeod:** Madame Flynn.

**Mme Kara Flynn:** C'est certainement la même chose chez nous. Le dialogue se passe à plusieurs niveaux. Les liens entre les directions sont très importants pour nous. On en fait un suivi pour nous assurer de leur régularité. Notre équipe de consultation travaille aussi avec les comités consultatifs des anciens de chacune des Premières nations. Nous tiendrons des consultations officielles sur l'application des règlements ou des problèmes officiels à notre usine. Nous faisons aussi le suivi de tous nos contacts officieux, qui sont davantage axés sur les relations interpersonnelles et les contacts suivis avec les activités communautaires.

Nous nous assurons de ne pas limiter la présence de Syncrude aux seules consultations officielles, mais nous avons un contact suivi...

**Mme Cathy McLeod:** Merci. Je suis désolée, parce que je veux pouvoir poser plus d'une question et je tenais aussi à entendre M. Mercredi.

Avez-vous des liens officiels avec le signataire d'une entente liée à la SFCEA?

**M. Russel Mercredi:** Oui, par les deux programmes que j'ai mentionnés, Northern Career Quest et le Comité directeur du secteur minéral. Il est tout à fait au courant de nos plans et de nos attentes à son égard.

Avec les dirigeants des communautés, nous tenons des réunions officielles et officielles. Nous avons cinq agents de liaison dans les communautés, qui y résident, qui peuvent rencontrer quotidiennement leurs membres. Nous avons aussi des manifestations officielles comme des tables rondes ou des accords de collaboration avec certaines communautés.

• (1025)

**Mme Cathy McLeod:** Excellent.

J'ai vraiment aimé entendre les observations concernant la détermination des besoins par l'industrie, et l'établissement de correspondances avec les objectifs, les aspirations et les rêves des communautés. Alors que nous envisageons d'aller de l'avant avec la subvention canadienne à l'emploi, c'est certainement un objectif pour lequel nous pouvons compter sur la participation fédérale, celle de l'industrie et, bien sûr, celle de la province.

Dans vos industries, actuellement, y a-t-il une correspondance entre vos activités et les programmes des provinces?

Monsieur Anderson, je vous demande de vous lancer le premier.

**M. Ian Anderson:** Je pense que, surtout, nous avons travaillé avec les programmes provinciaux existants, par exemple, certains des programmes d'apprentissage, dans certains établissements et dans certaines écoles de métiers. Nous avons aussi noué des liens avec le programme Skill Builders, auquel j'ai fait allusion. C'est un programme financé par la province et axé sur les services collectifs. Nous sommes susceptibles d'avoir des liens directs avec tout autre programme provincial visant à reconnaître des métiers et à les faire évoluer.

J'ajouterais que l'une de nos inquiétudes, pour le niveau secondaire et plus haut, peut-être, est l'absence de véritables programmes d'apprentissage des métiers en Colombie-Britannique. Il subsiste des programmes postsecondaires d'enseignement de métiers. Dans ma jeunesse, j'ai fréquenté des écoles de métiers de niveau secondaire qui accueillaient des élèves de 16 et 17 ans. Aujourd'hui, ce parcours n'est plus offert dans les écoles secondaires. Nous devrions rouvrir ce créneau, vu l'avènement de métiers complètement transformés.

**Le président:** Nous n'avons plus le temps d'entendre les deux autres témoins, mais si vous souhaitez répondre dans une intervention ultérieure, n'hésitez pas.

Nous passons maintenant à M. Cuzner, du Parti libéral, qui dispose de cinq minutes.

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

Je commence par Mme Flynn.

Revenons simplement... Je respecte absolument l'opinion de Neil Young sur les sables pétrolifères et leur mise en valeur, mais j'aurais préféré qu'il soit mieux informé, particulièrement en ce qui concerne le travail réalisé dans les communautés des Premières Nations de Fort McMurray.

Je suis allé là-bas, quand Syncrude commençait tout juste à se gonfler à bloc et que, en face, c'était encore Great Canadian Oil Sands. Je sais que, à cette époque, on insistait pour que les Premières Nations et leurs communautés saisissent les occasions qui s'offraient. Je sais que, dans un souci d'amélioration, vous poursuivez dans cette voie. C'est dans votre intérêt, et Syncrude s'en est aperçu très tôt.

Je pourrais dire que Suncor et Syncrude pourraient probablement être cités comme deux sociétés exemplaires par leur engagement auprès des communautés des Premières Nations.

Parlez-nous un peu de Fort Chipewyan. J'ai eu la chance de passer par là au début des années 1980. Je peux vous dire qu'on n'y trouvait pas grand-chose. Vous dites que vous transportez et ramenez des travailleurs par avion, mais est-ce que Syncrude ou Suncor, en fait, y brassent des affaires? Il se fait aussi là-bas de la transformation. Est-ce que Syncrude en fait?

**Mme Kara Flynn:** Monsieur Cuzner, je suis heureuse de vous revoir.

La Première Nation des Chipewyans d'Athabasca possède en fait une entreprise à Fort Chipewyan, qui s'appelle « Chip Manufacturing ». Acden y fabrique des vêtements, des manchettes, les garnitures de protection élastique qui entourent les manches de combinaisons de travail pour prévenir qu'elles se fassent happer par les machines. C'est notre seul fournisseur de cette garniture, je crois, pour toute l'industrie des sables pétrolifères et à Fort McMurray.

Syncrude, Suncor et de nombreuses autres sociétés exploitant les sables pétrolifères dans notre région brassent des affaires, de grosses affaires, avec la Première Nation crie Mikisew et la Première Nation des Chipewyans d'Athabasca. Le groupe de compagnies de Fort McKay se trouve visiblement sur le pas de notre porte, et un nombre considérable de ses entreprises fournit des services dans le secteur des sables pétrolifères. Nous utilisons tous les services de ces Premières Nations.

Sachez que, pour Syncrude du moins, les affaires sont les affaires, et que celles que nous brassons et que nous sommes en mesure de brasser avec les Premières Nations ou les sociétés autochtones découlent d'un choix éclairé. Nous ne changerons pas de méthode à cause de craintes exprimées à propos de nos consultations. En fait, nous évitons de confondre ces deux formes de dialogue.

Nous croyons que l'investissement dans l'emploi et la création d'entreprises aident à neutraliser les incidences de nos opérations sur les terres traditionnelles des peuples autochtones. C'est la raison pour laquelle nous y consacrons tant d'efforts.

• (1030)

**M. Rodger Cuzner:** Pouvez-vous, chacun de vous, parler des relations que vous entretenez avec les établissements d'éducation?

Je sais que Syncrude en a avec le collège Keyano. Y cherche-t-on à attirer les Premières Nations dans ces programmes?

Les autres témoins aussi peuvent parler de ces relations.

**Mme Kara Flynn:** Syncrude a des liens étroits avec notre collègue communautaire local, le collège Keyano. En fait, j'en préside le conseil d'administration où Suncor et Shell Canada sont également représentés. Nous donnons aussi des conseils pour l'élaboration d'un cursus dans l'ensemble des programmes que le collège offre.

**M. Ian Anderson:** Je peux confirmer que Kinder Morgan et Trans Mountain oeuvrent avec plusieurs établissements, de la Colombie-Britannique notamment, à l'élaboration de programmes destinés à des métiers particuliers, préalablement aux travaux massifs de

construction que nous prévoyons entreprendre en 2016-2017. Il s'agit de programmes pour les soudeurs, les machinistes, les mécaniciens, les conducteurs d'équipement, etc.

Thompson Rivers et l'Université de la Colombie-Britannique sont deux établissements avec qui nous collaborons en ce moment même.

**M. Russel Mercredi:** Cameco collabore beaucoup avec le Northlands College, le collège régional local. Nous participons à l'élaboration de curriculum et à la sélection de programmes qui ont de fortes chances de déboucher sur des emplois dans notre industrie. Nous offrons notre matériel usagé à ses programmes de formation pour permettre aux étudiants d'appivoiser ce qu'ils seront appelés à utiliser quand ils travailleront.

Nous travaillons presque quotidiennement avec le collège régional local.

**Le président:** Merci.

Nous laissons la parole à M. Shory, du Parti conservateur, pour cinq minutes.

**M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC):** Je remercie les témoins de prendre le temps d'aider le comité à mieux comprendre comment on peut accroître les occasions des Autochtones sur le marché du travail.

J'aimerais également obtenir des commentaires de Mme Flynn. Je suis de Calgary et je sais que Syncrude figure parmi les plus importants employeurs du secteur privé de l'Alberta. Cette société a également versé plus de 14 milliards de dollars en redevances et en impôts fédéraux et provinciaux.

Comme Syncrude est l'employeur industriel qui emploie le plus d'Autochtones au Canada, avec 8 % de son effectif venant des communautés autochtones, j'aimerais que vous donniez au comité un exemple de programme de formation qu'offre votre société.

**Mme Kara Flynn:** Merci, monsieur Shory. Je suis ravie de vous voir.

C'est Cameco qui serait le plus important employeur industriel d'Autochtones au pays. Syncrude s'inscrit parmi d'autres grands employeurs qui le suivent de près, aspirant à atteindre les niveaux vraiment impressionnants de Cameco.

Au chapitre de la formation, nous offrons à nos employés nos propres programmes internes de soutien à l'apprentissage. Nous faisons aussi beaucoup appel au collège communautaire local de Keyano, ainsi qu'au Northern Alberta Institute of Technology, ou NAIT, à Edmonton. Nous fournissons tout le soutien nécessaire sur le plan du financement et de la formation pour permettre à nos employés d'occuper n'importe quel genre de métier ou d'emploi technique.

Sachez en outre que nous offrons aussi un programme de bourses d'études aux enfants de nos employés, dans le cadre duquel nous versons plus de 2 000 \$ par année aux enfants d'employés qui poursuivent des études postsecondaires. Nous considérons que les programmes de formation dans les métiers et la technologie font partie de cette initiative. Nous fournissons du financement à nos employés actuels et à leurs enfants pour qu'ils étudient dans les métiers. Nous investissons des sommes substantielles dans les programmes de Keyano et du NAIT afin d'appuyer la formation donnée à l'interne dans les métiers dans des domaines où nous manquons de main-d'oeuvre.

• (1035)

**M. Devinder Shory:** Merci.

Madame Flynn, tous les employeurs canadiens ont des pratiques différentes sur le plan du recrutement. Comment Syncrude attire-t-elle et conserve-t-elle des Autochtones dans son personnel? J'aimerais également savoir qu'est-ce qui vous empêche actuellement de recruter des Autochtones?

**Mme Kara Flynn:** Notre agent spécialisé dans le recrutement d'Autochtones joue un rôle crucial à cet égard, particulièrement dans la communauté locale. De façon plus générale, nous collaborons activement avec le Conseil des ressources humaines autochtones, un conseil sectoriel du Canada qui assure le lien avec des programmes comme L'intégration: ça travaille! Il nous permet d'avoir accès à un plus grand bassin d'employés professionnels et techniques autochtones potentiels.

Ce qui est vraiment essentiel, c'est de faire en sorte que tous les Autochtones aient le potentiel et la capacité de faire des études avancées afin de venir travailler pour nous, et qu'une fois qu'ils sont en poste, la main-d'oeuvre respecte vraiment leur culture. Il faut notamment que les politiques tiennent compte du fait que les Autochtones ont besoin d'un plus grand nombre de jours de congé lors du décès d'un membre de la communauté, une coutume propre à la culture autochtone. Nous connaissons les Autochtones, nous cherchons à accroître ce bassin de main-d'oeuvre et nous nous assurons que notre effectif soit inclusif quand ils arrivent.

**M. Devinder Shory:** Merci.

Pourriez-vous nous dire brièvement ce que vous considérez comme la meilleure manière d'améliorer les résultats des Autochtones sur le marché du travail?

Allez-y, monsieur Anderson.

**M. Ian Anderson:** J'ai effleuré la question plus tôt.

Si je devais nommer une seule mesure que je considérerais comme étant la plus utile, ce serait de continuer d'avoir un lien très étroit entre les besoins de l'industrie et les programmes de formation offerts. Selon nous, notre travail consiste à cerner les besoins futurs, et pas seulement présents, de l'industrie, à détecter où sont les manques et quelles sont les compétences requises à l'échelle régionale et nationale, puis à élaborer en conséquence des programmes qui recevraient l'appui du gouvernement et de l'industrie. Il faut que ce lien demeure étroit. Nous ne pouvons faire bande à part, si l'on veut.

**Le président:** Madame Groguhé, du NPD.

[Français]

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

Je veux remercier les témoins de nous fournir cette information.

Ma question s'adresse à vous tous.

On a fait valoir l'importance de favoriser la formation des Autochtones, entre autres pour encourager le développement des entreprises se trouvant sur ces sites.

Selon vous, quels problèmes de rétention se posent quant aux Autochtones qui sont formés et qui trouvent un emploi dans vos diverses entreprises?

[Traduction]

**M. Ian Anderson:** Je peux commencer si vous voulez.

Nous n'avons pas rencontré de problème de rétention sérieux. Je crois que nous admettons qu'il y a des problèmes de proximité et de

transport, et nous tentons d'adapter autant que possible les occasions d'emploi aux réalités locales. Vous comprendrez que nous avons une longue infrastructure linéaire et une empreinte très étalée; il est donc crucial de trouver les employés qui conviennent. Nous prenons cet aspect très au sérieux. Comme d'autres le feraient, nous tenons compte des besoins culturels et patrimoniaux propres aux Autochtones et des importantes caractéristiques de la communauté, cherchant à déterminer comment ils peuvent avoir une influence sur l'emploi.

Je crois enfin qu'il faut trouver la bonne formule. Autrement dit, les emplois et les contrats peuvent avoir des avantages tant pour nous que pour la communauté. Une relation contractuelle convient parfois mieux qu'un lien d'emploi pur et simple. Cette formule a aussi l'avantage de permettre à la personne ou à la petite entreprise d'offrir ses services à d'autres entreprises.

• (1040)

[Français]

**Mme Sadia Groguhé:** Excusez-moi, je vais peut-être modifier un peu ma façon de faire. Comme je n'ai pas beaucoup de temps, je vais passer à la deuxième question. Je pense que votre réponse, monsieur Anderson, va couvrir un peu les autres questions.

On a fait allusion au fait que, parfois, les programmes de formation permettant de préparer les Autochtones à occuper certains emplois offerts ne sont pas disponibles. Dans ce cas, vos entreprises respectives font-elles appel au Programme des travailleurs étrangers temporaires?

[Traduction]

**Le président:** Lequel d'entre vous voudrait intervenir?

**Mme Kara Flynn:** Je commencerai.

Syncrude a une relation très solide avec l'Alberta Building Trades Council, et dans les rares occasions où nous avons des besoins criants en main-d'oeuvre qui dépassent la capacité canadienne, nous travaillons avec les corps de métier pour trouver, aux États-Unis, en Irlande ou dans d'autres pays, des bassins de travailleurs qui viennent travailler par l'entremise des conseils des métiers du bâtiment. Ils sont accrédités par le syndicat. Ils versent les sommes prévues, puis ils sont conduits sur notre site aux termes du Programme des travailleurs étrangers temporaires en partenariat avec les conseils des métiers du bâtiment. Notre société s'est auparavant assurée que les conseils des métiers du bâtiment et l'Alberta et du Canada ont épuisé tous les bassins de travailleurs potentiels.

[Français]

**Mme Sadia Groguhé:** Monsieur Anderson, pourriez-vous répondre à ce sujet?

[Traduction]

**M. Ian Anderson:** J'ajouterais seulement que je suis entièrement d'accord avec Mme Flynn. C'est une solution de dernier recours. Nous nous efforcerions de tirer le maximum du bassin de talent existant dans la communauté. Nous considérons la communauté des Premières Nations comme un bassin largement inexploité qui doit être développé.

[Français]

**Mme Sadia Groguhé:** Parlons de promotion. Je pense que M. Mercredi en a parlé un peu.

Au sein de l'entreprise, y a-t-il des programmes de promotion des employés? S'agit-il de les envoyer de nouveau en formation pour qu'ils acquièrent des compétences complémentaires? Comment cela se passe-t-il? Comment se passe ce programme?

[Traduction]

**M. Russel Mercredi:** Oui, nous proposons plusieurs programmes qui permettent aux gens de s'élever au sein de la compagnie. La plupart des Autochtones sont habituellement recrutés aux niveaux d'entrée; il importe donc de leur confier des rôles de superviseur qui vont de pair avec l'expérience. Nous avons quelques programmes officiels, comme notre programme de transition de carrière, dans le cadre desquels nous rémunérons les employés quand ils retournent à l'université pour obtenir un diplôme et peut-être adopter un rôle plus professionnel.

Nous offrons également des services d'orientation de carrière, qui consistent à rencontrer les employés pour déterminer quels sont leurs objectifs à long terme et établir des programmes de formation individualisés afin qu'ils acquièrent des compétences en leadership,

en informatique ou dans un domaine qui peut leur permettre d'atteindre le prochain niveau. Dernièrement, nous avons vraiment mis l'accent sur notre main-d'oeuvre interne et cherché à voir comment nous pouvons aider les employés, particulièrement les Autochtones, à gravir l'échelle hiérarchique de la compagnie.

**Le président:** Merci de ces observations. Nous avons dépassé notre temps. La période dont nous disposions pour la séance d'aujourd'hui est écoulée.

Je vous remercie, en mon nom et au nom du comité, d'avoir pris le temps de nous expliquer aujourd'hui ce que vous faites au sein de vos structures organisationnelles et de vos entreprises pour aider les Autochtones à perfectionner leurs compétences et à entrer à votre service. Nous vous en sommes reconnaissants. Il faut parfois des gens comme vous pour nous décrire la profondeur de votre engagement. Ces explications nous aident à bien comprendre ce qui se passe sur place dans vos entreprises. Nous vous remercions encore d'avoir pris le temps de comparaître.

Sur ce, 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>