



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 046 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 27 septembre 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 jeudi 27 septembre 2012

•(0845)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): Bonjour à toutes et à tous.

Nous allons reprendre notre étude.

Nous menons en fait deux études parallèles, si je peux le formuler ainsi, sur les pénuries de main-d'oeuvre actuelles et prévues dans les secteurs à forte demande et la difficulté qu'ont aussi les employeurs qui veulent embaucher du personnel peu spécialisé, surtout dans le secteur des services.

Nous sommes heureux de recevoir aujourd'hui Cheryl McDonald, directrice de la Commission de développement des ressources humaines des Premières nations du Québec. Nous accueillons aussi Mary Ann Desjardins, directrice au développement au Centre de formation professionnelle pour Autochtones dans les métiers de la construction.

Vous avez toutes les deux préparé un exposé, mais je crois que Cheryl va prendre la parole la première. Lorsque vous aurez toutes les deux fini vos exposés, les députés des deux côtés vous poseront des questions, en alternance, jusqu'à la fin de l'heure.

Je vous souhaite la bienvenue au comité. Détendez-vous. Vous pouvez commencer votre témoignage, madame McDonald.

Mme Cheryl McDonald (directrice, Services de soutien, Commission de développement des ressources humaines des Premières nations du Québec): Bonjour à tous. Je suis très heureuse d'être parmi vous.

Je fais partie de la Commission de développement des ressources humaines des Premières nations du Québec depuis 20 ans. J'ai passé la moitié de ce temps dans la communauté de Kanesatake, la communauté mohawk dont je suis issue, et je travaille au bureau régional de Kahnawake depuis presque 10 ans, c'est donc un organisme très près de mon coeur.

J'aimerais vous remercier de me donner l'occasion de m'exprimer sur des enjeux importants dans les domaines de l'emploi et de la formation des Premières nations.

La CDRHPNQ s'occupe du développement du marché du travail dans 29 communautés autochtones du Québec. Nous avons également quatre centres urbains pour la population hors réserve dans les villes de Montréal, Québec, Val-d'Or et Sept-Îles.

La Commission de développement des ressources humaines des Premières nations du Québec existe depuis l'adoption d'EBR et de la SDRHA, générations un et deux, et maintenant de la SFCEA. Au fil du temps, nous sommes devenus le pendant naturel de la province dans les dossiers touchant l'emploi et la formation des Premières nations.

Il est important de souligner, cependant, que si cela nous permet de mieux rejoindre les autres intervenants du marché du travail, cela ne réduit pas nécessairement l'ampleur des difficultés auxquelles nous faisons face. Il va sans dire que nous ne pouvons pas fermer les yeux sur le sous-financement chronique et la surcharge administrative. Chaque année, nos points de service (et il y en a 33) doivent refuser des clients par manque de fonds avant la fin de l'année financière, et parfois même dès le troisième trimestre.

Des analyses montrent que, de 1999 à 2014, la réduction cumulative des budgets que RHDCC accorde à la CDRHPNQ atteindra 16,8 millions de dollars. En dollars indexés de 1999, et si l'on tient compte de l'inflation, cela équivaut à une perte cumulative de 46,8 millions de dollars en pouvoir d'achat. Même si l'on inclut le financement supplémentaire que nous avons reçu de RHDCC entre 1999 et 2012, notre pouvoir d'achat avait déjà diminué de 22,9 millions de dollars au 31 mars 2012. Compte tenu de la forte population autochtone visée entre 1999 et 2012, notre pouvoir d'intervention ne représente que 51 p. 100 de ce qu'il était en 1999, et l'argent alloué à chaque personne en âge de travailler est passé de 614 \$ à 314 \$.

La nouvelle SFCEA crée tout un fardeau administratif. Je vais simplement souligner que le nombre de rapports que nous demandent RHDCC et Service Canada pendant l'année, la qualité des nouveaux renseignements à fournir, le nombre de modifications à apporter et le nombre de mesures et de décisions à expliquer et à justifier font sans cesse augmenter la charge de travail liée à la reddition de comptes. N'y a-t-il aucune limite à ce que le gouvernement fédéral va nous demander en retour du financement qu'il nous octroie par la SFCEA? Pis encore, semble illimitée elle aussi la latitude dont jouissent ceux qui exigent ces rapports de nous, qui les valident et qui ont la responsabilité d'interpréter les exigences au fur et à mesure que nous avançons.

L'ironie, c'est que toutes les mesures conçues pour rendre la SFCEA la plus rentable possible ont plutôt pour effet d'en réduire l'efficacité puisque l'impact des mesures de reddition de comptes se fait surtout sentir en première ligne, dans nos points de service, où le manque de ressources humaines nous oblige constamment à faire un choix difficile entre des services de qualité et nos obligations administratives.

Nous connaissons les lignes directrices strictes que le ministère doit suivre compte tenu de l'ampleur de son investissement dans la SFCEA, mais si l'équilibre entre le contrôle et la souplesse est un principe de bonne gouvernance, c'est aussi la base d'une relation mutuellement bénéfique. Compte tenu de tout ce que nous avons accompli jusqu'à maintenant et de ce que nous devrions accomplir dans les prochaines années, il serait dans l'intérêt de tous, y compris dans celui du ministère, que nous soyons considérés comme un véritable partenaire et non comme une entité dépendante. Nos évaluations successives (toutes positives) depuis 15 ans ont à tout le moins aidé à renforcer et à renouveler notre relation, nous pourrions donc maintenant travailler d'égal à égal.

Nous souhaitons également souligner que nous arrivons de mieux en mieux à établir des partenariats avec des tierces parties pour obtenir de l'investissement extérieur dans la formation et l'emploi des Premières nations, mais il demeure essentiel que le gouvernement fédéral en fasse plus.

● (0850)

Les partenariats nous rapportent un investissement de l'ordre de 2,7 millions de dollars de tierces parties (des ministères provinciaux, le secteur privé, des ONG et d'autres programmes fédéraux), un montant qui s'ajoute aux 17,9 millions que nous avons reçus de RHDCC dans le cadre de la SFCEA pour l'exercice 2011-2012, ce qui constitue une augmentation de 15 p. 100. Cela signifie que, pour chaque tranche de 100 000 \$ investis par RHDCC dans notre organisation dans le cadre de cette stratégie, plus de 115 000 \$ sont investis dans la formation et l'emploi des Autochtones et des membres des Premières nations.

Il faut dire que malgré le financement accru que nous tirons de partenariats, notre organisation reste gravement sous-financée. Les fonds supplémentaires sont liés à des objectifs particuliers, dans le contexte d'ententes particulières, pour la plupart non récurrentes, et il y a beaucoup de besoins auxquels nous ne pouvons pas répondre localement et en milieu urbain.

Cela dit, je vais maintenant vous parler de notre sujet principal, c'est-à-dire le rôle de chaque partie (les gouvernements fédéral et provinciaux, le secteur privé, les établissements d'enseignement et les organismes autochtones qui travaillent dans le domaine de l'emploi et de la formation) dans nos efforts pour favoriser l'emploi d'Autochtones dans les secteurs où la demande est forte et dans les domaines peu spécialisés.

Nous avons déjà dit que les liens s'étaient resserrés entre la CDRHPNQ et les autres acteurs du marché du travail, mais une organisation comme la nôtre se retrouve constamment dans le flou pour ce qui est des sphères de compétence: d'un côté, la formation à l'emploi de compétence provinciale; de l'autre, l'obligation fiduciaire du gouvernement fédéral envers les Autochtones. Pendant des années, Québec et Ottawa se sont renvoyés la balle à notre sujet, ce qui nous a forcés à nous occuper de nous-mêmes. Mais les relations avec la province changent, en partie en raison de la situation économique actuelle et donc des pénuries de main-d'oeuvre et du développement du territoire. Le secteur privé a besoin de travailleurs, tandis que nos membres ont besoin de vivre sur leur territoire, de la terre. Dans certaines régions chanceuses où il y a eu un fort développement économique, il y a eu des ententes avec de grandes entreprises pour former et embaucher des travailleurs autochtones, mais cela ne garantit pas leur maintien en poste, parce qu'ils sont souvent confrontés à de la résistance des autres travailleurs sur les plans culturel et linguistique, quand ce n'est pas clairement du racisme. Il faut travailler avec les syndicats et les employeurs afin de créer des programmes de sensibilisation à

l'intention des travailleurs et de favoriser l'intégration sociale de nos participants. Nous avons déjà entrepris des efforts en ce sens avec l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, afin d'adapter l'un de ses programmes à nos besoins.

Quand des employeurs potentiels se présentent à nos points de service, ils nous demandent combien nous avons d'employés diplômés et combien de participants sont prêts à suivre une formation professionnelle. Autrement dit, ils veulent savoir combien ont déjà les préalables et ont montré de l'intérêt. C'est là où le manque de financement nous empêche d'établir le profil de la population active de chaque communauté. C'était pourtant un élément du plan financier que la CDRHPNQ a déposé en mars 2010. Je vous en ai remis quelques exemplaires. C'est le plan directeur que nous avons soumis à l'aube des pourparlers sur la nouvelle stratégie. Il a toutefois été mis de côté, et on lui a préféré les formats génériques imposés par le ministère. Quoi qu'il en soit, la question des préalables scolaires et de la formation professionnelle est cruciale.

La CDRHPNQ a créé ses propres établissements d'éducation des adultes et de formation professionnelle pour faire face à cette pénurie de main-d'oeuvre dans les secteurs à forte demande et pour offrir des services de qualité adaptés aux besoins des participants autochtones et respectueux des principes d'autonomisation menant à l'autodétermination. Nous nous sommes basés sur les recommandations tirées de deux études menées avec l'aide du ministère de l'Éducation.

La difficulté, toutefois, reste de financer ces institutions. Même si elles jouent un rôle fondamental dans nos efforts d'intégration du marché du travail et même si elles constituent un investissement dans le développement économique de la province et du pays, il nous est extrêmement difficile d'obtenir des engagements financiers des ministères pour la création et la pérennisation de ces centres. Mme Mary Ann Desjardins va en parler dans quelques instants.

Pour conclure, j'aimerais faire le lien entre les emplois peu spécialisés et ceux à forte demande. Dans de notre organisation, nous qui travaillons tous les jours avec les clients, nous savons bien qu'une partie importante de notre population est peu instruite. J'ai déjà souligné l'importance d'intégrer socialement les travailleurs autochtones dans les entreprises.

● (0855)

Dans un monde où chaque partie est prête à investir en fonction de ses intérêts, la CDRHPNQ obtiendrait un engagement ferme des syndicats, des employeurs, des établissements d'enseignement et des divers ordres de gouvernement à mettre sur pied un système de formation, soit en milieu de travail, soit en programme coopératif. Cela permettrait d'attester de la formation suivie et des diplômes obtenus, afin de guider les travailleurs embauchés pour des emplois peu spécialisés vers les secteurs à forte demande. Cela permettrait à beaucoup de se trouver un emploi, de le garder et d'améliorer leur situation professionnelle de façon graduelle et naturelle.

J'aimerais vous remercier de m'avoir écoutée. J'aimerais dire que, d'après notre expérience, nos efforts pour intégrer nos membres à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle... il faut vraiment beaucoup de temps pour les amener de là où ils sont à là où ils veulent être. Comme je l'ai dit, nous devons constamment faire un trou pour en boucher un autre et choisir entre les clients.

J'espère sincèrement que ce que je viens de vous dire et le témoignage de Mary Ann vont changer la prochaine entente. Nous avons déjà les mains liées avec cette entente, et nous espérons vraiment que vous allez nous demander de vous aider à rédiger la prochaine, parce que nous connaissons les besoins de notre population, ses difficultés. Le plus important pour nous, c'est d'avoir le mandat de les aider. Comme je l'ai mentionné, avec l'intégration sociale, il est facile de prendre un client d'une institution et de l'accompagner dans un processus d'apprentissage un à un. Il est difficile de réellement intégrer les gens dans un environnement social, de prendre un jeune d'une communauté isolée et de l'emmener dans un lieu de travail qui n'est pas prêt à l'accueillir.

Je vous remercie.

● (0900)

Le président: Merci beaucoup.

Je sais que vous étiez un peu nerveuse avant votre exposé, mais vous vous en êtes très bien tirée. Vous avez réussi à dépasser largement votre temps et à nous présenter un exposé très intéressant.

Nous aimerions mentionner que le député de Montmagny—L'Islet—Kamouraska—Rivière-du-Loup est arrivé.

Nous allons passer au prochain exposé.

Allez-y, nous sommes prêts à vous entendre.

Mme Mary Ann Desjardins (directrice au développement, Centre de formation professionnelle pour Autochtones dans les métiers de la construction): Bon matin.

C'est pour moi un honneur et une joie d'être ici ce matin pour vous parler du Centre de formation professionnelle pour Autochtones dans les métiers de la construction.

Ce centre est l'aboutissement d'un projet créé et financé par Ressources humaines et Développement des compétences Canada, RHDCC, dans le cadre du Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones, le PCEA. Conformément au mandat du partenariat, le Centre de formation professionnelle pour Autochtones dans les métiers de la construction a été créé pour offrir de la formation de métier et des diplômes qui mènent à des emplois concrets.

Je vais présenter mon exposé en français, mais je serai heureuse de répondre à toutes les questions.

Merci.

[Français]

La mission du Centre de formation professionnelle est de développer une main-d'oeuvre autochtone possédant les compétences de l'industrie de la construction et de tout autre secteur connexe. Le centre offre des services de formation en français et en anglais aux Autochtones dans le respect de leurs valeurs et de leurs spécificités culturelles. Cela s'inscrit dans une perspective de promotion économique, sociale et culturelle des collectivités autochtones.

Issue d'une collaboration entre la Commission de la construction du Québec, le Conseil des Mohawks de Kahnawake et le Conseil des Montagnais du Lac-Saint-Jean, la création du centre répond au besoin, observé par ses intervenants, d'inclure une main-d'oeuvre autochtone qualifiée et compétente à l'industrie de la construction. Le centre est supervisé par la Commission scolaire de Montréal. Il offre de la formation partout au Québec, là où la demande provient de l'ensemble des communautés de la région.

Nous travaillons en collaboration avec tous les partenaires ainsi que toutes les commissions scolaires du Québec. Le centre est

constitué d'une équipe principalement autochtone, créatrice de valeur ajoutée à l'approche traditionnelle pour les Autochtones. Son fonctionnement est géré par l'entremise d'un comité de gestion. La partie autochtone, la partie syndicale, la partie patronale, la Commission de la construction du Québec et la commission scolaire sont représentées. Il existe 26 métiers et 6 occupations spécialisées dans l'industrie de la construction. La durée des programmes varie entre six mois et un an et demi. Toutes ces formations sont offertes par l'entremise des diverses commissions scolaires de la province de Québec.

Je vous ai distribué une pochette. Du côté gauche, la documentation est en anglais, et du côté droit, elle est en français. À l'intérieur, vous trouverez tous les programmes offerts. Comme c'est une école nationale. Les formations sont offertes en français et en anglais. Les services offerts par le centre sont indiqués. Vous trouverez aussi toutes les ententes de service que nous avons établies avec les diverses commissions scolaires. Nous avons également inclus le sommaire de toutes les formations offertes dans la province de Québec entre 2009 et 2012.

À ce jour, 148 étudiants ont obtenu leur diplôme et 55 terminent bientôt, soit en octobre et novembre, ce qui fait un total de 203 étudiants. Nous avons formé 305 Autochtones en ASP construction et 112 en CCGIC. C'est donc dire que nous avons formé près de 700 Autochtones depuis l'ouverture du Centre de formation professionnelle.

Nous sommes un peu victimes de notre succès. Nous faire connaître et travailler en collaboration avec les gens a pris un certain temps, mais aujourd'hui, ce sont les membres des communautés et le personnel des commissions scolaires qui nous appellent en vue de travailler avec nous pour offrir des formations partout dans la province. À ce jour, nous avons offert des formations en Forage et Dynamitage, Charpenterie-Menuiserie, Conduite d'engins de chantier, *Plastering, Preparing and Finishing concrete, Carpentry*, à Maniwaki, Monteur de lignes, *Drilling and Blasting, Carpentry*, à Listuguj, un autre cours de Monteur de lignes, *Linesman* et un cours en Conduite de machinerie lourde en voirie forestière.

● (0905)

Il y a eu aussi un cours en Charpenterie-Menuiserie à Natashquan et à Havre-Saint-Pierre, en Transport par camion, en Forage et Dynamitage, en Arpentage et topographie, en *Heavy Equipment Operator* et en conduite d'engins de chantier.

C'était la première fois qu'on donnait aussi des cours de *Linesman* et de *Heavy Equipment Operator* en anglais dans la province de Québec.

À la suite du tableau, pour chacune des différentes formations offertes dans chacune des communautés ou nations, on a indiqué le nombre d'étudiants qui ont terminé le programme et ceux qui sont en train de terminer leur formation dans les différents programmes. À la toute fin du document, il y a tous les cours d'ASP Construction qui ont été offerts dans les différentes communautés autochtones. Vous pouvez voir aussi les taux de succès. Lorsqu'on commence les formations avec 25 élèves, on les termine avec 20 ou 23 élèves. Le taux de rétention est excellent en ce qui a trait à la continuité des différents programmes.

À mon avis, ce qui contribue à ce succès, c'est qu'au début de chacune des cohortes, nous avons toujours des agents de suivi ou des agents de développement qui suivent les étudiants autochtones. Nous offrons aussi un cours de compétences de vie autochtones avant le début de chacune des différentes cohortes.

Je crois que le fait d'avoir un partenariat avec les différents syndicats, la partie patronale, la partie autochtone et les commissions scolaires contribue vraiment à ce que ce soit un succès.

Merci.

[Traduction]

Le président: Je vous remercie beaucoup de cet exposé et de la documentation que vous nous avez remise. C'est très pertinent pour notre étude.

Nous allons commencer la première série de questions par Mme Boutin-Sweet.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet (Hochelaga, NPD): Merci, monsieur le président.

Mes questions vont s'adresser surtout à Mme Desjardins.

Comme vous le savez, notre étude actuelle porte sur la pénurie de travailleurs dans certains domaines, incluant celui de la construction. Jusqu'ici, on a entendu beaucoup de témoins en provenance d'un peu partout au Canada. Ceux-ci nous ont dit que parmi les problèmes qu'ils éprouvaient, il y avait la difficulté de travailler lorsqu'on est en région éloignée. L'une des solutions proposées était d'aller chercher des groupes sous-représentés en emploi, et les témoins donnaient l'exemple des groupes autochtones.

Vous offrez de la formation à des travailleurs autochtones dans le domaine de la construction et des cours aux travailleurs provenant des régions éloignées. À mon avis, cela semble idéal pour l'étude que l'on fait en ce moment. De plus, comme vous l'avez dit, vous le faites dans le respect des valeurs et de la culture autochtones. Je le répète, cela semble idéal pour ce qu'on est en train d'étudier. Vous avez dit que le taux de succès était excellent. Vous avez mentionné que de 20 à 23 étudiants sur 25 réussissent.

J'aurais quelques questions à vous poser. D'abord, j'aimerais que vous nous parliez de la demande comparativement aux places disponibles. Ensuite, sauf erreur, c'était un projet étalé sur trois ou quatre ans. Est-ce exact?

Mme Mary Ann Desjardins: C'est un projet étalé sur cinq ans.

• (0910)

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: En mars 2012, le versement des fonds qui vous étaient alloués par le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences a pris fin. J'aimerais savoir comment cela influence vos activités.

Mme Mary Ann Desjardins: Tout d'abord, il est vrai que depuis le 31 mars 2012, nous n'avons plus reçu de fonds. Par conséquent, il n'y a aucune nouvelle cohorte d'élèves malgré les demandes qui nous ont été faites.

Ce dont vous parliez plus tôt existe aussi dans les régions éloignées. J'ai eu la chance d'aller à Schefferville et à Matimekosh et de rencontrer six compagnies minières qui étaient prêtes à embaucher des gens. Les Autochtones qui habitent à Schefferville n'ont pas tous la possibilité d'étudier à Montréal, à Québec ou ailleurs. On a fait quelque chose qui coûte des sous, mais qui a été bénéfique. On a créé un cours en conduite d'engins de chantier forestier. On a tout délocalisé les équipements à Matimekosh et à Schefferville, et on a donné une formation à 24 autochtones. Ils ont tous réussi la formation et ils travaillent présentement là-bas.

On essaie de travailler en partenariat avec les différentes communautés. En ce moment, trois communautés sont jumelées: Obedjiwan, Manawan et Wemotaci. On donne un cours en conduite d'engins de chantier pour le ministère des Transports, de l'Infras-

structure et des Collectivités. On a regroupé les trois communautés autochtones à Roberval, où se donne la formation. On a délocalisé les équipements à cet endroit. C'est positif parce que les gens sont près de leur demeure et de leur famille. Ils suivent la formation, ils obtiennent leur diplôme et ils travaillent dans les régions.

On travaille aussi dans le cadre du Plan Nord. Beaucoup d'emplois seront bientôt créés. Il y a beaucoup de disponibilité. Notre but est de former ces gens et leur donner un diplôme pour qu'ils puissent travailler pour les différentes entreprises à différents endroits.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Vous avez dit que vous recevez beaucoup de demandes de la part des commissions scolaires. Allez-vous pouvoir répondre à ces demandes avec les fonds qui vous restent?

Mme Mary Ann Desjardins: Je vais être honnête avec vous. En ce moment, aucune somme d'argent ne nous a été allouée par le fédéral. Le financement a cessé le 31 mars dernier. Nous recevons quand même beaucoup de demandes de formation, à Natashquan en transport par camion, à Sept-Îles en conduite d'engins de chantier et à Forestville pour un cours pour charpentiers. On accumule les demandes, mais on attend. Le seul montant d'argent que nous avons reçu provient du Secrétariat aux affaires autochtones de la province du Québec. Il nous a donné un montant d'argent de 500 000 \$ pour la masse salariale du Centre de formation professionnelle pour Autochtones dans les métiers de la construction, autrement dit, pour les agents de développement qui suivent présentement nos élèves.

On a un cours d'arpentage à Wendake, un cours de machinerie lourde à Vaudreuil et un cours à Roberval. Cet argent sert donc à payer nos agents de développement, les déplacements et les employés du centre et tout ce qui concerne la délocalisation et le soutien aux étudiants, ce qui fait que cela a été profitable au début. Nous payons les cahiers d'apprentissage aux élèves, les uniformes, les bottes de travail, les casques et les lunettes de sécurité. Nous équipons l'élève au début de sa formation. Il suit sa formation et il reçoit son diplôme. Nous voulons que l'élève puisse s'intégrer au marché du travail.

Nous travaillons avec les syndicats et la partie patronale. Ils nous disent dans quel domaine il y a des pénuries de travail et, par la suite, nous formons les gens dans ces secteurs d'activité pour qu'ils puissent avoir un emploi.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Madame Boutin-Sweet, votre temps est écoulé.

Passons à M. Daniel.

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

Je remercie les témoins d'être ici.

Mes questions s'adressent surtout à Mme McDonald.

Vous avez 33 institutions, d'après ce que vous avez dit. Combien y a-t-il de lieux de formation pour toutes ces institutions?

Mme Cheryl McDonald: Nous répartissons l'argent reçu pour la SFCEA entre les 29 communautés autochtones. Nous avons aussi une entente de financement pour les quatre centres urbains prêts à servir nos clients. Bien sûr, il y a des coûts administratifs à tout cela, parce que nous n'avons pas de financement pour l'exploitation, l'entretien et la formation linguistique, donc nous devons utiliser l'argent du programme.

C'est notre situation.

M. Joe Daniel: Mais combien d'étudiants accueillez-vous chaque année, en tout?

Mme Cheryl McDonald: Je n'ai pas le plan opérationnel avec moi, mais je crois que nous en avons environ 2 000, seulement en milieu urbain. Ce serait probablement le double dans les collectivités.

M. Joe Daniel: Pourriez-vous m'en dire davantage au sujet du taux d'obtention d'un diplôme par rapport au taux de décrochage?

Mme Cheryl McDonald: Nous venons tout juste d'ouvrir une école pour l'éducation des adultes en langue française à Lac-Simon près de Val-d'Or, et nous travaillons à l'établissement d'un centre semblable pour les anglophones. À peu près tous les Autochtones, qu'ils vivent en milieu urbain ou dans une collectivité rurale, fréquentent les centres provinciaux d'éducation des adultes. Je dirais que le taux d'obtention d'un diplôme se situe sans doute encore autour de 60 p. 100.

Mais comme bon nombre d'entre eux n'ont pas étudié plus longtemps que la troisième année, le chemin peut être long et coûteux pour qu'ils atteignent le centre de formation professionnelle dont Mme Desjardins nous parlait en passant par l'éducation des adultes. Nous perdons beaucoup d'étudiants en cours de route en raison des déménagements nécessaires, des efforts pour s'intégrer en ville en provenance d'un milieu rural, et des difficultés à joindre les deux bouts avec les allocations que nous pouvons leur verser. Nous essayons toujours d'aider le plus de gens possible avec l'argent à notre disposition, mais notre marge de manoeuvre devient de plus en plus étroite année après année.

Il y a donc encore des difficultés à surmonter.

● (0915)

M. Joe Daniel: Selon votre plan directeur, vous souhaitez améliorer votre capacité de planification et de placement. Pourriez-vous nous indiquer quelles mesures vous prenez à cet effet ainsi que dans le but de réduire les taux de décrochage?

Mme Cheryl McDonald: Nous voulions avoir nos propres centres d'éducation des adultes, car nous avons pu constater dans le centre de formation professionnelle déjà en place que les taux de réussite étaient meilleurs lorsque les Autochtones étaient réunis au sein d'une même cohorte. Nous souhaitons également pouvoir leur offrir une composante culturelle ainsi que des services d'appui et de suivi pour nous assurer qu'ils n'abandonnent pas en cours de route. Nos étudiants sont en effet aux prises avec un large éventail de problèmes sociaux et psychosociaux qui peuvent les amener à renoncer à poursuivre des études ou à conserver un emploi. C'est un aspect difficile de notre travail.

Nous nous concentrons sur l'éducation des adultes et la formation professionnelle et nous essayons d'en faire davantage au chapitre de l'intégration en milieu de travail à l'issue de la formation de telle sorte que les nouveaux travailleurs ne quittent pas leur emploi dans les 6 à 36 premiers mois. C'est un autre aspect qui exige d'importants investissements. Si nous optons pour la formation professionnelle, nous négligeons l'éducation des adultes et l'intégration en emploi. Il nous faut toujours chercher à éteindre trois incendies en même temps, car ces trois volets vont de pair.

M. Joe Daniel: Votre plan directeur traite également de l'aide au maintien en emploi. Pourriez-vous nous expliquer un peu ce que vous faites en la matière?

Mme Cheryl McDonald: Dans le cadre de nos comités d'intégration à l'emploi qui existent depuis maintenant un an — surtout dans les secteurs visés par le Plan Nord, soit l'Abitibi-

Témiscamingue et la Côte-Nord où la demande est très élevée — nous sommes à même de constater que l'éducation des adultes et la formation professionnelle sont parfois les étapes les plus faciles du processus, car on mise sur un apprentissage individualisé. Lorsqu'il s'agit de trouver l'employeur disposé à leur consacrer le temps nécessaire pour voir à ce qu'ils s'intègrent bien et apprennent leur métier... La langue constitue un obstacle pour bien des Autochtones, non seulement ceux des communautés anglophones, mais souvent ceux des collectivités où la langue autochtone est utilisée en premier lieu et pour lesquelles le français est la langue seconde.

Il existe des différences culturelles et sociales qui entravent le processus, et nous intervenons auprès des employeurs pour les aider à mieux comprendre nos gens et les difficultés avec lesquelles ils doivent composer, de telle sorte qu'ils n'abandonnent pas dès le premier pépin après avoir suivi tout le processus de formation. Comme ils n'ont personne vers qui se tourner comme c'était le cas durant leur formation professionnelle, ils partent en laissant un employeur qui s'interroge sur les motifs de leur départ.

Nous investissons dans ces gens-là qui peuvent tout aussi bien revenir à la charge en disant qu'ils désirent maintenant essayer un autre métier. Ils veulent travailler, mais nous constatons qu'il nous faut appuyer leur intégration afin qu'ils conservent leur emploi. Il faut en outre que ce soit un emploi qu'ils aiment et non pas un travail qu'ils ont choisi pour faire comme leurs amis. Tout cela est bien beau, mais il faut se demander si l'individu souhaite travailler dans la construction ou s'il veut se servir de l'éducation des adultes comme tremplin vers des études postsecondaires.

M. Joe Daniel: Selon vous, le maintien en emploi...

Le président: Vous n'avez plus de temps; vous pourrez peut-être vous reprendre au prochain tour.

Nous passons maintenant à M. Lapointe.

● (0920)

[Français]

M. François Lapointe (Montmagny—L'Islet—Kamouraska—Rivière-du-Loup, NPD): Je vais tenter de faire le tour de façon assez concrète par rapport à ce que vous faites, surtout qu'on vient d'apprendre que le gouvernement fédéral a abandonné tout soutien financier chez vous.

Si je comprends bien, madame Desjardins, au sujet du coût de la formation de ce que vous faites, il y a un taux de rétention et un taux de succès de gens qui obtiennent un emploi qui est au-dessus de 80 %.

Combien coûte cette formation, que j'appellerais une formation *in situ*, qui implique d'aller à Schefferville et d'être avec eux? Combien cela coûte-t-il pour former un élève dans ce contexte?

Mme Mary Ann Desjardins: Dans un premier temps, la formation est payée par le gouvernement du Québec. Le ministère de l'Éducation paie pour la formation des élèves.

Lorsqu'on travaille avec les différentes commissions scolaires à travers la province, on intervient pour les aider au chapitre des coûts de délocalisation, étant donné que la formation n'est pas offerte partout. Si je prends l'exemple de Matimekush-Lac John, pour la formation qu'on a donnée dans le domaine de la conduite d'engins de chantier, il était essentiel d'envoyer les équipements là-bas.

Au lieu d'envoyer les Autochtones étudier à l'extérieur de leur région en sachant que le taux de rétention n'est pas bon et que, en plus, ils vont vouloir travailler dans leur communauté où sont les emplois, on transfère tous les équipements pour donner la formation. Alors, ce sont des coûts qui s'ajoutent normalement à la formation et qui ne sont pas défrayés.

M. François Lapointe: On peut dire qu'il y a des surcoûts, mais voici où je veux en venir. Il y a des surcoûts, mais on voit que ça répond à un besoin: il y a un besoin de main-d'oeuvre dans le Nord.

Mme Mary Ann Desjardins: Tout à fait.

M. François Lapointe: Pour moi, ce ne sont pas des surcoûts, ce n'est pas une perte; potentiellement, c'est un investissement. J'essaie un peu d'établir tout ça avec vous. Si je m'engage dans une cohorte de 20 personnes et que 18 d'entre elles trouvent de l'emploi, qu'est-ce que ces surcoûts peuvent représenter? En contrepartie, quel sera le niveau de rémunération des emplois pour ces 18 jeunes Autochtones? Il faut qu'on équilibre tout ça, qu'on mette ça au clair. Oui, il y a un coût, mais en contrepartie, les résultats sont-ils payants collectivement, sur une période de 5 à 10 ans? À vue de nez comme ça, je pense que oui, mais j'aimerais l'établir de façon plus détaillée avec vous.

Mme Mary Ann Desjardins: Ça dépend des formations et de l'endroit où elles sont données. Dans le cas du cours de Conduite d'engins de chantier, ce sont de gros équipements. Si on donne un cours de Charpenterie-Menuiserie, il n'y a pas vraiment de coûts de délocalisation comparativement à ces formations.

M. François Lapointe: C'est parce que l'équipement est léger.

Mme Mary Ann Desjardins: Tout à fait. Par exemple, on en a donné à Maniwaki et à différents autres endroits, et il n'y a pas vraiment de gros coûts. Dans le cas du cours de Forage et dynamitage, c'est la clientèle qu'on a envoyée à différents endroits. C'est la même chose pour le cours de Monteur de lignes: il n'y avait pas de coûts de délocalisation. Pour ce qui est du cours d'*Equipment* qu'on donne à Vaudreuil en ce moment, il n'y a pas vraiment de coûts de délocalisation. Ce sont plutôt des coûts pour avoir un agent de suivi en vue d'accompagner la clientèle afin de s'assurer qu'il y a absolument une réussite à la fin du programme et que ces gens auront un diplôme et un emploi.

M. François Lapointe: Prenons un cas de figure: une cohorte de 20 élèves. Si on fait le contraire, si on ne va pas chercher ce surplus d'investissement pour faire le suivi et donner une formation davantage *in situ*, au lieu d'avoir 18 personnes qui ont un succès, combien y en aura-t-il? Selon votre expérience, va-t-on se retrouver avec seulement 10 personnes qui réussiront?

Mme Mary Ann Desjardins: Je ne peux pas vous répondre, parce que c'est la première fois que le centre de formation professionnelle existe. Ce qui fait notre succès, c'est que ce sont des cohortes d'Autochtones seulement. Lorsque les élèves autochtones sont répartis dans les différentes commissions scolaires partout dans la province, ils commencent des formations, mais certaines sont abandonnées. Chez nous, il y a vraiment une cohorte entièrement autochtone. Il y a un agent de suivi qui suit la cohorte, et on s'assure que l'élève termine sa formation.

M. François Lapointe: Depuis combien de temps à peu près votre première cohorte est-elle sur le marché du travail?

Mme Mary Ann Desjardins: Comme on peut le voir dans le document, la première cohorte était en 2009. Il s'agit d'une formation donnée à Sept-Îles. C'est un groupe en Charpenterie-Menuiserie.

M. François Lapointe: Et il avait eu un taux de succès comparable, au-dessus de 80 p. 100?

Mme Mary Ann Desjardins: Tout à fait. Si on regarde dans les documents que je vous ai donnés, on peut voir que de ce groupe de 25 élèves, 20 ont terminé la formation et 4 ne l'ont pas terminée, parce qu'ils avaient des modules à reprendre ou des examens de reprise à passer.

M. François Lapointe: Donc, 20 personnes sur 25 sont maintenant sur le marché du travail?

Mme Mary Ann Desjardins: Tout à fait.

M. François Lapointe: Il s'agit d'un programme qui, en plus, n'a pas coûté très cher, puisque ce n'étaient pas des équipements lourds.

Mme Mary Ann Desjardins: Vous avez exactement raison.

M. François Lapointe: Donc, maintenant, ces 20 Autochtones paient des impôts et des taxes et contribuent à la société.

Quel raisonnement vous a-t-on présenté pour justifier qu'on ait enlevé le financement du fédéral dans de tels projets?

Mme Mary Ann Desjardins: Lorsque le financement a été donné pour le projet, c'était pour une durée de cinq années. Un consortium avait été mis sur pied au début, alors il n'y a pas eu d'activités la première année. Ensuite, il a fallu faire de la promotion partout dans la province de Québec pour se faire connaître, aller chercher et recruter de la clientèle et implanter les différentes formations. Il y avait cette échéance du 31 mars. Le fédéral nous avait quand même donné un montant de 5 millions de dollars pour débiter, mais l'argent n'a jamais pu être dépensé au complet. Nous avons été obligés de retourner 2 millions de dollars au fédéral. Alors, 3 millions de dollars ont été dépensés pour procéder à l'implantation du centre et à l'organisation, pour démarrer les cohortes, pour accompagner les jeunes et tout ça. Nous avons quand même formé 700 personnes.

M. François Lapointe: Quand même, est-ce ce montant de 2 millions de dollars qui a justifié de couper les...

• (0925)

[Traduction]

Le président: Monsieur Lapointe, votre temps est écoulé. Si vous avez encore une brève question, vous pouvez la poser.

Non, ça va.

Très bien, nous passons à M. Shory qui va partager son temps avec M. Butt.

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

Merci également à nos témoins.

Ma question s'adresse à Mme Mary Ann Desjardins.

Comme c'est un peu le sujet de notre étude, je tiens à vous remercier pour votre excellent travail qui permet aux Autochtones, ceux que j'appelle mes cousins indiens, d'acquérir des compétences et de se spécialiser.

J'ai besoin de quelques précisions. En réponse à la dernière question, vous avez parlé d'un financement quinquennal de 5 millions de dollars, dont 3 millions de dollars ont été dépensés et 2 millions ont dû être retournés. Est-ce bien cela?

Mme Mary Ann Desjardins: Oui.

M. Devinder Shory: Pourriez-vous nous indiquer ce que vous avez fait de ces 3 millions de dollars sur une période de cinq ans? Combien d'étudiants se sont inscrits et combien ont mené à terme leur éducation ou leur formation?

Mme Mary Ann Desjardins: Dans le document que nous vous avons remis, on peut voir que 305 formations de mise à niveau ont été complétées pour ASP Construction. Il y a en a eu 112 pour CCGIC. Dans le cas du diplôme d'études professionnelles, on recense 148 élèves diplômés et 55 en cours de formation pour un total de 203.

On peut donc que dire que notre école a assuré la formation professionnelle de quelque 700 personnes. Notre comité de gestion a demandé à la Commission de la construction du Québec combien de ces diplômés travaillent actuellement dans le secteur. Nous aurons tous les détails à ce sujet lors de la prochaine réunion de notre comité.

M. Devinder Shory: Je crois que l'une d'entre vous a indiqué que vous assuriez le suivi auprès des travailleurs formés pour voir à ce que tout se passe bien. Selon vous, quelle proportion de ces travailleurs se retrouvent dans le secteur de la construction?

Mme Mary Ann Desjardins: Nous attendons la réponse de la Commission de la construction du Québec qui pourra nous indiquer qui travaille dans les différents chantiers de notre province après avoir obtenu son diplôme. Je ne suis pas en mesure de vous répondre pour l'instant, car je n'ai pas les chiffres exacts.

M. Devinder Shory: Pourriez-vous nous les transmettre lorsque...?

Mme Mary Ann Desjardins: Oui, certainement.

M. Devinder Shory: Vous entretenez des contacts avec la Commission de la construction du Québec, mais il va de soi que la majorité de ces travailleurs, de ces gens de métier, qui ont choisi la construction se retrouvent dans le secteur privé. Les entreprises privées profitent donc également de cet afflux de travailleurs qualifiés.

Au cours des cinq dernières années, votre centre a-t-il déployé des efforts particuliers ou établi des contacts avec le secteur privé pour l'encourager à jouer un rôle? Les entreprises ont besoin de travailleurs. Y a-t-il eu des échanges avec le secteur privé, des mesures d'incitation ou une contribution d'ordre financier ou non, ou des mesures communautaires? Avez-vous fait des approches dans ce sens? Vous a-t-on répondu? Le cas échéant, la réponse était-elle positive ou négative? Si elle était positive, des mesures ont-elles été prises?

Pouvez-vous nous en dire plus long?

Mme Mary Ann Desjardins: Je vais vous donner un exemple.

Il y a actuellement près de Havre-Saint-Pierre un grand projet de construction, le chantier la Romaine. Différentes entreprises, dont Hydro-Québec, participent à ce projet visant notamment la construction d'un barrage. Ces entreprises veulent donc que nous offrions des programmes de formation répondant à leurs besoins en main-d'oeuvre.

Elles nous indiquent quels sont leurs besoins et nous offrons des programmes en conséquence. Nous travaillons de concert avec la Commission de la construction du Québec pour savoir dans quels métiers nous devons offrir de la formation, quels sont les grands chantiers à venir et dans quels domaines il va y avoir de l'emploi.

• (0930)

M. Devinder Shory: Essentiellement, leur rôle se limite à vous indiquer pour quel métier ils ont besoin de main-d'oeuvre.

Je voudrais maintenant savoir si vous les incitez à devenir partenaires dans le cadre du programme, car ce sont eux qui bénéficieront en bout de ligne de ces compétences.

Mme Mary Ann Desjardins: Différentes mesures ont été prises pour aider les étudiants diplômés à obtenir un emploi. Par exemple, Hydro-Québec accorde des crédits aux employeurs qui embauchent des étudiants autochtones.

Le président: Monsieur Shory, vous n'avez plus de temps, alors je crois que vous n'allez pas le partager finalement.

Nous passons à M. Cuzner.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Moi non plus, je ne vais pas partager mon temps avec M. Butt.

Des voix: Oh, oh!

M. Rodger Cuzner: Merci à vous deux pour votre présence aujourd'hui. Je vous suis reconnaissant pour vos interventions et je vous félicite pour vos taux de réussite.

Je dirais que c'est sans doute mieux que la plupart des établissements non autochtones. Vous devriez vous en réjouir.

Madame McDonald, pourriez-vous nous présenter un profil de votre situation? Voilà déjà un bon moment que vous travaillez dans le secteur. Donnez-nous une idée de votre financement, de votre croissance et de votre situation financière avant les coupures, car j'aurais tendance à croire qu'au fil du développement de votre organisation, vous commencez à avoir une meilleure compréhension de votre réalité, des exigences et des possibilités qui s'offrent. Il va de soi qu'un accroissement du financement peut vous permettre d'en faire davantage.

Pourriez-vous nous donner un aperçu de l'évolution de vos ressources financières au cours des 10 dernières années? À quel moment avez-vous atteint un sommet et à partir de quand avez-vous dû tenter de continuer à accomplir le même travail malgré un financement qui fléchissait?

Mme Cheryl McDonald: J'aimerais bien que notre responsable des finances soit présent, mais je peux vous résumer le tout en disant que les sommes disponibles sont réparties à l'échelle nationale. Les différentes régions reçoivent une certaine proportion des fonds en fonction du degré d'éloignement, de la langue, des niveaux d'instruction et d'autres variables semblables. Le Québec a droit à un certain montant et nous redistribuons ces sommes en fonction des besoins de nos différentes collectivités. Pour ce faire, nous utilisons des variables similaires pour établir le montant de l'allocation annuelle de chaque collectivité. Le financement de base versé au Québec a toujours été préétabli. Nous n'avons aucun contrôle à cet égard.

Lorsque nous avons établi notre plan directeur, nous nous sommes dits que nous avions enfin l'occasion d'élaborer un plan d'entreprise fondé sur nos besoins en intégrant notamment les coûts à assumer pour que les gens puissent se retrouver là où ils doivent être.

M. Rodger Cuzner: Permettez-moi de vous interrompre un instant. Vous avez parlé d'une perte de 17 millions de dollars par rapport à votre montant de base?

Mme Cheryl McDonald: Nous accusons une telle perte parce que nos coûts de formation ont augmenté en même temps que la demande pour nos services et la population de jeunes.

M. Rodger Cuzner: Alors le montant est préétabli, mais simplement...

Mme Cheryl McDonald: C'est une question de demande. Dans le cas de McIvor, il y a aussi de nouveaux joueurs qui ont fait leur apparition. L'inclusion des centres urbains a également suscité une demande nouvelle.

M. Rodger Cuzner: Le financement a été constant. Il n'a pas été bonifié, mais la demande a augmenté.

Madame Desjardins, quelles lacunes pouvez-vous constater chez les étudiants qui s'adressent à vous? Est-ce au chapitre des compétences de base? Vous avez indiqué que ceux dont la langue maternelle est l'anglais éprouvent certaines difficultés. Vous avez un taux de réussite déjà fort impressionnant, mais y a-t-il moyen de l'améliorer encore, peut-être en intervenant avant même que ces jeunes ne s'adressent à vous...?

[Français]

Mme Mary Ann Desjardins: Je vais répondre en français.

Les mises à niveau sont aussi très prioritaires avant le début d'une formation pour faire agir l'élève et le mettre en situation de réussite.

Je vais vous donner un exemple. Pour le cours d'arpentage, on a vraiment demandé aux enseignants de vérifier les notions de mathématiques exigées, soit celles que les élèves devraient connaître pour réussir leur formation. Avant le début de la formation, on fait les trois semaines de compétences de vie. On a fait aussi une mise à niveau en mathématiques avec les étudiants. Ce sont des services qu'on offre. De plus, si les élèves n'ont pas les préalables requis, on va également les aider pour ce qui est de l'accompagnement dans les tests de développement pédagogique.

• (0935)

[Traduction]

M. Rodger Cuzner: Très bien.

Vous avez dit qu'Hydro-Québec était un excellent partenaire. On peut notamment voir que de nombreux apprentis mènent à terme leur stage de formation pour devenir des ouvriers pleinement qualifiés. La clé réside dans le suivi après le départ de l'établissement. C'est souvent là que les choses se gâtent.

Vous avez indiqué pouvoir compter sur de solides partenariats avec l'industrie. Quelles entreprises se démarquent en visant les mêmes objectifs que votre organisation? Lesquelles pourraient servir de modèles?

[Français]

Mme Mary Ann Desjardins: Lorsque le consortium a été créé, différentes entreprises ont signé un protocole d'entente, dont le ministère des Transports du Québec, Hydro-Québec et TransCanada. Différentes entreprises se sont engagées à embaucher nos élèves lorsque ces derniers obtiendraient leur diplôme.

Je vais vous donner un exemple. C'était la première fois qu'on donnait le cours de monteur de lignes en anglais. Les élèves qui ont obtenu leur diplôme ont tous un emploi aujourd'hui. Des entreprises téléphonent au centre pour qu'on puisse leur fournir de la clientèle autochtone. Dans certains contrats, ces entreprises doivent embaucher un pourcentage défini d'autochtones. Malheureusement, parmi le nombre d'élèves qui obtiennent un diplôme, la plupart ont des emplois.

[Traduction]

Le président: Monsieur Cuzner, vous n'avez plus de temps.

Nous passons à M. Armstrong.

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

Madame McDonald, j'aimerais avoir une précision quant à ce que vous avez dit à M. Cuzner. Vous avez indiqué que le financement de base de votre organisation n'a pas été réduit par le gouvernement

fédéral au cours des 10 dernières années. Vous avez le même financement de base; il a été gelé.

Combien d'employés compte votre organisation?

Mme Cheryl McDonald: Nous en avons 45 qui travaillent un peu partout au Québec. Il y en a un certain nombre au bureau régional de Kahnawake en plus des experts-conseils, et nous en avons trois ou quatre dans chacun des points de service en milieu urbain.

M. Scott Armstrong: Est-ce que ce nombre est demeuré constant au fil des 10 dernières années ou est-ce que vos effectifs ont augmenté au cours de cette période? Est-ce à peu près la même chose?

Mme Cheryl McDonald: Je dirais que c'est à peu près semblable. Nous avons peut-être cinq employés de plus.

M. Scott Armstrong: Ainsi donc, depuis bon nombre d'années... vous avez parlé de plusieurs éléments de coûts qui intensifient les pressions sur votre financement de base. Pourriez-vous nous donner des détails sur certains de ces coûts qui font en sorte que votre budget pourrait devenir insuffisant? Si votre financement est demeuré inchangé et que vos effectifs n'ont pas augmenté, les pressions viennent-elles d'une hausse des salaires? Est-ce le prix de l'essence? Qu'est-ce qui fait grimper les coûts de votre programme?

Mme Cheryl McDonald: C'est le budget de fonctionnement et entretien qui est insuffisant. Notre organisation paie ses frais d'administration à même une allocation versée par la province. Nous devons offrir une formation linguistique. Un anglophone peut très bien suivre la formation et devenir le meilleur monteur de ligne qui soit, mais il aura tout de même de la difficulté à trouver un emploi au Québec. C'est la réalité. Il y a donc des coûts de formation. Il y a aussi les frais de garde d'enfant. Il y a les allocations et les frais de déménagement. En raison de tous ces coûts, nous pouvons en faire moins qu'auparavant avec le budget alloué.

M. Scott Armstrong: Mais ces coûts existaient déjà lorsque vous avez lancé le programme, n'est-ce pas? S'accompagnent-ils maintenant de frais additionnels? Qu'est-ce qui fait grimper ces coûts? Si on prend l'exemple de la formation linguistique, je suis persuadé que vous avez toujours eu à composer avec cette situation. Est-ce que les coûts associés à la formation linguistique ont augmenté?

Mme Cheryl McDonald: Je crois que nos coûts ont grimpé surtout parce que de plus en plus de gens ont besoin d'une intervention de plus longue durée. Ainsi, si nos interventions pouvaient être davantage proactives que réactives, nous pourrions agir au sein même du système scolaire pour sensibiliser les élèves du primaire et du secondaire aux métiers qui sont pratiqués dans leur région. Il nous est toutefois impossible d'agir sur ce tableau, car nous avons déjà assez à faire avec notre clientèle actuelle.

M. Scott Armstrong: Vous nous dites que les clients qui s'adressaient à vous il y a 10 ans avaient davantage de compétences et moins de besoins sociaux que ceux d'aujourd'hui, ce qui pourrait nous en dire long sur la situation de notre économie. Il y a toutes sortes d'autres facteurs à prendre en compte. La différence ne vient donc pas vraiment des éléments de coûts, ni du montant du financement de base. Elle se manifeste plutôt au niveau de votre clientèle. Vous avez sans doute un plus large éventail de clients ayant de plus vastes besoins. Est-ce que je fais fausse route?

• (0940)

Mme Cheryl McDonald: Vous avez raison, il y a davantage de besoins à combler, notamment au chapitre du soutien social et de mesures semblables.

M. Scott Armstrong: Vous avez en fait besoin d'élargir la gamme de services pouvant être offerts de façon plus proactive par votre programme en vue d'essayer de combler certains de ces besoins avant même que le client ne se présente à vous.

Mme Cheryl McDonald: À titre d'exemple, nous voudrions bien faire connaître davantage nos services, mais si on invite les employeurs à s'adresser à nous pour trouver des travailleurs autochtones, il faudrait être certain que les candidats seront prêts. C'est un long processus et l'employeur doit être disposé à travailler en partenariat avec nous pour guider le candidat sur le chemin de l'autonomie professionnelle.

M. Scott Armstrong: J'aimerais parler de quelques-uns des obstacles qui se dressent devant les communautés autochtones. L'alphabétisation est sans doute l'un des plus importants. J'ai moi-même beaucoup d'expérience dans le secteur de l'éducation, notamment auprès des Premières nations. Je peux vous assurer que l'alphabétisation fait foi de tout.

Considérez-vous qu'il s'agit d'un important obstacle à la réussite au sein de votre programme tout comme par la suite? Est-ce que l'analphabétisme est un problème considérable pour vous?

Mme Cheryl McDonald: Oui, car il faut s'assurer que les candidats acquièrent les compétences essentielles au moyen de différents programmes avant même de commencer à penser à la formation qu'ils souhaitent suivre. C'est la triste réalité. L'éthique de travail peut même être problématique. Si l'étudiant provient d'un milieu familial où l'éducation et l'éthique de travail n'ont pas leur place, nous devons travailler avec lui pour apporter les correctifs nécessaires. C'est tout un défi pour nous, d'autant plus que nos écoles sont sous-financées par rapport à celles du reste de la province.

M. Scott Armstrong: Madame Desjardins, j'ai une question du même ordre à vous poser.

Les étudiants que vous formez — et vous avez indiqué que plusieurs centaines ont obtenu leur diplôme — sont bien évidemment confrontés aux mêmes obstacles en matière d'alphabétisation et de compétences essentielles. Vous avez d'ailleurs souligné que vous vous efforciez de leur offrir tout ce dont ils ont besoin à ce chapitre. Est-ce que cela les empêche de travailler à l'extérieur de la province? Est-ce que cela les empêche de terminer leur formation en apprentissage? Doivent-ils composer avec des difficultés plus importantes qui peuvent les amener à quitter leur emploi ou à renoncer carrément au marché du travail?

Mme Mary Ann Desjardins: Certains de nos étudiants ont quitté le Québec pour travailler dans d'autres provinces comme monteurs de ligne. Des étudiants ont déménagé pour aller travailler dans les endroits où on a besoin de main-d'oeuvre, comme en Alberta. Mais ils doivent satisfaire au départ à certains prérequis pour accéder au programme. Ceux qui n'y satisfont pas doivent d'abord suivre un programme de formation générale des adultes avant de passer à la formation professionnelle.

M. Scott Armstrong: Alors avant même...

Le président: Merci, monsieur Armstrong. Nous n'avons plus de temps.

Mesdames McDonald et Desjardins, nous vous remercions d'avoir bien voulu comparaître devant nous pour nous faire part de vos réflexions. Nous allons certes en tenir compte dans la poursuite de notre étude.

Je vais maintenant interrompre la séance quelques instants avant que nous poursuivions à huis clos pour discuter des travaux futurs du comité.

Un grand merci pour votre comparution.

[La séance se poursuit à huis clos.]

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>