



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 024 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 27 février 2012

—
Président

M. Ed Komarnicki

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

Le lundi 27 février 2012

• (1530)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): Je déclare la séance ouverte.

Je suis ravi de compter parmi nous des représentants de Générale Électrique du Canada et d'Ontario Power Generation.

Nous allons commencer par entendre vos exposés respectifs. Chacun de vous va disposer de cinq minutes. Nous passerons ensuite à une période de questions et réponses de tous les partis.

Je ne sais qui de Kim Warburton ou de Ross Hornby va prendre la parole en premier.

Kim, la parole est à vous.

Mme Kim Warburton (vice-présidente, Communications et relations publiques, Générale Électrique du Canada inc.): Merci beaucoup.

Je tiens à remercier les membres du comité de cette invitation. Je vais commencer notre exposé et, ensuite, mon collègue Ross Hornby prendra le relais.

En janvier 2011, Générale Électrique du Canada et la Chambre de commerce du Canada ont joint leurs efforts pour examiner, d'un point de vue d'affaires, la situation dans les communautés éloignées du pays. Nous avons alors organisé 11 tables rondes à travers le pays et réalisé un sondage en ligne qui nous a permis de recueillir les commentaires de 500 intervenants du milieu des affaires. Nous voulions parvenir à mieux comprendre les défis qui se posent aux entreprises, à analyser les réussites et à connaître les intentions d'investissement des entreprises dans ces collectivités.

Comme vous le savez fort bien, la plupart des ressources naturelles du Canada, c'est-à-dire le pétrole et le gaz naturel, les métaux et les minéraux, les forêts et les sites de centrales hydroélectriques, et d'autres ressources qui ne sont pas encore exploitées, se trouvent dans les régions éloignées. Ces industries primaires stimulent d'autres secteurs, comme ceux de la construction et des services commerciaux. Alors que la demande mondiale de ressources naturelles augmente, les collectivités éloignées font partie des endroits les plus attrayants pour notre économie. Cet attrait et leur dynamisme relatif sont des facteurs décisifs pour parvenir à concrétiser les possibilités qui s'offrent à l'économie canadienne.

Nous avons présenté les points saillants des résultats de notre étude dans un document intitulé *Éloigné. Riche en ressources. Et prêt*. Les réactions que nous avons observées dans le cadre de cette étude suggèrent que nous en sommes à un point tournant. Nos travaux ont mis au jour un optimisme débordant. Quatre-vingt-treize pour cent des répondants estiment que les communautés éloignées joueront à l'avenir un rôle important dans l'économie du Canada. Notre étude révèle également que, plutôt que de voir les

investissements dans ces régions éloignées comme des subventions accordées à des communautés plus pauvres, nous devrions les considérer comme indispensables pour assurer notre prospérité économique, au sens large, au cours des prochaines décennies.

Notre analyse montre également que, si l'optimisme est bien présent, il n'est pas facile d'attirer les entreprises dans les régions éloignées du pays et de leur permettre d'y croître. Cela est dû à trois grands types de difficultés.

La première concerne les infrastructures. On entend par là la disponibilité de sources d'énergie abordables, fiables et efficaces, l'accès sans fil et à haute vitesse à Internet, des réseaux de transport abordables et efficaces, et un approvisionnement important en eau propre. Ce sont là les éléments de base pour attirer des investissements commerciaux.

La seconde difficulté est liée à l'absence de disponibilité d'une main-d'oeuvre qualifiée. Les collectivités éloignées éprouvent de sérieux problèmes de main-d'oeuvre. Toute croissance future est susceptible d'exacerber les conditions actuelles et de restreindre les possibilités d'investissements d'affaires. Les entreprises ont précisé que, bien qu'elles soient prêtes à former de nouveaux travailleurs, le manque de maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul y fait obstacle.

Il faut aussi adapter les programmes de formation spécialisée aux besoins du marché. On a constaté qu'il arrive trop souvent que ceux-ci soient déphasés. Par exemple, une communauté éloignée offrait des programmes de coiffure et d'esthétique, mais aucune forme d'aide pour se former aux métiers spécialisés en demande dans le secteur minier.

La troisième difficulté, liée à la disponibilité de la main-d'oeuvre et à son état de préparation, est l'éducation. C'est ainsi que les taux de décrochage à l'école secondaire sont trois fois plus élevés dans les collectivités éloignées. Au Nunavut, à peine 25 p. 100 des jeunes obtiennent leur diplôme d'études secondaires. Au cours de la prochaine décennie, 400 000 Canadiens d'origine autochtone atteindront l'âge de travailler. L'amélioration des taux de diplomation aidera notre pays à se doter de la main-d'oeuvre canadienne hautement compétente dont le secteur des ressources a besoin. Nous avons entendu dire qu'il y avait souvent une différence marquée entre les niveaux de formation offerts dans les communautés éloignées et ailleurs au Canada.

Un autre sujet de préoccupation est le montant que le gouvernement fédéral consacre à l'éducation de chaque étudiant des Premières nations. Il est nettement inférieur à celui que les provinces consacrent à chaque étudiant qui relève d'elles. Cela n'a pas échappé aux entreprises. L'absence de connectivité nuit aussi aux jeunes des régions éloignées qui voudraient se prévaloir des possibilités d'apprentissage en ligne et d'accès à l'information.

Enfin, les étudiants des régions éloignées qui veulent faire des études postsecondaires n'ont souvent d'autre choix que de quitter leurs collectivités. C'est une solution qui peut s'avérer coûteuse, génératrice de tensions et qui peut beaucoup contribuer au découragement.

• (1535)

M. Ross Hornby (vice-président, Affaires gouvernementales et politiques, Générale Électrique du Canada inc.): Je vous remercie, Kim.

Je vais tenter de vous résumer les résultats de l'étude de Générale Électrique que vous a présentés Kim.

Notre première recommandation serait de valoriser beaucoup plus, partout au pays, le rôle que les collectivités éloignées pourraient jouer dans le développement économique de notre pays. Nous avons tendance à glisser trop rapidement sur cette question fondamentale. C'est une dimension que quantité de programmes gouvernementaux et d'entreprises devraient prendre en compte beaucoup plus sérieusement pour nous faire réaliser que notre prospérité dépendra de notre capacité à faire une répartition efficiente des ressources dans ces collectivités éloignées.

Notre seconde recommandation serait de prendre des mesures pour améliorer le taux de diplomation à l'école secondaire dans ces collectivités éloignées, et en particulier dans la population autochtone. Nous avons pris note que le gouvernement du Nunavut a récemment lancé un programme en 10 points pour améliorer ces taux sur son territoire. C'est là un bon exemple de ce qu'il faudrait faire partout au pays.

Nous sommes également d'avis, comme Kim l'a mentionné, que les étudiants de ces collectivités qui terminent leurs études secondaires obtiennent de moins bons résultats que les diplômés du sud du pays. Il en va de même pour leurs compétences. Il faut que nous accordions la priorité à la maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul, pour que tous les diplômés de l'école secondaire maîtrisent ces outils, au lieu d'avoir des lacunes comme c'est souvent le cas actuellement.

Une autre de nos recommandations porte sur la connectivité à haut débit. Il est très difficile de faire de la formation en ligne, y compris dans le cadre d'entreprises, sans une telle connectivité. Nous sommes également d'avis qu'il est nécessaire de mettre en place des partenariats plus efficaces entre les entreprises et le gouvernement, et entre les fournisseurs et les producteurs, pour assurer un meilleur accès à haute vitesse à Internet dans les régions rurales.

Notre cinquième recommandation porte sur la mise en place et le financement de programmes d'acquisition de compétences. Dans ce domaine, il faudra une collaboration entre l'industrie, le gouvernement et les bandes autochtones pour nous assurer que les programmes que nous finançons répondent aux exigences du marché.

Notre sixième et dernière recommandation porte sur la nécessité d'apporter un soutien plus efficace de la collectivité aux étudiants qui quittent celle-ci pour poursuivre des études postsecondaires en ville. Ils se lancent en effet dans quelque chose de très difficile pour eux. Leur taux de décrochage est très élevé. Ces étudiants font face à des difficultés d'adaptation à la société qu'ils découvrent, et nous devons collectivement les aider à s'adapter à leur nouveau milieu et à venir à bout de ces difficultés.

J'en termine donc ainsi avec les recommandations qui découlent de nos travaux sur les collectivités éloignées.

Je vous remercie de votre attention.

Le président: Je vous remercie de cet exposé.

Il ne fait aucun doute que nous devons parvenir à améliorer les taux de diplomation et à inciter ces étudiants à poursuivre des études postsecondaires. Nous consacrons quantité de ressources aux régions éloignées et ce serait une excellente chose de parvenir à les développer d'une manière qui profite à tous ceux qui y vivent, mais aussi à tous les autres.

Je sais qu'Ontario Power Generation a fait des choses intéressantes dans ce domaine et j'ai hâte que vous nous en parliez.

Madame Keenan, la parole est à vous.

Mme Barb Keenan (vice-présidente directrice, Ressources humaines et directrice à l'éthique, Ontario Power Generation Inc.): Je vous remercie.

Bonjour à tous. Je vous remercie, honorables députés, de me fournir cette occasion de m'adresser à vous maintenant.

Je vais commencer par un bref rappel historique en vous parlant d'Hydro Ontario. Ontario Power Generation est né d'Hydro Ontario. Avant les années 1950, nous produisions presque exclusivement de l'hydroélectricité. En 1999, à la veille de la déréglementation du système, Hydro Ontario s'est scindée en quatre sociétés distinctes et sa division de production est devenue Ontario Power Generation.

Nos sources d'énergie sont maintenant diversifiées puisque nous exploitons des centrales nucléaires, des centrales hydroélectriques et des centrales thermiques. Nous sommes implantés dans toutes les régions de la province et nous avons des centrales dans de nombreuses collectivités rurales et nordiques.

Comme beaucoup d'autres organisations, nous serons bientôt confrontés à un défi démographique alors qu'un tiers de notre population approche de la retraite. Il est important pour nous de nous attaquer immédiatement au problème des ressources humaines de l'avenir car nos activités sont complexes et la courbe d'apprentissage de nos employés s'étire dans le temps.

Comme nous sommes fortement implantés dans des régions proches des collectivités autochtones, il nous incombe de tirer parti de celles-ci et de profiter des partenariats que nous pouvons mettre sur pied avec elles. La population des jeunes Autochtones est celle qui connaît la plus forte croissance au Canada, et elle constitue donc pour nous un bassin naturel d'employés.

L'un des sujets dont vous allez m'entendre parler est le projet de la rivière Mattagami inférieure. C'est actuellement l'un de nos plus importants projets d'investissement dans le nord de l'Ontario, avec 2,6 milliards de dollars. Je vous donnerai des détails sur le partenariat que nous avons pu y mettre en place.

De plus, Ontario Power Generation s'est dotée d'une politique sur les relations avec les Premières nations et les Métis, qui vise essentiellement à établir des relations à long terme avec les collectivités autochtones et métisses qui soient avantageuses pour tous. L'un des principaux objectifs de notre politique est d'amener les divisions de l'entreprise à faire participer activement les Premières nations et les Métis afin de renforcer les capacités et d'accroître l'emploi et les actions d'information. Je vais vous donner rapidement quelques exemples.

Pour mieux vous situer le contexte dans lequel nous nous intéressons à l'acquisition de capacités, sachez que nous avons créé notre propre prix national d'excellence pour les Autochtones, le prix John Wesley Beaver. Nous choisissons de jeunes autochtones, un garçon et une fille, qui ont excellé dans ce qu'ils ont fait et qui ont contribué à leurs collectivités, et nous leur offrons un stage de travail. Cela s'est avéré particulièrement bénéfique.

Un exemple dans le domaine de l'emploi serait la mise sur pied de partenariats uniques pour élaborer des possibilités d'emploi et de formation. Enfin, dans le domaine de la sensibilisation, il s'agit d'instaurer des liens étroits avec les bureaux des bandes locales.

Le partenariat le plus étroit que nous ayons réussi à mettre sur pied est celui de la Mattagami inférieure. Cette initiative, que nous appelons SIBI, a été lancée en mars 2010 avec les Premières nations Moose Cree, MoCreebec, TTN et avec les Métis. Grâce au financement du fédéral et de la province, à l'aide de notre partenaire Kiewit et des syndicats des métiers de la construction, nous avons pu mettre en place une initiative de formation et d'emploi. Cela a donné le projet autochtone Mattagami. Nous avons réservé des contrats d'une valeur de 250 millions de dollars aux Autochtones dans des domaines comme ceux des services de sécurité et de traiteur. Nous avons inscrit 900 personnes des Premières nations dans notre base de données et les contrats que nous avons accordés nous ont permis d'embaucher 100 à 200 pour travailler sur ce projet. Actuellement, 600 à 800 personnes travaillent en tout temps sur ce projet. En période de pointe, elles seront 1 200. C'est donc là un résultat important. Si nous avons pu l'obtenir, c'est grâce à la formation qui a été dispensée à ces personnes. Nous avons en effet un programme de préparation à l'emploi qui nous a permis d'évaluer les compétences des gens, de bien définir les possibilités d'acquisition des compétences essentielles exigées et de travailler avec les collectivités pour concrétiser notre projet.

Dans le cadre d'autres initiatives, nous avons également collaboré avec le Conseil sectoriel de l'électricité à un programme triennal de participation de la main-d'oeuvre autochtone. Celui-ci retenait deux grands axes. Le premier consistait à attirer, à recruter et à recycler des Autochtones pour leur permettre de travailler dans l'industrie, alors que le second visait à sensibiliser les collectivités autochtones aux carrières disponibles et aux possibilités offertes dans le secteur. Un bon exemple d'initiative de ce genre est celui des camps pour jeunes autochtones. Nous avons ouvert ces camps non seulement pour aider les jeunes autochtones à découvrir les possibilités de carrière, mais également pour les convaincre des avantages qu'ils retireront de l'étude à l'école des mathématiques et des sciences quand viendra pour eux le temps de chercher du travail.

• (1540)

Venons en maintenant aux obstacles au développement des compétences. Cette diapositive en énonce quelques-uns, mais je veux vous donner un aperçu de ce que nous avons fait pour y apporter des solutions.

Nous avons commencé par ce que nous appelons un « cercle autochtone », c'est-à-dire un groupe-ressource d'employés des Premières nations au sein de notre organisation. Ceux-ci apportent leur aide aux membres des Premières nations qui commencent à travailler chez nous. Ils contribuent également, dans une certaine mesure, à sensibiliser nos propres employés à ces questions, ce qui s'est avéré très bénéfique.

Ensuite, lorsque nous sommes dans nos collectivités nordiques, et c'est là l'occasion pour moi de vous rappeler le manque d'accès à Internet que mes collègues ont déjà évoqué, nous nous rendons là où vivent les membres des Premières nations pour nous entretenir avec eux, pour les aider à préparer leur curriculum vitae, pour les amener à s'intéresser directement aux possibilités offertes et pour être plus proactifs dans ce domaine.

Nous avons fait deux autres choses en ce qui concerne le projet de la Mattagami inférieure. L'une a été de faire appel à un défenseur de la dimension sociale lorsque les premiers Autochtones sont venus

travailler au projet. Son site est isolé et, fréquemment, ces travailleurs sont loin de leurs collectivités. Dans le cas des employés plus jeunes, c'est souvent la première fois qu'ils se retrouvent loin de chez eux. Ce défenseur de la dimension sociale met à leur disposition un système de soutien quand ils sont sur le site du projet. Quant à l'entrepreneur qui réalise les travaux, Kiewit, il a fait appel au Wesley Group pour dispenser une formation en sensibilisation culturelle au reste de la collectivité du projet de la Mattagami inférieure.

Je vous signale également que nous prenons soin de reconnaître l'importance de la chasse et de la pêche dans la culture crie. À ces époques, les employés des Premières nations se voient accorder des congés additionnels pour leur permettre de participer à ces activités.

J'ai aussi pensé à profiter de cette occasion pour vous communiquer quelques recommandations formulées de notre point de vue. Elles s'articulent autour de trois grands axes.

Le premier consiste pour nous à nous assurer qu'il y ait des liens entre l'industrie, les partenariats et les Premières nations. Si notre partenariat avec SIBI a réussi, c'est que nous avons impliqué la collectivité, que nous avons informé ses membres de nos exigences de compétences et que nous avons impliqué les membres de la collectivité dès le début pour faciliter l'intégration de la population locale à notre main-d'oeuvre. Nous avons été très proactifs. Nous avons organisé des activités de sensibilisation aux carrières offertes chez nous et dispensé des formations ciblées. Il nous est fréquemment arrivé d'observer que les Autochtones s'intéressaient, par exemple, à la machinerie lourde alors que nous avions des ouvertures dans d'autres domaines importants de compétences. Nous avons alors tenté de réorienter leurs intérêts vers les activités dans lesquelles nous avons le plus besoin d'eux.

Notre second axe a pris la forme d'un mécénat d'entreprise avec des programmes de stages en milieu de travail. Le fait d'offrir à des personnes qui n'avaient pas été sur le marché du travail depuis un certain temps la possibilité de participer à des stages pratiques leur a permis de vérifier si les possibilités que nous offrions les intéressaient et d'accroître leur confiance en eux. Cela a parfois donné des résultats très bénéfiques, en particulier pour le projet de la Mattagami inférieure.

Le troisième et dernier axe des mesures que nous avons prises a consisté à mettre l'accent sur les compétences pertinentes en matière culturelle et sur les solutions de formation novatrices. Il s'agissait pour nous de nous assurer, outre ce que vous ont déjà dit mes collègues, d'adapter les compétences et les formations exigées, de dispenser cette formation et d'offrir certaines de ces ouvertures dans les collectivités mêmes des Premières nations. Nous avons souvent constaté que la situation est difficile pour les Autochtones et ils ne veulent pas quitter leurs collectivités. Si nous pouvons leur dispenser la formation chez eux, en obtenant des résultats de bonne qualité, cela s'avère un moyen efficace pour aller de l'avant.

Je me ferai maintenant un plaisir de répondre aux questions des membres du comité.

• (1545)

Le président: Je vous remercie beaucoup de cet exposé.

Nous allons maintenant entamer notre première série de questions avec Mme Hughes.

Mme Carol Hughes (Algoma—Manitoulin—Kapusksing, NPD): Je vous remercie de ces exposés très intéressants. Vous avez abordé quantité de questions que nous avons déjà soulevées sur les dimensions culturelles et sur la reconnaissance des besoins des Premières nations.

Madame Keenan, je m'adresse à vous. Vous nous avez parlé de quelques personnes qui espéraient faire de la mécanique sur de la machinerie lourde alors que leurs compétences convenaient mieux dans un autre domaine. Lorsque vous leur avez trouvé un autre poste, dans un autre domaine, ont-elles eu la possibilité de suivre une formation complémentaire pour acquérir les compétences qui leur permettraient de travailler sur de l'équipement lourd?

Mme Barb Keenan: Dans le cas de notre projet de la Mattagami inférieure, nous n'avons pas assez de postes nécessitant la série de compétences exigées pour travailler sur de la machinerie lourde. Nous avons alors essayé, lorsque cela intéressait les personnes concernées, de les rediriger vers un domaine dans lequel leurs compétences seraient utilisables afin de réduire nos efforts de formation additionnelle. Cela nous permettait d'obtenir encore un bon résultat pour nous, et à eux d'avoir un emploi.

La réussite en la matière dépend pour beaucoup de l'anticipation. Elle suppose également que nous nous assurions que les gens sachent quelles sont les compétences dont nous avons besoin pour exécuter nos projets, et que nous adaptions la formation à ces besoins.

Mme Carol Hughes: J'aimerais aussi avoir une idée, pour ces employés, du taux de maintien de l'effectif, et vous pouvez peut-être m'éclairer sur cette question. Donc, en premier, quel est le taux de maintien de l'effectif et quels sont les types de postes pour lesquels la demande est la plus forte actuellement?

Vous nous avez parlé de Kiewit. J'ai eu l'occasion de parler à quelques-uns de ses représentants il y a une semaine environ, et ils m'ont dit devoir transporter par avion la plupart de leurs travailleurs compétents. La pénurie de main-d'oeuvre est importante et ils doivent faire venir par avion des gens du Nouveau-Brunswick.

J'essaie simplement de me faire une idée de la nature de la demande de main-d'oeuvre dans votre industrie. Je me demande en effet quelle serait la solution qui nous permettrait le mieux de former des gens pour qu'ils restent un peu plus dans leur région et y dépensent leur argent.

• (1550)

Mme Kim Warburton: Je peux vous donner des éléments de réponse en m'appuyant sur les résultats de notre étude.

Nombre de gens que nous avons interrogés étaient dans l'industrie minière. Ils ont fait part de plusieurs éléments. Au Canada, beaucoup de nouvelles mines vont entrer en exploitation. Les investissements étrangers dans le secteur minier sont importants et cela va nécessiter une main-d'oeuvre ayant un ensemble de compétences particulières. Ils nous ont dit qu'il y a bien un bassin de main-d'oeuvre, mais aussi qu'il y a toute une marge entre les compétences de départ que doit avoir quelqu'un pour suivre une formation lui permettant ensuite de travailler dans une mine et les ensembles de compétences qu'on trouve dans certaines collectivités situées à proximité de ces exploitations.

On y observe, par exemple, des niveaux de littéracie inférieurs à ceux escomptés. Le manque de maîtrise de la lecture peut parfois aller jusqu'à nuire à la compréhension d'un manuel de formation. Il ne suffit pas de dire « Nous pouvons venir et nous avons quantité d'emplois. » Nous devons d'abord combler les lacunes en littéracie et

en numéracie. C'est l'un des sujets qui a beaucoup retenu l'attention lors de nos tables rondes, en particulier dans le milieu minier.

Lorsque des emplois étaient disponibles et que des personnes étaient en mesure de travailler dans ce secteur, et le voulaient, les employeurs ont consacré passablement de temps à des initiatives de formation. Certains des employeurs qui se sont rendus dans les collectivités éloignées s'attendaient néanmoins à ce que divers programmes d'acquisition de compétences et de formation y soient offerts sur place. C'est dans ce cadre qu'ils ont abordé cette question. Je reviens à l'exemple des compétences très répandues en coiffure alors qu'on avait besoin de compétences dans le secteur minier. Il y avait donc un décalage important entre l'offre et la demande.

Mme Barb Keenan: Nous avons vécu la même chose. La majorité des emplois que nous avons pu combler avec des membres des Premières nations, en particulier dans le cas du projet de la Mattagami, celui que je connais le mieux, sont dans le domaine des services de traicteur, de l'arpentage et du travail sur les routes. Ce sont des emplois au bas de l'échelle qui nécessitent le moins de compétences. Nous sommes parvenus en leur donnant la formation nécessaire à leur permettre d'acquérir les compétences indispensables pour occuper ces postes. L'écart au départ était important.

Dans certaines des collectivités nordiques, nous avons essayé, entre autres, d'assurer des formations. C'est dans les métiers spécialisés, ceux qui nécessitent un apprentissage, que le Conseil sectoriel de la construction et nous avons relevé une pénurie réelle de ressources pour l'avenir, alors que les gens qui y travaillent actuellement s'apprentent à partir en retraite. C'est là un domaine dans lequel, si nous pouvons contribuer à venir en aide aux Premières nations, les avantages pourraient être très importants.

Le président: Nous allons maintenant passer à M. Daniel.

M. Joe Daniel (Don Valley-Est, PCC): Je vous remercie, monsieur le président.

Je tiens à remercier tous les témoins d'être venus nous rencontrer aujourd'hui.

Vous semblez avoir fait un excellent travail avec cette enquête auprès des entreprises. Cela m'amène à me demander si vous avez enquêté dans des collectivités pour voir quelles sont les compétences qui manquent à leurs habitants et pour savoir ce qu'ils aimeraient vraiment faire. Vous nous avez parlé de gens aux compétences à peine suffisantes, mais certains d'entre eux doivent être en mesure d'occuper des postes en technologies de l'information, d'assumer des rôles de supervision, etc.

Qu'en est-il exactement?

Mme Kim Warburton: C'est tout à fait exact.

C'est là un point tout à fait pertinent. Lorsque Générale Électrique a lancé cette étude, nous voulions nous en tenir à un domaine que nous avions le sentiment de bien connaître, celui du milieu des affaires, et au point de vue de celui-ci. La documentation à jour et disponible sur ces questions est plutôt pauvre et c'est donc sur cet aspect des choses que nous nous sommes concentrés. Il est bien évident que, lorsque nous avons organisé nos tables rondes, les gens qui se sont joints à nous représentaient aussi bien leurs collectivités que leurs entreprises. Un certain nombre de représentants des administrations municipales et des gouvernements territoriaux ont aussi participé à ces tables rondes.

Vous avez tout à fait raison. Il y a effectivement des gens qui sont disponibles et qui cherchent des débouchés, mais ce sont les représentants de ces collectivités eux-mêmes qui nous ont parlé de ces lacunes. Ils nous ont beaucoup parlé d'une population un peu timide qui estime ne pas être à la hauteur des normes en vigueur dans le sud, pour résumer. Lorsque des possibilités d'emploi leur sont offertes, les gens craignent parfois de ne pas être en mesure d'en profiter alors que, dans les faits, ils le peuvent après avoir suivi une certaine formation. Face à des possibilités d'emploi, les gens font preuve d'une timidité inhérente, peut-être parce qu'ils pensent que les choses vont mieux dans le sud et parce qu'il y a ces différences énormes. Il s'agit de leur insuffler la confiance nécessaire pour leur permettre de profiter de ces possibilités.

• (1555)

Mme Barb Keenan: Il y avait d'autres possibilités. Il y en avait moins qui permettaient de capitaliser sur les connaissances des personnes, mais nous avons également un certain nombre de métiers dans lesquels il était possible de suivre un apprentissage. Là, les syndicats des métiers de la construction ont pu aider à participer à ce processus. Nous avons un certain nombre de personnes qui ont commencé à suivre leur apprentissage de plombier, de tuyauteur, de charpentier, et d'autres métiers du genre.

Si j'adopte une approche plus proche de celle de l'entreprise, avec notre prix John Wesley Beaver, avec les stages d'été ou avec les postes offerts à des étudiants de programmes coopératifs, notre objectif est de permettre à des étudiants autochtones qui, à l'université, étudient des matières en lien avec les activités d'Ontario Power Generation, d'acquérir une expérience de travail. C'est également une approche valable. En prenant la parole, je vous ai précisé que j'allais mettre l'accent sur le projet de la Mattagami inférieure.

M. Joe Daniel: D'accord. Je vais maintenant passer à un sujet que vous avez tous abordé, soit l'absence d'accès haute vitesse à Internet. Nous sommes très certainement capables de fournir un accès haute vitesse à ces endroits. Le câblage est considéré comme prioritaire, etc. À quelques difficultés vous heurtez-vous pour fournir ces infrastructures essentielles dans ces collectivités éloignées? Qui veut répondre?

Mme Kim Warburton: Nous avons recueilli un certain nombre de commentaires au sujet des entraves. L'un d'entre eux est que la population de ces collectivités éloignées est si faible qu'une entreprise ne pourrait justifier financièrement d'installer les infrastructures nécessaires. C'est ce que nous ont dit les participants aux tables rondes. Certaines collectivités sont un peu plus inventives que d'autres. Il est parfois possible d'utiliser les communications par satellite.

À la fin de ces tables rondes, nous nous sommes entretenus avec quelques dirigeants d'importantes sociétés de graphisme qui sont implantées au Nunavut et à Yellowknife. Ils nous ont expliqué qu'ils doivent être en ligne tôt le matin, car ils savent qu'ils vont subir des interruptions de service dans la journée. Essayer de faire des affaires avec un tel système n'est pas toujours facile. C'est le type de modèle économique qui a été mis en cause plus que quoi que ce soit d'autre.

M. Joe Daniel: D'accord. Avez-vous eu d'autres commentaires?

Mme Barb Keenan: Je dois vous avouer que je n'ai pas la réponse à cette question. Il faudrait que je consulte à nouveau les documents du projet pour voir la nature des entraves.

Dans le cas du projet de la Mattagami inférieure, les travailleurs résident sur place. Ce site est littéralement au milieu de nulle part.

Tous les gens qui y travaillent vivent sur place. Ils s'y rendent par la route ou en avion.

M. Joe Daniel: J'imagine que des lignes électriques s'y rendent, et qu'il doit donc être possible d'ajouter à celles-ci un câble de fibre optique pour disposer d'un accès haute vitesse à Internet, sans devoir utiliser des technologies sans fil. C'est juste un autre élément.

Y a-t-il des modifications que vous aimeriez voir apporter à la réglementation fédérale qui faciliteraient le développement des collectivités rurales?

M. Ross Hornby: Le problème récurrent dont nous parlent les entreprises, et nos clients, est celui de la lenteur de l'approbation réglementaire des nouveaux projets. Tout ce qui peut être fait pour accélérer le processus réglementaire et éviter les doublons inutiles entre les divers organismes fédéraux dans le cours de ce processus serait utile.

Il y a également, dans le sud, le problème du chevauchement des processus fédéraux et provinciaux, auxquels viennent s'ajouter les procédures territoriales. Nous entendons dire en permanence que les entreprises et les collectivités locales sont préoccupées par la protection de l'environnement, mais elles aimeraient parallèlement que le processus de décision réglementaire soit plus rapide. Tout ce que le gouvernement pourra faire dans ce domaine aidera à lancer ces projets plus rapidement qu'actuellement.

• (1600)

Le président: Merci.

La parole est maintenant à Mme Crowder.

Mme Jean Crowder (Nanaimo—Cowichan, NPD): M. Patry va s'exprimer en premier.

[Français]

M. Claude Patry (Jonquière—Alma, NPD): Monsieur le président, je vais partager mon temps avec Mme Crowder.

Ma question s'adresse à Mme Warburton.

Vous avez parlé du taux très élevé de décrochage. Pouvez-vous me dire pourquoi ce taux est si élevé? Des mesures ont-elles été prises afin que cela cesse et qu'on puisse ramener ces gens aux études?

[Traduction]

Mme Kim Warburton: Nous avons discuté sérieusement avec les membres des collectivités des taux d'abandon scolaire et des raisons pour lesquelles ils sont si élevés. Ils nous ont fourni quelques éléments d'explication. L'un d'entre eux serait les mauvais souvenirs laissés par les pensionnats indiens. Actuellement, les parents n'ont pas tendance à inciter leurs enfants à aller à l'école. Si les enfants préfèrent faire autre chose, personne ne leur dit qu'ils doivent y aller, que c'est important.

L'une des façons dont cette problématique est abordée, dans le cas du Nunavut, est celle présentée dans la série de documents de politiques et de plans pour l'éducation intitulée *Les premiers Canadiens, les Canadiens en premier*. Sur les 10 stratégies qui y sont présentées, celle qu'a retenue Inuit Tapiriit Kanatami, ou ITK, pour la mettre en oeuvre en premier est un programme destiné aux parents. Il vise à instaurer des relations entre les parents et les écoles, et à inciter les parents à envoyer leurs enfants à l'école.

Mme Jean Crowder: Je tiens, moi aussi, à remercier les témoins de leur présence. L'étude qu'ont réalisée Générale Électrique et la Chambre de commerce me paraît très importante pour les collectivités rurales et éloignées. Je trouve qu'elle a bien montré que nous devons cesser de voir dans ces collectivités des sources de dépenses au lieu d'occasions d'investissement.

L'une des recommandations de M. Hornby et de Mme Warburton, la numéro six dans le document qui nous a été remis, parle de collaboration avec, entre autres, des organismes communautaires pour appuyer les programmes de transition. Une partie de la difficulté tient au fait que les collèves ne reçoivent pas de fonds à cette fin. Donc, à moins que le gouvernement fédéral ne décide d'y consacrer de l'argent...

Il se trouve que j'ai discuté la semaine dernière avec quelques collègues qui m'ont dit qu'ils allaient devoir tenter de trouver de l'argent ailleurs, parce qu'ils sont préoccupés par la réussite des étudiants autochtones qui poursuivent des études postsecondaires.

Je me demande si vous aussi avez entendu ce genre de commentaire.

Mme Kim Warburton: Oui, tout à fait. Nous en avons entendu un peu parler, pas tant du financement que du besoin réel d'avoir ce genre d'initiative. Un certain nombre de gens nous ont dit également que la transition dure presque un an. Les gens qui viennent des collectivités nordiques ont donc besoin d'une année pour s'adapter et intégrer une nouvelle collectivité, avant d'aller à l'université. Il faut ensuite leur offrir une forme de soutien à l'université pendant les quatre à cinq ans que durent leurs études.

Mme Jean Crowder: Quelques collèves et quelques universités ont procédé à une expérience en ne permettant aux étudiants que de suivre deux ou trois cours la première année pour avoir le temps de leur venir en aide. Cela pose par contre des difficultés pour le financement de ces étudiants parce qu'ils sont censés suivre un certain nombre de cours pour être admissibles aux prêts, subventions ou bourses. C'est un problème énorme avec les modèles traditionnels de financement.

Pouvez-vous, madame Keenan, et peut-être vous aussi, madame Warburton et monsieur Hornsby, nous dire combien d'apprentis ou de gens de métier des Premières nations, Métis et Inuits travaillent dans vos organisations?

Mme Barb Keenan: Je ne suis pas en mesure de vous dire combien. Il faudrait que je m'informe et vous donne les chiffres plus tard. Je peux toutefois vous dire qu'Ontario Power Generation compte actuellement 139 employés qui se sont identifiés eux-mêmes comme membres des Premières nations ou comme Métis, et cela sans compter le projet de la Mattagami inférieure, où un entrepreneur s'occupe de tout, de la conception à la construction, qui en a en tout temps entre 100 et 200. Je serai en mesure de vous communiquer cette information plus tard.

Mme Jean Crowder: Je trouve ce chiffre important et vous avez précisé vous-même dans votre exposé, madame Keenan, que les emplois qu'ils occupent au projet de la Mattagami inférieure sont pour la plupart au bas de l'échelle. J'ai été porte-parole du NPD pour les questions autochtones et j'ai donc étudié ce dossier pendant cinq ans. Nous avons régulièrement entendu les Premières nations se plaindre que leurs membres n'obtenaient d'emploi qu'avec les programmes de formation au niveau du recrutement, et qu'ils ne disposaient pas par la suite de programmes de mentorat et de soutien pour leur permettre d'accéder aux métiers spécialisés, aux postes de gestionnaires intermédiaires ou de superviseurs.

Vous avez tout à fait raison. Si les gens ne peuvent obtenir leurs diplômes de 12^e année, ils ne peuvent ensuite accéder à ces autres métiers. Cela ne fait aucun doute.

Est-ce que l'une ou l'autre de vos entreprises dispose de programmes permettant à des employés, autres que des gens de métier, d'accéder à des postes de gestion intermédiaire?

● (1605)

Mme Kim Warburton: Cela fait maintenant trois ans que nous avons modifié notre programme de bourses de Général Électrique, qui est maintenant réservé aux étudiants autochtones. Les étudiants inscrits à l'université peuvent bénéficier de ces bourses de leur seconde année d'études jusqu'à la quatrième. L'attribution de ces bourses s'accompagne de la participation à un programme de mentorat dans le cadre duquel nous invitons nos boursiers, une fois par année, dans les locaux de Général Électrique pour nous permettre de les connaître, mais aussi pour qu'ils puissent découvrir un peu qui nous sommes et avoir une idée du milieu des affaires dans lequel nous oeuvrons. Ils bénéficient de notre programme de mentorat pendant toute la durée de leurs études, ce qui fait qu'il y a toujours quelqu'un à qui ils peuvent poser des questions sur nos activités et sur d'autres sujets de cette nature.

Nous ne pouvons pas en faire profiter un grand nombre d'étudiants, mais il ne fait aucun doute qu'il est efficace pour ceux qui y participent. C'est un très bon programme pour nous également parce que, tout au long de leurs études, nous assurons le mentorat de ces étudiants que nous pourrions peut-être embaucher à la fin de leurs études.

Mme Jean Crowder: Bien évidemment, ils deviennent ensuite des modèles dans leurs propres collectivités.

Mme Kim Warburton: Tout à fait, et c'est aussi là l'intérêt.

Le président: Votre temps de parole est épuisé.

Madame Keenan, si vous souhaitez faire un commentaire, je vous en prie.

Mme Barb Keenan: Je vais répondre à cette question également.

J'ai mentionné deux choses dans mes commentaires. La première était les prix John Wesley Beaver. L'un de nos objectifs avec ceux-ci est d'amener les étudiants à venir faire un stage de travail chez nous et, lorsqu'ils obtiennent leur diplôme, nous faisons de gros efforts pour les amener à se joindre à notre organisation à temps plein. Nous avons obtenu de très bons résultats. Quatre des lauréats qui ont terminé leurs études sont maintenant à notre emploi depuis de nombreuses années.

L'autre chose que j'ai mentionnée, qui s'est avérée une vraie réussite, est le cercle autochtone. Celui-ci est composé de personnes qui, grâce au travail qu'elles ont fait dans ce cercle, sont devenues des leaders. En réalité, nous avons un certain nombre d'ingénieurs qui sont autochtones. Les activités destinées à accroître la sensibilisation qu'ils organisent ont vraiment donné des résultats. L'une des choses qu'ils m'ont dites, qui a été une surprise pour moi, est que nombre d'Autochtones ne souhaitent même pas s'auto-identifier comme tels parce qu'ils craignent que cela ait des effets négatifs sur leurs carrières. J'ai trouvé cela inquiétant.

Je suis d'avis que le cercle autochtone et certaines des activités visant à sensibiliser davantage ont permis aux gens d'être moins hésitants à s'auto-identifier et d'être fiers de leur culture. C'est quelque chose que nous valorisons au sein de notre organisation.

Le président: Merci beaucoup.

Madame Leitch, la parole est maintenant à vous.

Mme Kellie Leitch (Simcoe—Grey, PCC): Je vous remercie tous de vous être joints à nous aujourd'hui. J'apprécie que, avec votre emploi du temps chargé, vous ayez pris le temps de venir nous faire part de vos points de vue sur un sujet très important pour le gouvernement fédéral, mais aussi bien évidemment pour vos entreprises.

Je m'intéresse tout particulièrement à vos opinions sur certaines des entraves qui nuisent aux infrastructures. J'ai lu le rapport de Générale Électrique, mais vous pourriez peut-être préciser à mes collègues ce qui vous est apparu comme le principal défi en la matière après avoir écouté les 500 personnes que vous avez pris le temps d'interroger à travers le pays.

M. Ross Hornby: La première entrave touche l'énergie. Nombre des nouveaux développements qui surviennent dans les petites collectivités nordiques se font dans des endroits qui ne sont pas reliés au réseau. La difficulté est de fournir une alimentation fiable en électricité à ces collectivités pour leur permettre d'abandonner le diesel qui s'avère très coûteux et très polluant. Elles attendent des sociétés minières et de fournisseurs comme Générale Électrique qu'ils construisent sur place des installations pour disposer d'une variété de sources d'énergie, dont des énergies renouvelables, des turbines à gaz ou de petites centrales hydroélectriques, selon le cas, qui leur permettront d'abandonner le diesel et de disposer d'une alimentation électrique locale fiable.

L'autre domaine dans lequel nous avons relevé des entraves est celui de l'eau propre. Un grand nombre de collectivités estiment qu'elles ne disposent pas maintenant de ressources hydriques satisfaisantes, en particulier si elles veulent développer de nouveaux projets d'exploitation des ressources, dans le secteur forestier ou dans le secteur minier. Il leur faut alors un réseau d'alimentation en eau aux normes pour permettre ces développements. Là encore, ce sont des projets que les sociétés minières vont prendre en charge dans de nombreux cas. La technologie le permet sans aucun doute.

L'autre domaine qui a été évoqué est celui des transports, aussi bien pour se rendre dans une région que pour en sortir. Certaines de ces collectivités ne sont accessibles qu'en avion. Pour d'autres, on a le choix entre l'avion et d'autres moyens de transport. Certaines collectivités existent déjà alors que d'autres sont construites à partir de rien. Le coût du transport est un frein pour les gens qui veulent s'y rendre, et également pour ceux qui y résident et qui veulent en sortir, que ce soit pour se détendre et se reposer ou pour acquérir des compétences dont ils pourraient avoir besoin ailleurs. Il est donc apparu que des moyens de transport fiables constituent un autre élément d'infrastructure indispensable.

Les domaines concernés étaient donc essentiellement ceux de l'énergie, de l'eau et des transports.

•(1610)

Mme Kellie Leitch: J'ai une autre question à vous poser.

J'ai bien noté que vos deux organisations ont formulé des commentaires sur le volet réglementaire. Si vous pouviez sélectionner les trois aspects de la réglementation, relevant du gouvernement fédéral, qui pourraient avoir des effets importants sur les collectivités rurales et éloignées, quels seraient-ils?

Je sais que j'ai un peu l'air de la chirurgienne orthopédique que je suis en vous posant ces questions. C'est comme si je me trouvais à une leçon clinique. Auriez-vous deux ou trois réponses assez précises à nous donner pour nous éviter de rester dans les généralités?

Mme Kim Warburton: Très certainement. La première, que nous avons entendu de tout bord, et que Ross a mentionnée également, je crois, est la simplification des processus d'approbation. Nous l'avons entendu d'un très grand nombre de gens qui pensaient être prêts à aller de l'avant et qui découvraient qu'il y avait une autre série d'approbations. Quelqu'un nous a dit avoir découvert, après 11 ans, qu'il devait recommencer le processus à zéro. Ce serait manifestement là un aspect de la réglementation à revoir.

Une autre question qui a souvent été mentionnée est le manque de données. Pour être en mesure de prendre des décisions, un certain nombre de collectivités ont besoin de données et d'informations de base sur la croissance de la population, sur son évolution, sur ce qui s'est passé au cours des 5, 10 ou 15 dernières années. Ces données manquent, ou sont très difficiles à trouver, ou encore ne peuvent pas être communiquées. Les gens ont du mal à broser le portrait de ce qui s'est passé sur une période de temps donnée.

Mme Kellie Leitch: Je tiens à m'assurer que je vous ai bien comprise. Quand vous dites que ces données ne pouvaient pas être communiquées, vous entendez que les données pouvaient se trouver quelque part mais que la personne intéressée ne pouvait pas y accéder pour prendre sa décision?

Mme Kim Warburton: Oui, ou ces données sont très difficiles à trouver.

Permettez-moi de prendre l'exemple des compétences. Un certain nombre de participants à nos tables rondes, venant d'administrations municipales, nous ont dit qu'ils ont du personnel. Lorsqu'ils cherchent de l'information et des données, il leur est parfois difficile de savoir qui a un diplôme dans ce domaine. Vous vous retrouvez donc avec des gens qui n'ont peut-être pas de compétences très poussées et qui essaient de trouver ces informations, de les regrouper pour dresser un portrait de cette collectivité et qui se demandent ce qu'ils pourraient éventuellement chercher. Ce n'est pas facile.

M. Ross Hornby: Puis-je ajouter un troisième domaine dans lequel nous aimerions voir des changements? C'est une question délicate qui touche les gouvernements autochtones. Les écoles sont souvent administrées à un niveau strictement local par opposition à un niveau régional. Je pense que cela empêche de s'attaquer à certaines des difficultés, en particulier entre la maternelle et la 12^e année. Ce système fait qu'il est difficile d'utiliser des contenus de cours qui conviennent pour aider à acquérir les compétences qui seront utiles par la suite sur le marché du travail. Ce système est nettement trop décentralisé. C'est un problème de moyens auquel il faut s'attaquer.

Le président: Merci.

Monsieur Cuzner, la parole est à vous.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Je vous remercie d'être venus nous rencontrer aujourd'hui.

Monsieur Hornby, je ne nie en rien les frustrations que vous pouvez subir en suivant le processus d'évaluation environnementale. Vous avez parfois l'impression de faire deux fois la même chose, au niveau de la province et à celui du fédéral. Avez-vous d'autre choix que d'en revenir au perfectionnement des compétences?

Les entreprises craignent-elles de susciter des attentes dans la collectivité et d'investir en perfectionnement des compétences dans celles-ci dans l'attente des résultats de cette évaluation? Est-ce là le principal inconvénient? Pouvez-vous faire le lien avec le régime réglementaire?

•(1615)

M. Ross Hornby: Générale Électrique est une société de niveau mondial. Quand elle prend des décisions d'investissement, le premier élément qu'elle analyse est la disponibilité de main-d'oeuvre compétente. C'est un élément plus important que, par exemple, le coût de la main-d'oeuvre. Il faut disposer de l'ensemble des compétences qui vous permettront de produire quelque chose que vous pourrez ensuite vendre partout dans le monde en étant concurrentiel. Je crois qu'il arrive parfois, lorsque vous examinez un projet qui est pris dans le processus d'approbation réglementaire, et que les entreprises...

Générale Électrique n'est pas un producteur. Nous n'exploitons pas de mines.

M. Rodger Cuzner: Non.

M. Ross Hornby: Nous fournissons des équipements de haute technologie à toutes ces entreprises de nature différente. Par contre, si les projets de ces entreprises sont bloqués dans un processus réglementaire dont la durée est inconnue, elles ne vont pas commencer à procéder aux investissements nécessaires dans les compétences dont elles auront éventuellement besoin, parce que le risque est trop élevé.

Le lien avec Générale Électrique est que nous connaissons l'importance d'une main-d'oeuvre compétente. Lorsque vous vous entretenez avec nos cadres supérieurs de toutes les régions du monde, tous vont vous dire que c'est la raison déterminante pour choisir de s'implanter à un endroit plutôt qu'à un autre.

M. Rodger Cuzner: Permettez-moi de donner une version française de votre slogan *You bring good things to life* en disant que vous faites de bien bonnes choses.

Mme Barb Keenan: Je vous en donne un exemple. Nous avons un entrepreneur qui réalise un projet, et nous devenons par la suite l'exploitant de ce projet. Dans le cas du projet de la Mattagami inférieure, c'est nous qui allons l'exploiter et nous avons confié sa construction à un entrepreneur. Pour nous, la participation de 25 p. 100 de la Première nation Moose Cree était vraiment importante. Il était primordial pour nous de consacrer de l'argent au lancement d'une initiative de formation et d'emploi, parce que nous allons avoir besoin d'une main-d'oeuvre permanente lorsque ces barrages seront construits et entreront en service. C'était donc une décision tout à fait logique du point de vue de l'entreprise. C'est une bonne chose pour la collectivité et c'en est une bonne pour l'entreprise.

M. Rodger Cuzner: Dans tout ce que j'ai lu sur les études postsecondaires des membres des Premières nations, il semble que le taux de réussite des étudiants qui y accèdent est assez élevé, mais ce qui est difficile est de les amener à y accéder.

Dans votre cas, la difficulté est d'essayer d'amener les Premières nations à intervenir, à sensibiliser les collectivités aux possibilités qui s'offrent à elles avant même que les étudiants aient décidé de poursuivre leur scolarité ou de l'abandonner, ou de prendre n'importe quelle autre décision.

Pourriez-vous nous donner un peu plus de détails sur les camps pour jeunes autochtones dont vous avez parlé? Depuis quand existent-ils? À quoi ressemblent-ils? Il s'agit manifestement de sensibiliser les gens de ces collectivités aux possibilités de carrière dans leur région. Est-ce que cela donne de bons résultats?

Mme Barb Keenan: À ce que je sais, et je vais le vérifier, ces camps existent depuis trois ou quatre ans, et il y en a six à travers le Canada. Ils durent une semaine et d'autres étudiants universitaires ou

des gens de l'industrie y consacrent de leur temps pour travailler avec les jeunes Autochtones. Ces derniers dispensent des genres de cours pour permettre aux participants de progresser en mathématiques et en sciences, afin de leur donner accès à un éventail plus large de possibilités d'emploi et de les convaincre d'étudier.

M. Rodger Cuzner: Ces camps sont-ils destinés à des groupes d'âge ou à des niveaux de scolarité précis?

Mme Barb Keenan: Je vais devoir vérifier parce que je ne pourrais que faire des hypothèses.

M. Rodger Cuzner: C'est très bien.

D'autres organismes, comme les sociétés minières, organisent-ils ce genre d'activités?

Mme Barb Keenan: Oui, les sociétés minières...

Mme Kim Warburton: Si vous me permettez d'ajouter quelque chose, Générale Électrique apporte son appui à une organisation appelée Actua. Leurs bureaux sont situés ici, à Ottawa. Ils ont conçu un programme spécial pour les Premières nations qui leur a permis, l'an dernier, d'aider 20 000 étudiants. Ils offrent des programmes en sciences et en technologies aux enfants âgés de 9 à 15 ans. Il s'agit d'amener les enfants à se passionner pour les sciences et la technologie, et ils s'y prennent pour cela de diverses façons.

Dans le cas des Premières nations, leurs activités sont également adaptées à leur culture. C'est ainsi que les enfants se font des gants avec du blanc de baleine et plongent ensuite les mains dans de l'eau glacée. Ils comprennent alors l'intérêt de la chose.

Ce qui est surprenant est que, pour l'un des programmes donnés dans le Grand Nord, alors que d'habitude vous ne savez jamais combien d'enfants vont y assister, ils étaient 50 le premier jour. Le lendemain, ils étaient 100, puis 150, et tous les anciens sont également venus par la suite. Dans leurs commentaires, les participants ont expliqué que ce qui les a attirés est qu'on y disait la même chose qu'eux sur les changements climatiques, la raison pour laquelle ils chassent deux mois plus tôt, etc.

Ce genre de programme a des effets marqués et les réactions des enfants, qui veulent maintenant faire quelque chose dans le domaine des sciences et de la technologie, ont été particulièrement convaincantes. Nous finançons ce programme. Cela fait six ans que nous collaborons avec cette organisation qui accroît le nombre de programmes de sensibilisation destinés aux membres des Premières nations dans les collectivités très éloignées. Les organisateurs y amènent des étudiants universitaires par avion. Il s'agit souvent d'étudiants des Premières nations qui sont à l'université et qui se rendent dans les collectivités pour animer les camps.

•(1620)

M. Rodger Cuzner: Financez-vous ces camps en totalité?

Mme Kim Warburton: Pas en totalité. Nous avons comme partenaires d'autres entreprises qui contribuent au financement...

M. Rodger Cuzner: Pouvez-vous nous fournir plus d'informations à ce sujet?

Mme Kim Warburton: Oui. En vérité, j'ai ici une partie de cette information et je vais me faire un plaisir de vous la donner.

Le président: Je vous remercie. Monsieur Cuzner. Votre temps de parole est épuisé.

La parole est maintenant à M. Butt.

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

Je tiens à remercier les représentants d'Ontario Power Generation et de Générale Électrique d'être parmi nous aujourd'hui, et plus particulièrement ceux de Générale Électrique dont le siège social canadien se trouve dans ma circonscription, à Mississauga. C'est un plaisir d'avoir Kim et Ross parmi nous. Je suis ravi de vous revoir et j'apprécie énormément la conscience sociale et le leadership dont font preuve Générale Électrique et Ontario Power Generation dans les diverses collectivités où elles sont implantées.

Après les compliments, venons-en aux questions.

J'ai trouvé assez intéressante la distinction que vous semblez faire entre deux types de travailleurs compétents dans ces collectivités éloignées. Le premier est celui de jeunes qui fréquentent l'école maintenant, et l'autre celui de ceux qui ont terminé leurs études ou abandonné leurs études postsecondaires et qui sont maintenant des adultes, au chômage ou n'ayant pas les compétences qui leur permettraient d'être embauchés pour travailler dans certaines de ces entreprises. Il faut en effet avoir un certain niveau de compétences pour pouvoir le faire.

Ma question porte sur les plus jeunes. Vous avez indiqué que, dans certaines de ces collectivités éloignées, rurales et autochtones, le taux de décrochage est très élevé à l'école secondaire. Je suis curieux de savoir si cela vous a amené à formuler des recommandations aux gouvernements provinciaux et territoriaux, qui sont les principaux responsables de l'éducation en dehors des réserves. Leur avez-vous conseillé de s'intéresser à cette question et, nous, devrions-nous inciter les provinces à modifier certains de leurs contenus de cours pour que ceux-ci préparent mieux les élèves à exercer des métiers spécialisés ou à suivre des programmes d'apprentissage lorsqu'ils atteignent l'âge de 15, 16 ou 17 ans. Cela vaudrait mieux que de faire du rattrapage au niveau postsecondaire.

Pour moi, j'imagine que si ces jeunes gens pensaient obtenir un emploi à la fin de leurs études, leur taux de décrochage serait beaucoup plus faible. Il se peut qu'ils ne lisent pas Shakespeare, même si certains d'entre eux peuvent juger que c'est important de le faire. Il se peut aussi que cela ne suffise pas à les motiver à poursuivre leurs études et à devenir des travailleurs compétents lorsqu'ils auront fini leurs études postsecondaires à 17, 18 ou 19 ans, selon la province dans laquelle ils résident.

Est-ce un aspect des choses que vous avez abordé dans vos discussions avec nos collègues des provinces et des territoires en traitant dans les grandes lignes des contenus de cours et de la façon dont nous pourrions peut-être faire plus d'efforts pour amener ces jeunes à devenir des travailleurs compétents?

Si quelqu'un veut réagir... Je crois que Générale Électrique a fait un peu plus de travail dans ce domaine qu'Ontario Power Generation.

Mme Kim Warburton: En ce qui concerne les contenus de cours, nous ne sommes pas vraiment entrés dans les détails. Je peux vous faire part des commentaires que nous ont faits les représentants des entreprises, et également certains dirigeants municipaux, au sujet de ces contenus de cours. Quelques-uns se dégageaient du lot. L'un portait sur la nécessité de liens entre les contenus de cours et les gens, et les endroits où ils vivent. C'est un commentaire que nous avons entendu à maintes occasions. Donc, votre commentaire sur Shakespeare...

On nous a également rappelé que ces gens vivent dans le Grand Nord, et qu'il y aurait donc avantage à ce que les contenus de cours fassent le lien avec leur environnement. Quelques commentaires ont aussi porté sur les questions linguistiques. Il serait important que ces contenus de cours soient disponibles dans deux langues.

Un autre commentaire important que je tiens à vous faire est que nombre des sociétés minières à qui nous avons parlé, qui embauchent quantité de biologistes, nous ont dit qu'il n'y a pas mieux qu'un membre des Premières nations ou un Inuit pour travailler sur le terrain avec les employés de ces sociétés. S'il est hautement probable qu'ils n'ont pas terminé leurs études secondaires, ce sont néanmoins eux qui ont le plus de sens pratique. Ces entreprises font donc appel à des personnes qui ont des capacités et des aptitudes en reconnaissant qu'elles ne voudront jamais aller à l'école ni tenter d'obtenir un diplôme. Ces entreprises s'adaptent donc à l'embauche en reconnaissant que les compétences essentielles ne sont pas toujours la littératie et la numératie, mais que ces gens ont des capacités extraordinaires.

● (1625)

Le président: D'accord.

Barb, la parole est à vous.

Mme Barb Keenan: Dans notre cas, nous sommes plus proches du point de vue de la province de l'Ontario. Nous nous sommes engagés à collaborer avec le Conseil sectoriel de l'électricité, qui accorde une grande importance à la nécessité de rendre à nouveau les métiers spécialisés attrayants, d'aller sur le terrain et de travailler concrètement à sensibiliser davantage les gens aux possibilités et à la façon dont, en pratique, ils pourront prétendre à un emploi s'ils ont réussi leurs études secondaires, parce que ce sont des compétences qui seront extrêmement rares à l'avenir.

À un niveau plus large, une initiative a été lancée, en particulier en Ontario, dans laquelle les syndicats et les employeurs ont joint leurs efforts pour se rendre dans les écoles secondaires et pour décrire en détail toutes ces choses aux élèves. Cela ne visait pas uniquement les Premières nations; c'était une initiative plus large appelée Avenirs brillants.

En ce qui concerne plus précisément les Premières nations, dans les collectivités où nous exploitons des centrales et qui sont proches de Premières nations, nous allons les rencontrer et leur présentons les carrières qui seront disponibles, les types de compétences que nous chercherons à l'embauche, et le niveau d'éducation qu'il faudra avoir. Nous faisons ensuite un suivi et collaborons avec les collèges locaux pour tenter de nous assurer que les élèves réalisent bien les possibilités qui s'offrent à eux. Cela représente beaucoup de travail pour sensibiliser davantage aux possibilités d'emploi.

M. Brad Butt: Mon temps est-il épuisé, monsieur le président?

Le président: Vous pouvez poursuivre si vous voulez demander...

M. Brad Butt: Cela devrait me prendre moins d'une trentaine de secondes et j'en aurai terminé.

Le président: Nous vous écoutons.

M. Brad Butt: C'est parfait pour moi.

La seconde moitié de la question portait bien évidemment sur les gens de groupes d'âge qui en ont terminé avec l'école secondaire, qui occupent peut-être maintenant des emplois nécessitant peu de compétences ou qui sont au chômage? Il y a là une possibilité pour une entreprise qui arrive sur place, que ce soit pour construire une nouvelle usine, exploiter une mine ou quoi que ce soit d'autre.

Y a-t-il des choses précises, je suis sûr que vous en avez mentionné quelques autres, mais je vous offre la possibilité de mentionner celles que vous n'auriez pas encore citées, que nous pourrions faire pour que cette personne sache qu'il y a une possibilité qui s'offre à elle maintenant? À quelles entraves pourrions-nous nous heurter dans une telle démarche? Nous finançons certaines subventions d'apprentissage et des prêts pour inciter les gens à poursuivre leurs études. À votre avis, qu'est-ce qui empêche cette personne d'intégrer le groupe des travailleurs compétents?

Mme Kim Warburton: Une fois encore, ce n'est pas toujours une question d'argent. Ce peut-être une question d'adéquation. On nous a dit qu'il est nécessaire de collaborer avec le milieu des entreprises, avec les personnes et avec les collectivités dans leur ensemble pour savoir quels seront les métiers et les emplois disponibles et, ensuite, y consacrer le financement nécessaire. C'est ainsi qu'il est inutile d'avoir un vaste éventail de programmes de formation à des emplois qui n'existeront jamais. Il faut au contraire chercher quelles sont les possibilités économiques et s'ajuster en conséquence.

Ce ne sont pas toujours des questions d'argent. Il s'agit souvent de parvenir à une meilleure harmonisation et à une plus grande adéquation en invitant davantage de personnes à la table pour faciliter cette prise de décisions.

Le président: Souhaitez-vous répondre rapidement, madame Keenan?

Nous vous écoutons.

Mme Barb Keenan: L'un des sujets que nous avons abordés dans ce domaine est celui des cours d'employabilité. Ils pourraient apporter aux gens qui ne travaillent pas depuis un certain temps un soutien à la réintégration.

Le second élément concernait les possibilités de placement, à un moment donné dans le temps, qui permettraient aux gens d'avoir réellement la possibilité de renouer avec un milieu de travail et de mettre leurs compétences en application pour voir si elles conviennent. Une telle modalité nous est apparue très avantageuse et s'est avérée une grande réussite.

Le président: Merci beaucoup.

Je tiens à remercier les témoins de ces échanges très intéressants avec les questions et les réponses. Encore merci d'être venus nous rencontrer aujourd'hui.

Nous allons maintenant suspendre la séance un instant.

Merci.

• (1625) _____ (Pause) _____

• (1635)

Le président: Très bien, nous allons maintenant entamer la seconde moitié de cette séance.

Je suis ravi d'accueillir Kelly Lendsay, le président et chef de la direction du Conseil des Ressources Humaines Autochtones et des membres de l'Assemblée des Premières Nations. Merci d'être ici.

Vous allez normalement disposer chacun de cinq minutes pour votre exposé, et nous vous demanderons ensuite de répondre à une série de questions des députés de tous les partis.

Qui va prendre la parole en premier? Est-ce M. Lendsay?

M. Kelly Lendsay (président et chef de la direction, Conseil des Ressources Humaines Autochtones): Comme vous le voyez, Peter et moi sommes assis à l'extérieur, parce que nous savons la place qu'occupent les femmes dans nos collectivités. Nous devrions donc commencer par donner la parole aux femmes.

Des voix: Oh, oh!

Le président: Les femmes en premier? D'accord.

M. Kelly Lendsay: Monsieur Dinsdale, êtes-vous prêt à vous lancer à l'eau?

M. Peter Dinsdale (directeur des opérations, Assemblée des Premières Nations): Je ne sais trop quoi répondre.

Le président: Il vaut peut-être mieux oublier l'eau et débiter votre exposé.

M. Peter Dinsdale: Tout à fait. Je commence donc.

Je tiens à remercier le président et les membres du comité d'avoir invité les représentants de l'Assemblée des Premières Nations à vous parler au nom des signataires de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones, la SFCEA en abrégé.

Le sujet que vous avez retenu pour votre étude, le perfectionnement des compétences dans les collectivités rurales éloignées en période de restrictions budgétaires, semble taillé sur mesure pour nos signataires de cette stratégie. Permettez-moi tout d'abord de vous rappeler qu'environ 90 p. 100 de la population canadienne vit à moins de 100 miles de notre frontière avec les États-Unis. La majorité de notre population autochtone, jeune et en forte croissance, vit dans les régions de notre pays qui sont considérées comme rurales et éloignées. Il faut aussi savoir que nos signataires de la SFCEA travaillent dans un contexte de restrictions budgétaires depuis 1996.

Avant de poursuivre, permettez-moi de situer un peu les choses en vous donnant quelques informations de nature générale. Jusqu'à l'an dernier, les ententes signées portaient le nom d'Ententes sur le développement des ressources humaines autochtone, ou EDRHA. Ces dernières ont été abandonnées au profit de la SFCEA pour mettre l'accent sur l'instauration de liens entre les besoins en formation des Premières nations et les exigences du marché du travail, ce qui implique d'accorder plus d'importance à la mise en place de partenariats avec l'industrie et avec les divers paliers de gouvernement.

Cela fait plus de 20 ans, en vérité depuis 1991, que les citoyens des Premières nations de toutes les régions du pays ont compté sur les signataires au niveau local de la SFCEA pour leur fournir des possibilités de formation, d'éducation, de perfectionnement des compétences et d'emploi. Les signataires de la SFCEA sont les premiers vers qui se tournent nombre de nos membres, qui se débattent pour sortir de la pauvreté, pour obtenir de l'aide.

L'aide que nous leur apportons prend toute une série de formes, allant de l'appui aux services de garde aux cours d'alphabétisation et d'habiletés fondamentales, en passant par toute une gamme de formations à divers métiers, aux premiers soins et à la sécurité. Je dois toutefois vous préciser que la formation aux habiletés fondamentales et l'amélioration des compétences professionnelles par des formations spécialisées et techniques nécessitent plus d'argent pour permettre à nos clients de devenir aptes à occuper un emploi à partir de leurs situations actuelles. Le maintien en emploi nécessite également un engagement de l'employeur qui va au-delà d'un système de rémunération stimulant.

Le fait de passer de services axés sur le client à des services axés sur la demande se révèle coûteux pour les signataires de la SFCEA et exige des capacités et des ressources additionnelles, qui sont déjà étirées au maximum. Délaisser le principe de la prestation de services aux personnes au profit de la mise en place de nouveaux partenariats avec les employeurs impose aux centres de services de nouvelles exigences, en particulier dans les régions éloignées où les coûts de prestation de la formation sont plus élevés et dans les collectivités les plus petites qui n'ont accès qu'à des budgets limités.

Lorsque nos clients deviennent mieux qualifiés, ils sont à même de suivre des formations dans divers secteurs, comme ceux du tourisme, des transports, de l'exploitation minière ou forestière, de l'énergie ou de la protection de l'environnement. Ne voyez aucune connotation particulière au terme « client » qui est couramment utilisé par les signataires de la SFCEA et, en règle générale, par les divers services d'emploi. Ces clients sont des membres de la collectivité qui, comme les personnes assises autour de cette table, veulent avoir un emploi intéressant pour subvenir à leurs propres besoins et à ceux de leur famille.

Malheureusement, cela fait maintenant plus de 15 ans, pour être précis depuis 1996, que nous n'avons constaté aucune augmentation des investissements du gouvernement fédéral dont nous avons tant besoin dans nos programmes et services de base, comme la SFCEA.

Cela fait une décennie que L'Assemblée des Premières nations demande au gouvernement fédéral, dans ses propositions prébudgétaires, d'accroître sensiblement son financement pour qu'il atteigne le même niveau que dans le reste du Canada. La principale difficulté à laquelle nous sommes confrontés est d'essayer de fournir des services à une population en forte croissance qui ne reçoit pas l'éducation de qualité qui lui permettrait de se préparer au marché du travail. Parallèlement, les coûts de la prestation des programmes continuent à augmenter, ce qui nous contraint à tenter de faire plus avec moins.

Nous sommes parvenus à un point névralgique, auquel il nous faut plus de fonds et de ressources pour répondre aux besoins d'un nombre de clients qui ne cesse d'augmenter. La négligence chronique dont nous sommes victimes fait que beaucoup trop de nos jeunes n'ont pas l'éducation et les compétences nécessaires pour obtenir des emplois intéressants, qui leur permettraient de subvenir à leurs propres besoins et à ceux de la famille, et d'être des atouts pour leurs collectivités.

Cela impose également un fardeau beaucoup plus lourd à nos signataires de la SFCEA. Beaucoup trop de nos collectivités sont victimes d'un trop grand nombre d'entraves qui empêchent les gens de prospérer. Pour réussir, il faut que nous ayons accès aux mêmes éléments de base que la plupart des Canadiens. Imaginez les résultats si tous nos clients de la SFCEA vivaient dans des collectivités offrant des services de logement, d'aqueduc et même de loisirs qui conviennent. Imaginez qu'ils puissent fréquenter une école secondaire dans leur collectivité, et qu'ils aient le même taux de diplomation que dans le reste du Canada.

L'objectif ultime de nos signataires de la SFCEA est de répondre aux besoins d'une population en croissance, en lui permettant d'accéder à des emplois à long terme et intéressants qui permettront d'améliorer la situation des Premières nations et de rendre le Canada plus fort. Nous avons besoin, pour atteindre cet objectif, que ce comité recommande avec insistance que le Canada investisse dans nos gens.

Notre chef national, Shawn Atleo, a déclaré à maintes occasions que, si nous parvenons à réduire les écarts dans les domaines de

l'éducation et de l'emploi, notre contribution à l'économie canadienne pourrait augmenter de 300 milliards de dollars, tout en réduisant les coûts sociaux imputables à la pauvreté des Premières nations de 115 milliards de dollars.

Le mois dernier, le premier ministre a repris à son compte nos objectifs dans sa déclaration à l'ouverture du rassemblement de la Couronne et des Premières nations qui s'est tenu ici, à Ottawa. Permettez-moi donc de le citer:

« ... la demande de main-d'oeuvre dans notre future économie sera telle que nous nous positionnons dès aujourd'hui pour débloquer le vaste potentiel économique de la population des Premières Nations, et de manière à atteindre nos objectifs mutuels.

La croissance dynamique de l'économie canadienne exigera une croissance correspondante de la main-d'oeuvre qualifiée dans toutes les régions: urbaines, rurales ou éloignées. Les peuples autochtones constituent la population la plus jeune du Canada. Il est donc dans notre intérêt à tous que les populations autochtones aient une éducation, des qualifications et des emplois. »

• (1640)

Plus tôt ce mois-ci, la Chambre de commerce du Canada a publié la liste des 10 principales entraves à la capacité concurrentielle du Canada. La pénurie croissante de compétences et de ressources humaines figure parmi les plus lourdes de conséquences auxquelles il faut apporter des solutions. Le chef national Atleo a réagi à cette publication en déclarant qu'il est indispensable, au cours du prochain cycle budgétaire, d'offrir aux jeunes des Premières nations une formation axée sur des compétences et une bonne éducation, comparables à celles données dans les autres régions du pays, si le Canada compte faire face à la crise des compétences et à la pénurie croissante de main-d'oeuvre.

Il est impératif que le Canada investisse dans l'acquisition des compétences, en formation et en éducation, en particulier quand nous savons que l'apport des Premières nations à l'économie canadienne pourrait atteindre 400 ou 500 milliards de dollars d'ici 2026 si les lacunes en éducation et les autres retards des Premières nations par rapport aux autres Canadiens étaient comblés.

Dans l'état actuel des choses, ne rien faire signifierait une croissance du fardeau de plusieurs milliards de dollars pour faire face aux répercussions sociales de la pauvreté et du désespoir. Toutefois, le coût de financement adéquat sera largement compensé si nos Premières nations bénéficient d'un avenir dynamique.

La demande de services assurés dans le cadre de la SFCEA est plus élevée aujourd'hui qu'elle ne l'a jamais été parce que notre population qui augmente atteint maintenant un million de personnes, dont la moitié a moins de 23 ans. En particulier dans les régions rurales et éloignées, nos gens sont les mieux placés pour devenir la main-d'oeuvre de demain du Canada. Nous avons enregistré nombre de réussites, même si nos clients sont confrontés à toute une gamme d'entraves et de difficultés dans de nombreux domaines, des dépenses en services de garde à la lutte contre la toxicomanie et l'alcoolisme.

Pour terminer, je tiens à insister sur le dynamisme et la diversité des signataires autochtones de la SFCEA qui ont fait d'eux des atouts essentiels dans leurs collectivités. Chacun d'eux a sa propre méthode de prestations de services en fonction de la connaissance qu'il a de ses clients et de leurs besoins. Les régions aux populations éparses, éloignées et rurales ont ouvert des bureaux et se sont dotées de conseils locaux. Celles qui ont des populations plus fortement concentrées offrent de nombreux services sous un même toit et ont également leurs conseils. Peu importe l'endroit, que ce soit en milieu urbain, rural ou éloigné, les signataires de la SFCEA sont les mieux placés pour comprendre les besoins uniques de leurs marchés de l'emploi, et pour y répondre, que ce soit dans les secteurs des mines, des transports, de la forêt, du tourisme ou dans des douzaines d'autres.

Je suis accompagné de Mme Elvera Garlaw, du centre Grand River Employment and Training de la bande Six Nations of the Grand River, en Ontario, et de Cheryl McDonald de la Commission de développement des ressources humaines des Premières nations du Québec. Dans le peu de temps qui me reste, j'aimerais qu'elles puissent se présenter avant de répondre aux questions que les membres du comité pourraient avoir.

Merci beaucoup.

• (1645)

Mme Elvera Garlow (représentante, Assemblée des Premières Nations): Bonjour à tous, ou plutôt bonsoir parce que l'heure avance.

Je tiens simplement à vous dire que je suis l'une des signataires de la SFCEA et que cela fait 20 ans que je m'occupe de ce dossier, donc depuis le programme Cheminement de carrière jusqu'à nos jours. Comme directrice exécutive du centre Grand River Employment and Training, j'ai pu observer, dans ma région, l'évolution des transferts de responsabilités en matière d'emploi et de formation des peuples autochtones, aux premières nations dans ce cas ci.

Je vais peut-être vous surprendre, mais je pense que c'est la meilleure chose qui soit jamais arrivée. Auparavant, j'ai travaillé 14 ans au gouvernement fédéral avant de prendre ce poste, et là, j'ai trouvé ma voie. Je suis vraiment ravie d'avoir la possibilité de travailler avec des jeunes à Six Nations. Je ne pourrais souhaiter mieux. Je ne le perçois même plus comme un travail. Je m'y plais tous les jours. Je peux constater les bons résultats que ce transfert de responsabilités a permis d'obtenir. Je suis d'avis que la SFCEA est une excellente stratégie. À mes yeux, elle présente un seul problème: je n'aime pas ses modalités de mise en œuvre.

Nous avons accueilli avec plaisir la stratégie elle-même. Nous n'avons toutefois besoin de personne qui vienne interférer dans nos activités ou prétendre faire de la microgestion, nous dire que nous devons faire ceci ou cela. Cela fait déjà 10 ans que nous faisons ce travail. Alors, ne venez pas nous imposer ces petits détails dont nous nous sommes déjà occupés. J'ai déjà dû demander à l'agente de projets de Toronto qui s'occupe de nos dossiers s'il s'agissait de mon plan ou du sien. C'est le mien. Elle m'expliquait ce que je devais faire et je me disais « Ce n'est pas acceptable. Il s'agit de mon plan pour ma collectivité. » Je devrais pouvoir faire ce que j'ai à faire, sans que personne ne vienne me dire que ce n'est pas la bonne chose à faire, ou que je devrais faire ceci ou cela.

C'est le seul problème que me pose la mise en œuvre de la SFCEA. J'aurais quantité d'autres choses à vous dire sur ce que nous faisons en Ontario. Nous nous sommes dotés d'un très bon modèle que j'aimerais partager avec vous, sans doute pas ce soir, mais à une autre occasion.

Le président: Madame McDonald, c'est à votre tour.

Mme Cheryl McDonald (représentante, Assemblée des Premières Nations): Bonsoir à tous.

Je suis une Mohawk de Kanesatake, mais je suis née sur la réserve et y ai été élevée. Mes parents ont déménagé aux États-Unis quand ils étaient jeunes et c'est là qu'ils ont continué à m'élever. Ma vie a été partagée à parts égales entre les États-Unis et le Canada.

Lorsque je suis revenue au Canada, l'un des premiers emplois que j'ai eus était au bureau local de la commission, l'un de ceux qui sont à l'origine de la SFCEA. J'y ai travaillé pendant une dizaine d'années et ce fut pour moi l'occasion d'apprendre quantité de choses. J'étais directrice de programme quand je suis partie. J'ai vu que la SFCEA prenait en main des personnes, dans la situation où elles se trouvaient, qu'elles aient abandonné l'école secondaire ou reviennent sur le marché du travail, et les aidait à trouver des emplois intéressants.

Sur les réserves, qu'elles soient situées à proximité d'une grande ville, comme Kahnawake, ou en région éloignée, les gens font face à des difficultés. Au Québec, leurs habitants sont nombreux à parler des langues des premières nations et ils doivent se familiariser avec le français et avec l'anglais. C'est une difficulté bien réelle dans cette province.

En quittant ce poste, je suis passée au niveau régional. Je travaille maintenant à l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador. Nous nous efforçons de venir en aide aux collectivités des premières nations. Pendant les 10 ans que j'ai passés en dehors de la collectivité, les défis se sont amplifiés avec la croissance de la population et de plus en plus de gens ont commencé à convenir qu'ils avaient besoin de ce type de services. Je constate que les difficultés que l'on voyait auparavant uniquement dans ma collectivité d'origine sont maintenant également présentes au niveau régional. Comme je siège à un groupe de travail national de l'APN, j'observe que ces difficultés s'aggravent partout au Québec, mais aussi dans le reste du Canada.

Nous ne recevons pas assez d'argent pour y faire face. Les défis et les entraves auxquels nous nous heurtons sont bien réels. J'ai aussi eu le plaisir d'assister à des conférences destinées à permettre à des étudiants autochtones du postsecondaire d'obtenir d'excellents emplois dans des banques, et dans d'autres entreprises de ce genre. L'expérience que j'ai acquise, aussi bien dans ma vie professionnelle que dans ma vie personnelle, me montre bien qu'il faut que nous obtenions les fonds nécessaires pour venir en aide à nos clients à ce niveau. Nous essayons de faire tout cela en même temps. Nous avons besoin de plus d'argent.

Avec le passage de l'EDRHA à la SFCEA, nous ne faisons plus que remplir des rapports en montrant que, peu importe le nombre de fois que nous refaisons nos additions, nous obtenons toujours les mêmes montants. Cette obligation bureaucratique de rendre compte finit par nous empêcher d'aider nos travailleurs de première ligne à recevoir la formation dont ils ont besoin pour aider ces clients et s'assurer qu'ils reçoivent le soutien nécessaire.

Je me sens honorée d'être parmi vous aujourd'hui. J'espère que je pourrais vous faire profiter de mon expérience au niveau de la base et vous éclairer sur les défis auxquels nous faisons face afin que nos pairs et nos collectivités puissent commencer à prospérer. Nous voulons être en mesure de répondre aux demandes d'emploi hors réserve dans diverses industries et nous servir des budgets que nous obtenons dans le cadre de la SFCEA pour développer nos collectivités. Il faut que nous fassions les deux. Nous ne nous consacrerons pas à une tâche aux dépens de l'autre.

Je vous remercie de votre attention.

• (1650)

Le président: Merci.

Pour ceux qui se le demandent, SFCEA est l'abréviation de Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones. Nous en avons beaucoup entendu parler, en bien.

La parole est maintenant à vous, Monsieur Lendsay.

M. Kelly Lendsay: Je vous remercie.

C'est un plaisir de vous rencontrer à nouveau, chers dirigeants, et vous aussi, Ed. Vous avez eu la possibilité d'assister à nos ateliers sur l'inclusion et, pour moi, j'attends l'occasion de réagir à ce rapport.

J'ai choisi de cibler mes commentaires sur trois recommandations.

À mes estimés collègues de l'Assemblée des Premières Nations, qui siègent à notre conseil d'administration, je dis que le chef Roger Augustine et le chef national sont des champions. Je suis d'avis que ce rapport traite réellement de trois défis: les partenariats, l'éducation et le domaine des compétences et de la formation.

L'une des recommandations affirme que nous devons préparer une analyse de rentabilisation pour investir dans les collectivités éloignées. Ces collectivités doivent proposer un ou des produits qui offrent des débouchés, soit une main-d'œuvre compétente et accessible et des infrastructures essentielles. À ce sujet, il me semble que le thème que vous avez retenu met l'accent sur les collectivités au lieu de s'intéresser à la nature des déterminants économiques et d'envisager les collectivités comme des ressources collectives. Permettez-moi de vous donner un exemple. Si vous étudiez l'importance du marché autochtone, celui-ci représente un pouvoir d'achat d'environ 24 milliards de dollars. C'est la contribution des peuples autochtones au PIB canadien. Elle atteindra 36 milliards de dollars d'ici 2016.

Cela correspond aux PIB combinés de l'Île-du-Prince-Édouard et de Terre-Neuve. Ce qui serait intéressant serait que vous vous penchiez sur le PIB du Nord, en tenant compte de toutes ces collectivités rurales et éloignées. Les Canadiens réaliseraient alors qu'il est énorme, qu'il est important et qu'il augmente, parce que notre main-d'œuvre augmente.

Il y a deux raisons qui expliquent la croissance de notre main-d'œuvre. La première est le secteur des ressources. Une part de plus en plus importante de notre économie est essentiellement primaire. Nous allons développer de plus en plus de ces ressources dans le nord et, au fur et à mesure que les glaces vont reculer, nous allons pouvoir ouvrir de nouvelles voies navigables dans tout le nord et dans l'Arctique. Je vois là des possibilités énormes de croissance. Nous allons avoir besoin de plus en plus de travailleurs dans ces régions éloignées et rurales.

Permettez-moi de prendre les choses à l'envers. S'il n'y avait personne dans le nord, nous aurions besoin d'une stratégie pour y faire venir des gens.

La seconde raison de l'augmentation de notre main-d'œuvre est liée aux télécommunications et aux TIC. Nous connaissons tous fort bien la valeur et l'importance des échanges que nous avons avec l'Inde. À une échelle micro, si vous parvenez à appréhender le nord de la même façon que l'Inde, pourquoi ne pourrions-nous pas investir en infrastructures de TIC afin que nos collectivités nordiques, dont bon nombre sont des collectivités autochtones, deviennent une solution dans la fourniture de produits et de services au secteur des TIC. Il est certain que si nous parvenons à transmettre ce savoir à

partir de l'Inde, nous pouvons le faire du nord vers le sud, et même vers le reste du monde.

Le Canada pourrait prendre des mesures pour que nos régions nordiques assument un rôle d'innovateur dans la région circumpolaire, ce qui leur permettrait de devenir vraiment des leaders en TIC. Un thème connexe abordé dans le rapport est la nécessité, pour nous, d'insister sur le fait qu'il s'agit là d'un investissement et non pas d'une subvention, d'une aide temporaire et non pas d'un don.

Il suffirait tout simplement d'expliquer qu'il en coûte plus cher pour faire des affaires dans le Nord.

Les Canadiens savent fort bien que, sur l'indice du développement humain des Nations Unies, leurs concitoyens autochtones occupent la 48^e place au classement mondial alors que les autres Canadiens se trouvent parmi les cinq premiers. Les membres des premières nations qui vivent sur réserve sont, eux, à la 63^e place.

Oublions un instant les coûts. Nous devrions investir pour parvenir à ce que tous les Canadiens, qu'ils soient ou non Autochtones, aient le même niveau de vie. Il faut donc admettre que si l'alimentation en eau potable coûte plus cher dans ces régions, eh bien c'est comme cela. S'il coûte plus cher de construire des routes dans le Nord, eh bien cela coûte plus cher; c'est tout! Je suis d'avis que c'est une opinion que les Canadiens partagent.

Le troisième défi abordé dans le rapport est celui des compétences et de la formation. Le gouvernement fédéral doit faire preuve d'assez de souplesse pour tenir compte des réalités économiques de chacune des collectivités et d'autres modalités de formation, qui peuvent s'y avérer nécessaires pour obtenir des résultats dignes de ce nom. Le rapport traite des compétences des Autochtones et des initiatives de formation à l'emploi qui leur sont destinées. Les signataires de la SFCEA vous en ont parlé. Il y en a plus de 300 à travers le pays. Elles constituent la source d'informations sur les collectivités que vous cherchez.

Le chaînon manquant est que, pour nombre de ces signataires de la SFCEA, la majorité de leurs fonds est dirigée vers les collèges, essentiellement pour leur permettre d'investir dans les formations aux métiers spécialisés dont nous avons besoin. Les signataires de la SFCEA entretiennent d'ailleurs une relation extraordinaire avec l'argent puisque ce sont eux qui décident à quels programmes les collèges doivent l'employer pour former les gens dont les employeurs ont besoin.

Une troisième considération, en ce qui concerne les compétences et la formation, est qu'il est impératif d'obtenir l'implication des employeurs. Vous évoquiez un peu plus tôt les formations qui se suffiraient à elles-mêmes. Il faut que ces formations soient axées sur les domaines dans lesquels il y a des emplois. Nous allons devoir harmoniser notre système d'éducation à notre système de formation pour qu'il tienne compte des domaines dans lesquels nous prévoyons qu'il y aura des emplois. Si ces emplois ne sont pas là où nous les attendions, nous aurons au moins formé des gens à des domaines dans lesquels nous pensons, sur la base des déterminants de l'économie, qu'il devrait y en avoir à l'avenir.

Enfin, nous avons un groupe composé de ce que nous appelons de jeunes professionnels autochtones. Ceux-ci nous conseillent ce que nous devrions faire. Tout comme vous, tous ceux d'entre nous qui sont assis sur le cercle intérieur sont des enfants du baby-boom, et nombre de ceux qui sont assis à l'extérieur appartiennent aux générations X et Y. Il est largement temps de commencer à regarder les Canadiens autochtones de la même façon. Ils ont leur vision et leurs idées sur le monde qui est le leur, et il y aurait sûrement davantage à connaître leurs opinions sur les possibilités que l'économie devrait offrir à l'avenir.

• (1655)

Le rapport mentionne également que nous devons veiller à l'efficacité des programmes, qui doivent répondre aux besoins des employeurs, et qui devraient être mis en œuvre, dans la mesure du possible, sous forme de partenariats. Cela provient du rapport. Une des choses auxquelles tient notre organisation est que les stratégies prennent en compte les besoins des employeurs. On a parlé plus tôt des décalages entre les formations données et les besoins des employeurs. J'estime que les signataires de la SFCEA ont fait un excellent travail en harmonisant leurs investissements en formation aux emplois disponibles, qu'ils soient dans les services de traiteur, dans les domaines de l'arpentage, de la chimie, des métiers, de l'entrepreneuriat et même des TIC.

Le troisième et dernier point que je veux aborder concerne les partenariats. On lit dans le rapport:

« Dans cette ère de réduction du déficit, il arrive souvent que les fonds gouvernementaux ne soient pas disponibles ou suffisants pour répondre aux besoins en infrastructures des collectivités éloignées. » Si le gouvernement fédéral ne peut fournir le financement nécessaire, en tout ou en partie, il peut néanmoins aider d'autres parties à mettre leurs ressources en commun par...

Là, j'aurais quelques suggestions à faire. Le rapport de la Chambre de commerce laisse entendre que le gouvernement pourrait offrir ces ressources en recourant à:

« ... un forum en ligne afin que les entreprises et les partenaires communautaires potentiels puissent combler les lacunes des infrastructures des uns grâce aux capacités excédentaires des autres... »

Je ne peux qu'être d'accord. Notre conseil a lancé la première stratégie numérique, et c'est enthousiasmant. Elle traite de la façon de connecter les gens plus rapidement et de façon moins coûteuse. Il est surprenant de voir ce qui arrive lorsqu'il s'avère possible d'échanger de l'information et des connaissances.

Nous préparons une salle de classe sur l'inclusion à l'intention des employeurs. Ce sera un outil accessible en ligne, pas uniquement ici, au Canada, mais également par nos amis australiens et américains. D'autres pays pourront également y avoir accès. Pour envisager d'apporter un soutien aux TIC dans le Nord, il faut que les infrastructures soient en place pour permettre ces types de collaboration.

Il y a quantité de silos dans ce pays. On les appelle des provinces et des territoires. Nous avons également nos silos autochtones. Il nous faut davantage de réseaux en forme de cercle et les TIC sont l'un des moyens d'y parvenir.

Trop souvent, les employeurs trouvent frustrant de travailler avec les peuples autochtones. Tout est trop fragmenté et il faut davantage d'investissements. Mes collègues présents parmi nous qui travaillent avec la SFCEA vous diront que celle-ci n'est pas dotée des fonds nécessaires pour mettre sur pied des mécanismes de partenariat. Il y a environ cinq ans, nous avons monté, avec des signataires de la SFCEA, un projet appelé Work Force Connects. Il s'agissait d'amener des employeurs et des collectivités à travailler ensemble. Nous l'avons fait dans 11 provinces et territoires et nous avons

obtenu des résultats extraordinaires. Ce fut un vrai succès pour la SFCEA. Cette expérience a permis de trouver des emplois, de donner des formations et de mettre en place des réseaux. Nous pensons que le temps est maintenant venu de répéter l'expérience avec un autre type d'initiative pour instaurer des relations entre les gens, en particulier dans le Nord.

Nous avons un groupe que nous appelons le Cercle du leadership. Il est composé de vrais employeurs, comme ceux dont vous a parlé précédemment le représentant d'Ontario Power Generation, qui sont réellement impliqués. Je disais plutôt que cette conversation n'aurait pas pu avoir lieu il y a 10 ans parce que vous ne posiez pas alors ce genre de questions destinées à approfondir le sujet. Je vous félicite de le faire maintenant; cela montre bien que les choses évoluent. Les employeurs font vraiment des choses, et vous posez maintenant des questions directes destinées à approfondir le sujet. La qualité du dialogue s'est nettement améliorée au cours de la dernière décennie.

Mon dernier commentaire sur ce rapport de la Chambre de commerce du Canada porte sur la première d'une longue liste de recommandations qui se lit comme suit:

« réexamine la formule de financement de l'éducation des collectivités des Premières nations afin de s'assurer d'établir la parité par rapport au modèle de financement de chacune des provinces... afin qu'il réponde à l'ensemble des besoins en éducation des Premières nations. »

Mesdames et messieurs, je suis un partisan de l'enseignement public. Sitting Bull disait que nous devrions regrouper nos idées et voir le genre d'avenir que nous pourrions construire pour nos enfants. Il pensait là à tous nos enfants, en les prenant comme une collectivité. Je crois que, lorsque vous pensez à vos enfants et à vos petits-enfants, ils devraient pouvoir fréquenter une école des premières nations implantée sur une réserve et bénéficier de la même qualité d'enseignement qu'un enfant autochtone qui fréquenterait une école ici, à Ottawa. C'est l'objectif qu'il faut viser si nous croyons réellement dans l'enseignement public. C'est parce que ce n'est pas le cas actuellement qu'il y a cet écart d'environ 25 p. 100 entre les écoles des premières nations sur réserve et hors réserve, un écart qu'il faut absolument combler.

Mon ami Mary Simon vous a remis le rapport de 2011 sur la Stratégie nationale sur l'éducation des Inuits intitulé Les premiers Canadiens, les Canadiens en premier. C'est José Zusugak, l'un de mes bons amis qui a trouvé ce titre. Il est maintenant décédé, mais je crois qu'attirer l'attention sur les Inuits, chez qui on enregistre des taux de suicide parmi les plus élevés dans le monde... Nous faisons face ici à des défis importants.

Pour terminer, ce rapport traite à la section intitulée Le modèle australien de l'initiative Closing the gap. Je me suis rendu dans ce pays et j'y ai travaillé. Je connais la nature des défis qui s'y posent. Soyez attentifs à ce que vous lirez dans ce rapport. Ils ont dérapé au cours des deux dernières années et ils veulent toujours suivre les modèles mis en œuvre au Canada pour voir ce qui peut être fait. Cette question des peuples autochtones ou aborigènes se pose partout dans le monde et c'est la raison pour laquelle notre chef national, Shawn Atleo, parle du leadership dont le Canada devrait faire preuve. En effet, beaucoup d'autres pays surveillent ce que nous faisons et entretiennent des liens avec nous.

• (1700)

Sachez enfin que nous avons innové le mois dernier. Nous avons organisé un salon virtuel du recrutement. Cela ne s'était jamais fait au Canada. Trente-trois employeurs ont pris le risque d'y participer.

Ce fut un essai. Nous avons donc eu 33 employeurs et 602 chercheurs d'emploi autochtone, dont 218 ont participé activement à cet essai.

Je peux vous faire part de deux commentaires de participants. Sacha DeWolfe du Nouveau-Brunswick a dit:

« Ce Salon virtuel du recrutement autochtone, de portée nationale, a été absolument merveilleux. J'ai été tout à fait impressionnée. Je cherche constamment en ligne un travail qui corresponde à mes qualifications et à mes centres d'intérêt, mais sans succès jusqu'à maintenant. En une heure, j'ai trouvé sur votre site trois connexions possibles. Je vous en remercie très sincèrement! »

Au fait, il s'avère que Sacha est la nièce du chef Augustine. Je lui ai montré ce commentaire et il m'a dit « Mais c'est ma nièce! »

Voici le second commentaire:

« C'est une bonne chose que les Autochtones disposent d'un endroit où ils se sentent libres de chercher un emploi sans craindre d'être rejetés parce qu'ils sont Autochtones. »

Et c'est signé John.

Personne ne rédigerait un tel commentaire sans avoir été confronté auparavant à des formes de racisme. Je pense que le défi qui est le nôtre pour l'avenir, collectivement, est de parvenir réellement à une inclusion sociale et économique. Comme je viens une fois par mois à Ottawa, j'ai eu le temps dans l'avion m'amenant de Saskatoon, en Saskatchewan, où se trouve notre siège social, de me demander si les habitants des régions nordiques imaginent qu'on puisse publier un rapport qui serait intitulé « Parvenir à l'inclusion sociale et économique avec le Sud éloigné. » C'est un peu une façon de mimer ce que vous faites ici, car, pour nombre de sujets et pour certaines des questions qui ont été abordées plus tôt, leur nature est la même quand il s'agit d'éducation, de formation et d'inclusion sociale et économique, que l'on soit au Nord ou au Sud.

Voilà, j'en ai terminé. Je vais maintenant me faire un plaisir de répondre à vos questions. Je vous remercie de votre attention.

Meegwetch.

Le président: Merci beaucoup pour cet exposé qui a été fascinant par de nombreux aspects. Si vous nous avez laissé deux fois entendre que vous en aviez terminé, alors que vous continuiez votre exposé, je vous ai laissé poursuivre parce qu'il me paraissait important de savoir ce que vous aviez à dire. Il se peut que nous devions raccourcir un peu la période de questions, mais j'ai trouvé utile de vous offrir la possibilité et la liberté de vous exprimer sur cette question.

Nous allons commencer avec Mme Crowder.

Mme Jean Crowder: Je vous remercie, monsieur le président.

Je tiens à remercier les témoins d'être venus nous rencontrer aujourd'hui.

Je vais commencer en tentant de résumer très brièvement les caractéristiques de la SFCEA.

En nous fiant à ce que vous nous avez dit, tout comme les collectivités de toutes les régions du pays, la durée pendant laquelle il est possible de recourir à la SFCEA est trop courte pour mettre en œuvre efficacement des programmes. En effet, il arrive fréquemment que les gens qui se présentent pour bénéficier de ces programmes fassent face à de multiples entraves à l'emploi. Les programmes mis en œuvre dans le cadre de la SFCEA ne sont pas non plus toujours attentifs aux besoins des clients eux-mêmes, sous l'effet des contraintes qui leur sont imposées par le ministère qui les finance. L'argent manque. Je crois savoir que l'augmentation du budget de la stratégie a été plafonnée à deux pour cent en 1996, sans tenir compte de l'augmentation de la population, en particulier dans les groupes d'âge les plus jeunes. On nous a également dit que cette stratégie est beaucoup trop compliquée à administrer à cause du nombre de rapports à produire et des autres exigences.

Il y a une autre chose que vous n'avez pas mentionnée. J'en ai entendu parler par la Coast Salish Employment and Training Society, un organisme qui travaille dans ma région. Il représente 19 bandes du sud de l'île de Vancouver. Selon ses représentants, les gens ne cessent de parler de partenariats, mais il arrive, lorsqu'un autre organisme gouvernemental se joint à un partenariat et y injecte des fonds, que les autres bailleurs de fonds gouvernementaux réduisent d'autant leur apport. Le secteur privé ne fonctionne pas de cette façon. Ce sont les règles de financement du gouvernement qui sont en cause.

Enfin, la garde des enfants pose un problème important. La Coast Salish Employment and Training Society réussit à trouver de l'argent ailleurs pour assurer les services de garde d'enfants, mais nombre des étudiants qui reviennent sur l'île ont des enfants. Ils sont plus âgés, ont des enfants et des responsabilités familiales. La situation n'est pas tenable.

Vous nous avez recommandé d'assurer un financement stable. Que recommanderiez-vous d'autre, précisément, pour améliorer le programme de la SFCEA?

• (1705)

M. Peter Dinsdale: Je vais commencer à vous répondre et Elvera pourra ensuite prendre le relais.

Je vous remercie d'avoir abordé ces défis qui sont bien réels à mes yeux. Je trouve également que, avec un aussi grand nombre de familles monoparentales, les insuffisances des services de garde d'enfants constituent une entrave très importante.

Il y en a une que vous n'avez pas mentionnée dans votre liste, qui me paraît importante, qui est d'accorder une attention toute particulière aux membres des premières nations qui sont handicapés. En vérité, comme vous le savez, beaucoup d'études se sont penchées sur l'importance de cette population.

Au total, 23 p. 100 des membres des premières nations qui vivent sur une réserve, souffrent d'un handicap. Si nous voulons leur offrir des emplois intéressants et des programmes de formation qui vont leur être utiles, nous devons nous en occuper. Il faut que nous ayons un mécanisme quelconque pour nous occuper d'eux. J'inciterai donc vivement le comité, dans le cadre de son étude, à étudier la nécessité d'accorder une attention particulière à cette entrave.

Les autres que vous avez abordées me paraissent également bien réelles.

Nous savons également fort bien, comme le rappelle le titre de votre étude, que nous sommes à une époque de restrictions budgétaires et nous devons donc tenter d'en faire le plus possible avec ce que nous avons. Je crois que ce sont là les entraves importantes qui nous empêchent d'être aussi efficaces que possible.

Comme Elvera a une expérience plus concrète sur le terrain, elle a peut-être des choses à ajouter.

Mme Elvera Garlow: Un jour, j'aimerais rencontrer ce « moins » parce qu'il faut que nous en fassions toujours un peu plus avec lui. Me comprenez-vous? Toujours faire plus avec moins. C'est déjà ce qu'on nous disait quand je travaillais au ministère et je m'en rappelle fort bien.

Il ne fait aucun doute que les services de garde d'enfants posent un problème là d'où je viens, dans la bande Six Nations de Grand River. Même si nous avons deux garderies, le nombre de places est insuffisant. Nous n'avons pas... Il faut que vous sachiez que nous ne sommes pas autorisés à faire appel à un employeur du secteur privé. Les garderies doivent toujours relever du conseil de bande et cela ne fonctionne pas toujours. Si des gens du secteur privé venaient s'installer chez nous et commençaient à mettre sur pied des entreprises pour régler certains de ces problèmes, cela nous aiderait réellement.

Il en va de même pour le transport. Mon organisation est allée bien au-delà de son mandat pour tenter de résoudre certaines de ces questions. Nous avons fait réaliser une étude sur le transport. Nous avons maintenant un minibus pour permettre à nos étudiants de rencontrer les syndicats à Toronto, afin de leur permettre d'en apprendre davantage sur les divers syndicats, les emplois, etc. et de les aider à s'orienter. En vérité, ils ont été embauchés par une entreprise syndiquée. C'était là l'objectif visé.

Pour en venir à la SFCEA, un certain nombre de choses que vous avez dites sont tout à fait exactes, mais nous n'avons parfois d'autre choix que de tirer sur la ficelle. Vous avez rappelé que l'un des problèmes est parfois le manque de temps pour intervenir. Eh bien, nous le prenons quand même. Vous pouvez commencer avec une personne qui a besoin d'acquérir des compétences de base, de mieux maîtriser la lecture, etc., puis vous l'amener au niveau suivant, celui de l'école secondaire, et ensuite au niveau de la formation professionnelle, à moins que la personne aille à l'université, ou retourne à l'école. Nous faisons ce genre de choses. Nous ne nous laissons pas arrêter par quelque chose qui manque de logique. Nous sommes des gens raisonnables et, si nous estimons qu'il faut procéder de telle façon, c'est ce que nous faisons.

Je ne pense pas que notre bailleur de fonds puisse nous le reprocher, parce que nous nous attaquons au problème. Cela prend tout simplement plus de temps, mais il y a à chaque fois une intervention.

• (1710)

Le président: Merci beaucoup.

Le temps dont vous disposiez est épuisé et je veux maintenant donner la parole à M. Mayes pour une autre période de cinq minutes.

M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC): Je remercie les témoins d'être venus nous rencontrer.

J'apprécie à sa juste valeur le leadership dont vous avez fait preuve sur ce dossier pour le faire progresser. Il me semble que nous avons enregistré des gains importants et des réussites non négligeables. Nous constatons qu'un grand nombre des membres des collectivités qui nous intéressent suivent des formations autochtones et les utilisent ensuite sur le marché du travail, et cela me paraît très positif.

Madame Crowder et moi siégeons au Comité permanent des affaires autochtones et du développement du Grand Nord. Un rapport sur l'éducation postsecondaire des étudiants autochtones a été déposé à la Chambre. Il contenait des recommandations pour améliorer les résultats. Pendant la préparation de ce rapport, nous avons appris que les pourcentages d'étudiants autochtones et non autochtones qui, une fois leurs études secondaires terminées, s'inscrivent à l'enseignement postsecondaire sont pratiquement identiques. La difficulté pour les étudiants autochtones est de parvenir à la 12^e année.

La préparation de ce rapport fut pour nous l'occasion de discuter de la possibilité de faire découvrir plus tôt aux étudiants du

secondaire, du premier ou du second cycle, les possibilités offertes dans les secteurs des mines, du pétrole et du gaz, et dans n'importe quel autre secteur. Or, ces débouchés se présentent dans les collectivités rurales les plus éloignées. Je me demande si on a tenté quelque chose pour que les étudiants le réalisent à un plus jeune âge, en particulier les garçons parce qu'ils sont plus attirés par les métiers manuels, la mécanique, l'électricité et ce genre de choses.

Le président: Nous vous écoutons.

M. Kelly Lendsay: Merci de votre question.

Les statistiques nous indiquent qu'environ 96 p. 100 des enfants autochtones qui finissent leur 12^e année s'inscrivent à l'éducation postsecondaire. Nous ne devrions pas nous concentrer uniquement sur la 12^e année. Il faut également accorder de l'importance à l'enseignement postsecondaire parce que c'est de ce niveau de formation qu'ont besoin les employeurs. Ils veulent des gens ayant suivi une formation postsecondaire.

La difficulté qui se pose réellement est celle que vous avez cernée, soit de les amener à passer du programme de développement de la petite enfance à la maternelle, et ensuite à la 12^e année, avec une bonne qualité d'enseignement de la maternelle à la 12^e année. Une partie de la difficulté est d'éliminer ces plafonds. Nous n'imposons pas de plafond sur l'immigration. Si vous obtenez 100 immigrants, vous allez recevoir les fonds pour assurer la formation de 100 immigrants, mais les choses ne se passent pas de cette façon dans le domaine de l'éducation avec les signataires de la SFCEA.,

Nous savons que 400 000 jeunes Autochtones vont arriver sur le marché. Ils sont actuellement à l'école. Il ne faudrait pas beaucoup de temps à un économiste pour calculer ce qu'il faudra dépenser en éducation, et éventuellement avec l'aide de la SFCEA, et ce qu'il en coûtera dans les collèges et les universités. C'est probablement un calcul relativement simple.

Il faut tirer parti de l'imagination dont peuvent faire preuve les membres des collectivités pour adapter et modifier les contenus de cours de façon à ce qu'ils incitent les gens à rester à l'école. Si je ne me trompe, c'est Brad qui a posé cette question plus tôt. Des choses extraordinaires se produisent. Cela n'affecte en rien les mérites ou les résultats de l'éducation. C'est le contexte de celle-ci qui évolue. C'est comme tenter de calculer la superficie d'une peau de buffle ou de cerf, ou la surface à l'intérieur du cône d'un tipi. Les employeurs veulent des gens qui maîtrisent réellement les compétences essentielles, pour leur permettre d'analyser des solutions et de résoudre des problèmes pour leurs entreprises.

Je suis d'avis que le retard en matière de productivité en est un, en réalité, avant tout dans le domaine de l'éducation. Si nous examinons ce retard comme un retard de productivité, je pense que les gens vont commencer à se demander qui devrait payer, et si c'est un investissement valable ou non. Ce n'est pas ce qu'il faut faire, c'est une question de productivité. Le Canada doit faire davantage en matière de productivité. Investir dans la formation des habitants du Nord, en faisant peut-être appel à un fonds de productivité, serait une solution plus novatrice pour vraiment relever la qualité de l'enseignement, de l'emploi et éventuellement ces résultats.

Le président: Quelqu'un aurait-il quelque chose à ajouter, mais vraiment rapidement?

Nous vous écoutons.

M. Peter Dinsdale: Oui. Ce serait de la négligence de notre part, il me semble, si nous ne tenions pas compte du travail que le Groupe de discussion national sur l'éducation vient tout juste de terminer. Celui-ci a formulé des recommandations très importantes sur le financement d'urgence. La parité de financement ne veut pas dire qu'il faille accorder exactement le même niveau de financement par enseignant. Cette parité implique également de disposer de mécanismes de soutien secondaires, comme des conseillers d'orientation et des laboratoires de science. Toute la question de la parité est complexe. Vous parlez de systèmes, et je pense que c'est important.

L'autre question est un programme de soutien à l'enseignement postsecondaire permettant de financer les personnes qui obtiennent leur diplôme d'études secondaires et semblent toujours visées par les processus d'examen des dépenses.

Je me souviens d'avoir fait un exposé devant ce comité sur les mécanismes de soutien à l'enseignement postsecondaire. À cette époque, les représentants d'AINC s'étaient fait demander directement s'il s'agissait d'un programme discrétionnaire. Ils avaient répondu oui. Il faut savoir, quand on constate les réussites des diplômés de l'école secondaire, que celles-ci ne sont possibles qu'en recourant aux formes d'aide mises à leur disposition. Il me paraît important que le comité en tienne compte.

• (1715)

Le président: Je vous remercie. Je crois que Mme McDonald souhaite également faire un commentaire.

Mme Cheryl McDonald: Je veux compléter ce qu'a dit Elvera. Ce qui manque également, ce sont les budgets d'exploitation et de maintenance, les montants donnés aux provinces pour assurer l'administration. Nous devons nous en occuper avec les faibles budgets dont nous disposons. En plus, au Québec, avec les problèmes de langue, nous devons tout traduire. Toutes nos réunions sont traduites, comme chez vous. Cela coûte cher.

Tous les documents que nous produisons pour les 29 collectivités membres de notre association doivent subir le même traitement. C'est ce qui absorbe les coûts qui devraient être réservés aux services de garde d'enfants. Les collectivités sont très éloignées des centres urbains où se trouvent les sites de formation, et nous devons donc payer les coûts de transport.

Cela réduit le nombre de personnes qui peuvent réellement apporter une aide puisque nous savons, comme elle nous l'a rappelé, que le temps à consacrer à une personne pour qu'elle soit en mesure d'obtenir un emploi...

Je suis prête à parier que les enfants autochtones qui obtiennent leur diplôme de l'école secondaire et qui passent ensuite à l'enseignement postsecondaire se trouvaient dans un milieu qui les a poussés à rester à l'école. Notre problème est que c'est de l'autre moitié de la population que nous devons nous occuper, celle qui vit dans la pauvreté et qui connaît le désarroi social, les suicides, l'alcoolisme, la drogue, la criminalité et la violence. Ce sont ces étudiants-là qui ont besoin de notre aide. Ce sont les clients qui viennent nous voir pour obtenir un travail, mais nous constatons rapidement que, dans leur quotidien, ils doivent affronter tous ces autres obstacles.

Il faut savoir que, même lorsque nous réussissons à faire suivre tout le processus à une personne pour qu'elle soit apte à obtenir un emploi, le simple fait de s'intégrer socialement dans un milieu de travail peut s'avérer très difficile pour un Autochtone. Il va subir un choc culturel et nombre de ceux qui le font reviennent en disant « Je dois vous avouer que ce secteur d'activité ne me convient pas ». Ils veulent essayer de travailler dans un autre domaine. Cela vient

s'ajouter à tout ce que nous essayons déjà de faire avec nos budgets limités. Je vous remercie.

Le président: Je vous remercie. Je sais, Colin, que vous avez d'autres questions, mais la première était si intéressante et la réponse si pertinente que nous avons épuisé le temps qui vous était imparti. Je vais maintenant devoir donner la parole à Mme Hughes. Madame, nous vous écoutons.

Mme Carol Hughes: Merci.

Il faut tout d'abord que je vous dise que quantité de mes électeurs des Premières nations m'ont parlé de la tranche du budget du Programme d'emplois d'été pour étudiants qui est consacré précisément aux Autochtones et qui permet aux jeunes d'acquérir les compétences nécessaires à l'emploi. Je me demande si vous en avez vu les effets sur vos Premières nations. Avez-vous constaté une diminution de nombre de membres des Premières nations qui étaient en mesure d'obtenir ces emplois d'été?

En second lieu, puisque vous parlez des ententes signées dans le cadre de la SFCEA, je suis curieuse de savoir si vous avez constaté un roulement important et des réaffectations des agents de projet de Service Canada et des agents principaux de développement, et si cela a causé ou non des retards dans le traitement des dossiers et dans les règlements.

Mme Elvera Garlow: Je réponds oui à tout. Depuis le début de l'application de la SFCEA, nous avons eu affaire à trois agents différents des finances. Nous avons du traiter avec trois personnes différentes au cours des six premiers mois. Nous pourrions faire leur travail en toute facilité. Nous le connaissons par coeur. J'ai assuré la formation de personnes qui ont pour mandat de faire de la formation en finance. Ils viennent nous voir et nous demandent quoi faire. C'est nous qui devons le leur dire. Ce n'est pas brillant. Le taux de roulement du personnel est élevé. Ils essaient de bien faire. Je ne le conteste pas. C'est juste qu'il va leur falloir beaucoup de temps pour acquérir l'expérience nécessaire. Cela nous a à l'occasion contraints à retenir des chèques destinés à des employés parce que nous manquions de liquidités. Ce n'était pas de notre faute. Tous les rapports avaient été produits. Tout avait été fait. Il s'agit donc simplement d'accélérer les choses.

Le Programme d'emplois d'été pour étudiants pose sans aucun doute un problème. Nous recevions chaque année un montant donné. L'Ontario et le Québec étaient les seuls qui recevaient les fonds du Programme d'emplois d'été pour étudiants. Ils devaient nous traiter comme tout le monde et nous n'avons donc rien reçu, comme les autres provinces. C'est la raison pour laquelle ils procèdent de cette façon.

La première année, nous en sommes maintenant à la seconde sans financement, j'ai utilisé l'argent de notre programme et nous mettons encore en oeuvre le Programme d'emplois d'été pour étudiants l'an dernier, mais c'est nous qui avons assumé ses coûts. Nous avons su à la fin janvier que nous ne recevions pas d'argent. Il était trop tard pour dire à nos employeurs qu'ils devaient présenter eux-mêmes des demandes au Programme d'emplois d'été pour étudiants. C'est un système complètement nouveau. C'est ainsi que j'ai procédé pour aider ma collectivité. Les choses seront différentes cette année parce qu'ils ont dû déposer des demandes. Nous avons disposé d'une année complète pour leur expliquer comment faire. J'ignore comment les choses vont se passer exactement, mais je peux vous dire que nombre de nos gens en Ontario craignaient de ne pas recevoir ces fonds et que leurs étudiants ne puissent bénéficier des expériences de travail qu'avaient eues leurs aînés.

• (1720)

Mme Carol Hughes: J'ai su que l'une des Premières nations qui se trouve dans ma circonscription a appris que son entente dans le cadre de la SFCEA avait été validée le 29 septembre 2011 et qu'elle devait renvoyer les documents d'ici le 30 septembre 2011 pour que l'entente entre en vigueur le 1^{er} octobre 2011.

Avez-vous entendu parler d'autres cas où des organismes n'ont disposé que d'un jour pour lire l'entente, la parapher et la renvoyer? Quelles sont les répercussions que cela entraîne? Combien de temps devez-vous attendre maintenant pour recevoir votre allocation?

Mme Elvera Garlow: J'en ai discuté avec le gestionnaire des finances de notre bureau régional. Il me dit que nous ne dépensons pas notre argent. Nous ne le dépensons pas parce qu'ils ne nous l'ont pas donné. Vous ne pouvez pas dépenser l'argent que vous n'avez pas.

Il y a un versement que nous attendons, c'est celui consacré au programme de renforcement continu que nous avons déjà dépensé. Il s'agit de 800 000 \$. Nous avons besoin de ce chèque très rapidement et ils devraient nous le remettre d'ici peu. Nous aurons alors dépensé tous nos fonds.

Mme Carol Hughes: Est-il difficile de maintenir la participation des employeurs quand vous ne parvenez pas à disposer de ces montants?

Mme Elvera Garlow: C'est difficile. Ils doivent attendre. C'est parfois difficile pour eux. C'est l'une des conséquences. Les centres de formation sont également touchés, et cela pourrait être des collèges. Nous ne traitons pas toujours avec les collèges parce que nous avons notre propre établissement de formation. Vous avez raison, ils doivent attendre.

Le président: Je vous remercie.

Nous allons passer à la série de questions suivantes.

La parole est à vous, monsieur Shory.

M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC): Je vous remercie, monsieur le président, et je veux que les témoins sachent combien j'apprécie qu'ils soient venus nous rencontrer.

En toute honnêteté, je ne peux qu'être d'accord quand vous parlez de l'importance de l'éducation dans les collectivités. C'est un impératif.

Au lieu de continuer sur la même voie, puisque nous y avons déjà consacré un certain temps, je vais m'attarder à certaines avenues de développement économique. Nous savons tous que la population autochtone augmente rapidement et qu'elle constitue le segment le plus jeune de la population canadienne. Nous convenons tous également que les Autochtones de notre pays offrent un potentiel énorme de développement économique. C'est pourquoi, en 2009, notre gouvernement a rendu public le Cadre de développement économique pour les Autochtones qui tient compte des possibilités importantes, réelles et en croissance qu'ont les Canadiens autochtones de participer pleinement, comme jamais par le passé, à l'économie comme entrepreneurs, employeurs et employés.

Lorsque je lis le rapport de la Chambre de commerce du Canada intitulé *Argumentation économique en faveur de l'investissement dans les collectivités éloignées du Canada*, j'ai un peu de mal à m'y retrouver. Dans le chapitre « Place des collectivités éloignées au sein du Canada », on peut lire:

« Non seulement une partie plus importante de nos abondantes ressources naturelles se trouve-t-elle dans ces régions, mais les gens qui sont les plus susceptibles de nous aider à en tirer parti y vivent aussi. »

Et je lis plus loin quelque chose qui m'intrigue:

« Malgré les nombreuses sources de soutien gouvernemental et les dépenses fédérales considérables affectées aux régions rurales et éloignées du Canada, il n'est pas facile de réaliser des progrès constants dans la mise en place de collectivités vigoureuses et autosuffisantes au sein de nos régions éloignées. »

Qu'est-ce qui nous manque dans tout ceci? Pourquoi n'obtenons-nous pas les résultats visés? Vous pourriez peut-être nous dire ce que vous inspirent ces questions.

• (1725)

M. Peter Dinsdale: Merci.

Je vais le faire. Je suis d'avis que le Cadre de développement économique pour les Autochtones de 2009 constituait une première étape importante. Il ne mettait par contre pas l'accent sur les collectivités ni sur les nations, et pas non plus sur leurs capacités à développer leurs économies. Un volet du plan d'action conjoint convenu par le premier ministre et le chef national prévoit la mise sur pied d'un groupe de travail pour débloquer les économies des Premières nations.

Ce n'est pas uniquement un argument de développement économique classique lorsque vous disposez de ressources et pouvez accéder au marché, et qu'il vous faut trouver des capitaux pour en tirer parti. Des ententes de nature politique peuvent également intervenir selon la région du monde dans laquelle le projet doit être réalisé. Les Premières nations sont des collectivités qui ont des droits. Depuis beaucoup trop longtemps, les Premières nations ont dû s'adresser aux tribunaux pour faire reconnaître et affirmer leurs droits. Nous voyons apparaître des concepts comme l'obligation de consulter. Nous constatons que des Premières nations possèdent des titres valables en droit et peuvent alors contester des projets de développement.

C'est une des difficultés auxquelles nous faisons face maintenant, alors que nous avons certaines possibilités de développement économique, mais également des collectivités qui veulent protéger leurs droits à la terre et leurs intérêts sur celle-ci. Nous pouvons évoquer brièvement le cas d'Attawapiskat et de tous ces diamants qui devraient être extraits sous peu de cette région. Quelle est la nature de la ressource et quel est le lien avec la collectivité? Comment tous ces milliards vont-ils aider à appuyer ce qui se passe non loin de là? Quelle leçon pouvons-nous tirer de ce cas?

Je crois que nous avons beaucoup de travail à faire ensemble et que nous ne faisons que l'entamer. On ne peut dire qu'il manque simplement un programme du gouvernement fédéral qui va donner accès à des possibilités individuelles de développement économique. Je crois qu'il s'agit des possibilités de développement économique d'un groupe et d'un pays. Comment pouvons-nous concilier les droits de ces peuples avec l'utilisation et l'extraction de ces ressources? Je crois que nous ne faisons qu'entamer cette conversation tous ensemble, mais il va falloir un certain temps pour que le groupe de travail remplisse son mandat et que nous puissions ensuite nous réunir et trouver des façons de faciliter ce développement économique en faisant appel à ces programmes fédéraux qui ciblent moins les personnes et davantage les collectivités.

Le président: Je vous remercie de cette question, monsieur Shory.

Il nous reste environ trois minutes. Nous avons prévu de consacrer 15 minutes à notre prochaine étude et au choix des témoins qui nous est proposé. Nous le ferons lors de la prochaine réunion.

Rodger, s'il vous reste des questions à poser au cours des deux minutes et demie ou trois qui viennent, nous pourrions peut-être conclure avec vous.

M. Rodger Cuzner: J'aimerais que vous restiez parmi nous encore deux heures car je trouverais cela très utile.

Je vais vous faire un bref exposé et m'en tenir là.

Depuis que Paul Martin a quitté la politique, il s'est toujours engagé à essayer d'aider les collectivités des Premières nations. Il s'est rendu à Eskasoni et a rencontré les enfants de son école secondaire. Il leur a demandé de lui dire quels sont les problèmes auxquels ils font face et quelles solutions ils proposeraient. Une étudiante de 12^e année lui a dit que son bébé a été malade pendant la nuit et qu'elle avait besoin d'argent pour aller voir le médecin. Paul Martin lui a répondu que ce n'est pas une question d'argent. Il a poursuivi en demandant, si l'argent était disponible, qui dans cette salle poursuivrait ses études pour devenir médecin ou infirmière et reviendrait apporter son aide à la collectivité. Ce fut le silence.

L'étudiante lui a alors dit qu'ils étaient allés visiter des établissements dans lesquels l'enseignement se donne en anglais, qui n'est pas leur langue maternelle. Ces étudiants ont besoin d'argent pour disposer d'enseignants en mesure de leur apprendre l'anglais. Il leur a encore demandé ce qu'il adviendrait si l'argent ne posait pas de problème. Imaginons que l'argent soit là. Qui allait poursuivre des études et revenir dans la collectivité pour aider à enseigner l'anglais, afin que les autres puissent faire des études pour devenir infirmière ou médecin, et revenir dans la collectivité pour contribuer à fournir des soins de santé. C'était son approche.

L'étudiante lui a alors demandé pourquoi il n'était pas venu les voir quand il était premier ministre; à quoi il a répondu qu'il s'attendait à être premier ministre un peu plus longtemps, mais que le cours des choses en avait décidé autrement.

Je vois ces enfants. Ma femme est enseignante. Disons qu'il s'agissait de ces enfants... c'est une belle photo. Je sais que si nous allions parler aux élèves de ma femme et leur demander ce qu'ils veulent faire quand ils seront grands, les filles nous diraient vouloir devenir infirmière ou médecin et un garçon qu'il veut jouer pour les Maple Leafs de Toronto. Je lui répondrai alors qu'il devrait avoir davantage d'ambition pour sa carrière.

Des voix: Oh, oh!

M. Rodger Cuzner: Mais il pourrait devenir pompier ou policier. Que veulent faire ces enfants quand ils seront grands?

Est-ce que les aspirations et les espoirs de ces enfants des collectivités éloignées sont les mêmes...?

Je lance la question parce que j'essaie de faire le lien avec la question de Colin sur la façon dont nous pouvons nous y prendre lorsqu'ils auront terminé leur 12^e année. La réussite est extraordinaire, mais il y a cet écart.

Les enfants des collectivités éloignées ont-ils les mêmes aspirations? Je vous laisse...

• (1730)

M. Kelly Lendsay: La réponse est oui. Nous avons étudié la question. Nous avons étudié les carrières qui s'offrent à eux. Dans une étude portant sur l'Ontario et le Québec, quatre enfants sur 444 nous ont dit vouloir devenir astronomes. Que vous soyez Autochtone

ou non, si vous vivez dans la pauvreté, vos espoirs disparaissent à cinq ans. C'est donc une question de pauvreté et non pas d'être Autochtone ou non-Autochtone.

Ce que nous essayons de faire... nous avons des exemples de preuve que nous pouvons communiquer à M. Shory qui viennent de divers endroits, de Diavik à Syncrude. Les habitants du nord sont bien meilleurs que ceux du sud quand il s'agit de mettre sur pied concrètement des partenariats. Ils mettent en place des écoles du leadership. Ils ont une façon d'attirer les gens, comme Dave Tuccaro, qui vient tout juste d'être intronisé au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne.

Nous commençons maintenant à avoir des millionnaires. Nous commençons à avoir une classe moyenne, tout comme l'ont fait les Afro-Américains. C'est un point tournant. Nous n'en sommes pas encore à un renversement de situation, mais des choses changent dans ce pays.

Je connais très bien, monsieur Shory, la stratégie de développement économique. Trois de ses piliers sont les partenariats, l'entrepreneuriat, et le capital humain. Je suis d'avis que le cadre de travail sur les partenariats est bien adapté, le cadre de développement économique. Je crois que vous avez entendu parler ici de certaines de nos frustrations, quand nous en venons au financement. Je dis « Regardons devant nous et prévoyons ».

Nous ne pouvons consacrer d'argent qu'à trois grands postes: l'aide sociale, et je suis ravi que vous ayez parlé des handicapés. Je veux aussi parler des prisonniers. Je siège sur le Groupe consultatif national des services correctionnels du Canada, CORCAN, mis sur pied par M. Toews. Il s'occupe d'aide sociale, de prisons, ou d'éducation et d'emploi.

Les Autochtones veulent travailler. Ils ont travaillé pendant des centaines d'années, des milliers d'années. Ils sont fiers de leur tradition de travail depuis l'économie de la fourrure jusqu'à l'ère des mines de fer d'aujourd'hui. Une nouveauté qui change vraiment les choses est l'apparition d'entrepreneurs autochtones. Ils se heurtent aux mêmes difficultés que tout employeur. Lorsque vous voulez embaucher, vous cherchez des gens qui ont les compétences, l'éducation et l'attitude nécessaires. L'intérêt des entrepreneurs autochtones et de tous les marchés qu'ils ont obtenus est que les gens ont été confrontés aux mêmes questions: l'éducation, l'emploi et, bien sûr, le développement de la bonne attitude devant le travail.

C'est pourquoi les emplois d'été sont si importants. Nous avons tous eu l'occasion d'apprendre ces compétences indispensables au travail en ayant des emplois à temps partiel et d'été. Si nous laissons ces types de programmes disparaître, nous nuisons en effet au programme de productivité dont j'ai parlé précédemment.

Le président: Je vous remercie, monsieur Lendsay. Je crois que nous en avons maintenant terminé.

Nous avons vraiment beaucoup apprécié vos témoignages. Il se peut que nous soyons passés un peu vite sur certaines questions, mais nous allons très certainement vivre des périodes très intéressantes, et nous verrons bien où cela nous mènera.

La séance est levée.

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à :*
Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

If undelivered, return COVER ONLY to:
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5

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.

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à : Les
Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

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.

Additional copies may be obtained from: Publishing and
Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

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