



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 017 • 2^e SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 27 mars 2014

—
Président

M. Phil McColeman

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

Le jeudi 27 mars 2014

•(0845)

[Traduction]

Le président (M. Phil McColeman (Brant, PCC)): La séance est ouverte.

Mme Sims m'a informé qu'elle souhaitait invoquer le Règlement ou formuler un commentaire avant que nous commençons.

Mme Jinny Jogindera Sims (Newton—Delta-Nord, NPD): Oui, monsieur le président. Je vous remercie. C'est directement lié à l'étude que nous réalisons actuellement.

Pendant que j'étais absente, je crois que l'Association nationale des centres d'amitié a présenté un exposé et que l'un de nos députés a dit qu'il aimerait bien que des représentants de l'association soient invités à nouveau. Je pense que l'association a pris contact aussi bien avec les conservateurs qu'avec le NPD et qu'une réunion a été organisée avec les membres conservateurs du comité sans que les autres membres y soient invités. J'aimerais donc que les représentants de l'association soient invités à nouveau pendant une dizaine de minutes pour que nous puissions tous profiter des nouveaux renseignements qu'ils ont à présenter.

Le président: Avez-vous discuté de cette question avec...

Mme Jinny Jogindera Sims: Nous venons juste d'apprendre à notre arrivée que la réunion avec les membres conservateurs du comité est maintenant confirmée. Si les représentants de l'association viennent s'entretenir avec certains d'entre nous, nous devrions peut-être être tous présents plutôt que de tenir des réunions distinctes.

Le président: Je comprends ce que vous voulez. À mon avis, c'est une idée dont vous devriez discuter avec vos collègues.

Je ne crois pas qu'il soit indiqué d'empiéter sur le temps que nous devons consacrer aujourd'hui à nos témoins.

Mme Jinny Jogindera Sims: Je suis tout à fait d'accord pour avoir une discussion parce que je suis sûre que nous trouverons une solution.

Le président: Je vais donc vous laisser vous occuper de cela. Nous verrons s'il est possible d'en arriver à une entente.

Nous allons maintenant commencer notre réunion.

Bonjour, mesdames et messieurs. Je vous remercie de votre présence au comité. C'est la 17^e réunion du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. Nous sommes le jeudi 27 mars, et nous allons poursuivre notre étude des occasions qui s'offrent aux Autochtones dans la population active. Nous en sommes à notre avant-dernière rencontre avec des témoins. Nous accueillons aujourd'hui des experts qui viennent nous présenter leur point de vue.

Pendant la première heure, nous entendrons, de la Wikwemikong Unceded Indian Reserve, Colleen Wassegijig-Migwans, coordonnatrice de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones; des Services conseils Acosys Inc., David Acco, président, et Jerry Peltier, vice-président aux Relations gouvernementales et autochtones.

Enfin, nous sommes censés entendre trois témoins de Halifax par vidéoconférence. Vous savez sans doute quel temps il fait sur la côte Est. Vous comprendrez donc que les témoins, partis en voiture de Dartmouth, arriveront ou n'arriveront pas à temps à Halifax. Nous ne savons pas encore s'ils auront la possibilité de témoigner.

Nous allons donc commencer tout de suite à entendre les témoins. Colleen, êtes-vous prête?

Mme Colleen Wassegijig-Migwans (coordonnatrice, Aboriginal Skills Employment and Training Agreement (ASETA), Enaadmaagehjik Development Commission, Wikwemikong Unceded Indian Reserve): Bonjour, membres du comité.

Je m'appelle Colleen Wassegijig-Migwans. Je suis membre de la bande de la Wikwemikong Unceded Indian Reserve, qui se trouve dans l'île Manitoulin, au milieu du lac Huron. Je m'occupe depuis plus de 20 ans des programmes autochtones de ressources humaines. J'ai commencé en 1993 comme agent de projet du Conseil de gestion autochtone de Mnidoo Mnising, un an après la mise en place officielle des Chemins de la réussite, stratégie initiale d'emploi et de formation des Autochtones.

En Ontario, ce furent nos années de gloire: les travailleurs des Premières Nations ont commencé à suivre des cours de formation agréés en bénéficiant de soutiens adéquats. Nos clients ont eu accès à des possibilités d'emploi qui ne leur étaient pas ouvertes auparavant et, à mesure que la stratégie se développait, ces possibilités ont augmenté. Il y avait reddition de comptes aux collectivités et les décisions étaient prises localement parce que nous étions en partenariat avec nos cogestionnaires financiers de DRHC, comme le ministère était alors connu. En effet, c'était encore DRHC qui émettait les chèques.

Voici un bref historique. L'accès des Autochtones à l'industrie et aux employeurs a augmenté grâce aux accords régionaux bilatéraux conclus dans le cadre de la SDRHA-I et de la SDRHA-II. J'ai eu le plaisir de participer à la mise en oeuvre de ces stratégies dans un environnement des Premières Nations, de même que dans un environnement urbain. Chaque nouvelle stratégie a donné lieu à une courbe d'apprentissage. Il faut un certain temps pour qu'elles commencent à bien fonctionner, mais aussitôt après, elles sont remplacées.

Au départ, la SDRHA-I était fondée sur six piliers. Ensuite, le concept des piliers s'est un peu estompé avec la mise en oeuvre de la SDRHA-II. Maintenant, la SFCEA comporte trois piliers. À ma connaissance, les signataires de la stratégie n'ont pas été consultés sur la nature de ces piliers. On nous a simplement demandé d'y réagir dans les plans d'activités stratégiques qu'il a fallu présenter dans le cadre du processus de demande.

Avant la mise en oeuvre de la SFCEA, les groupes de travail techniques des Premières Nations ont recommandé d'intégrer le concept de la parité dans la stratégie devant succéder à la SDRHA. L'apprentissage était un autre domaine clé. Le fait que le partenariat constituait l'un des piliers était vraiment ironique étant donné que les EDRHA ont toujours fait appel à des partenariats, même s'ils n'étaient qu'informels.

Les ententes de la SFCEA sont essentiellement des véhicules administratifs. Pour les Premières Nations, la formation de partenariats officiels constitue surtout un exercice politique, compte tenu du fait que de nombreux partenariats sont maintenant liés à des ententes ou des projets d'ententes avec l'industrie sur les avantages et les répercussions. La situation est d'autant plus curieuse que le gouvernement a supprimé le financement des conseils sectoriels au moment même où beaucoup de signataires autochtones d'ententes de la SFCEA commençaient à nouer des relations fructueuses avec les conseils dans l'intérêt de leurs clients.

La première séance régionale de participation d'EDSC concernant la stratégie d'après 2015 a eu lieu à Little Current, sur le territoire des Anishinawbek, dans le cadre de la réunion trimestrielle des signataires ontariens de la SFCEA avec Service Canada. Un exposé avait alors été présenté sur les rapports entre le gouvernement et les membres des Premières Nations. Il portait sur l'historique des relations remontant au traité de Niagara, qui avait précédé la Proclamation royale. Nous nous attendions à ce que l'esprit de cet exposé — qui reconnaissait l'importance de la relation fiduciaire entre le gouvernement et les Autochtones du Canada — s'étende à l'ensemble du processus de participation. Malheureusement, cela ne s'est pas reflété dans l'aspect thématique du rapport récapitulatif des séances de participation qui a été distribué aux signataires d'ententes de la SFCEA.

Seuls trois groupes autochtones sont reconnus dans la Constitution du Canada. C'est à cet égard que les relations commencent à devenir floues au chapitre de la mise en oeuvre des programmes nationaux, cet aspect influant sur l'élaboration d'une formule nationale. Pour remédier aux problèmes d'emploi et de formation de ces groupes, il est impératif que le gouvernement respecte sa relation fiduciaire avec les groupes reconnus dans la Constitution. À notre réunion trimestrielle de décembre, les signataires ontariens d'ententes de la SFCEA ont appris qu'EDSC a eu beaucoup plus souvent des entretiens avec des organismes tels que le Congrès des Peuples Autochtones, l'Association nationale des centres d'amitié et l'Association nationale des femmes autochtones qu'avec les organisations nationales autochtones reconnues dans la Constitution, comme l'Assemblée des Premières Nations, le Ralliement national des Métis et l'Inuit Tapiriit Kanatami.

● (0850)

Le gouvernement doit reconnaître que les membres des organisations intéressées sont également membres de l'un des groupes reconnus dans la Constitution. Il faut mettre fin à ce double emploi parce que les groupes intéressés devraient pouvoir collaborer avec les groupes reconnus dans la Constitution afin de satisfaire leurs besoins en matière d'emploi et de formation.

En Ontario, quand nous sommes passés de la prestation géographique prévue dans les Chemins de la réussite à une mise en oeuvre structurelle politisée, la population urbaine s'est retrouvée dans une situation difficile. La mise en place des détails de la structure révisée a donné lieu à un conflit judiciaire connu sous le nom d'affaire Misquadis. Je travaillais dans le centre urbain où cela s'est produit. Un client torontois a intenté un procès à RHDCC qui avait permis à la Première Nation signataire de l'EDRHA responsable de sa demande de lui refuser la formation et le soutien financier qu'il souhaitait obtenir. En fait, le client avait fait l'objet d'une évaluation et d'une recommandation de formation différente de celle qu'il voulait suivre. De plus, la Première Nation en cause n'avait pas reçu confirmation de son budget ou de ses liquidités, ce qui l'avait empêchée d'approuver le financement. Malheureusement, elle n'a jamais été invitée à présenter sa position devant le tribunal.

Finalement, les services ontariens de RHDCC avaient lancé un appel de propositions pour la gestion à contrat du fonds urbain. Wikwemikong avait présenté une proposition parce que la moitié de notre population vit hors réserve dans différents centres urbains de l'Ontario. Elle avait en outre inclus le cadre d'un programme d'apprentissage autochtone ainsi que des dispositions prévoyant un budget régional pour les grands projets réalisés en commun dans le cadre de multiples EDRHA. Wikwemikong n'a pas obtenu le contrat, qui a été adjugé à la Fédération ontarienne des centres d'amitié indiens, en partenariat avec Grand River Employment and Training, qui était alors signataire de l'EDRHA des Six Nations. Ce partenariat, connu sous le nom d'O-GI, couvrait toutes les zones urbaines hors réserve de l'Ontario. Une autre entente urbaine, Miziwe Biik, conclue dans le cadre de l'EDRHA de l'Aboriginal Labour Force Development Circle, permettait de desservir la région métropolitaine de Toronto.

Une fois l'affaire Misquadis réglée, des dispositions prévoyant d'inclure les clients des Premières Nations de l'Ontario ont été intégrées dans les ententes urbaines ontariennes. C'était là en fait une violation des ententes conclues par les Premières Nations dans le cadre de la SDRHA. Avant ce changement, les sites de prestation urbains demandaient l'approbation du financement aux Premières Nations signataires d'EDRHA. Les nouvelles dispositions réduisaient la reddition de comptes puisque les agents de prestation urbains n'avaient plus à demander l'approbation du financement aux Premières Nations signataires ou aux Mécanismes locaux de prestation. Les Premières Nations signataires d'EDRHA ont demandé à RHDCC de leur communiquer les nombres et les montants cumulatifs relatifs aux Premières Nations clientes de l'Ontario financées aux termes des ententes urbaines, mais nous n'avons jamais reçu ces chiffres.

Aujourd'hui, les signataires d'ententes de la SFCEA sont considérés comme parties prenantes dans une stratégie urbaine renouvelée relevant d'AADNC, le but étant d'accroître la participation des Autochtones à l'économie canadienne. Bien sûr, cela doit comprendre les compétences, l'emploi et la formation, mais ce mandat devrait continuer à relever d'EDSC et des signataires d'ententes de la SFCEA.

Il est vraiment décevant de constater que le ministère a changé de nom et étendu son mandat sans tenir des consultations suffisantes avec ses groupes clients. Les mandats du ministère initial des Affaires indiennes ne sont plus aussi clairs maintenant qu'ils comprennent les deux autres groupes autochtones. Les droits des Indiens se distinguent des droits des Métis, et le droit des Premières Nations à l'éducation ne peut pas être confondu avec la façon dont les Métis administrent l'éducation dans le cadre de leurs ententes de la SFCEA.

La comparaison des résultats obtenus aux objectifs a du bon si tous les nombres sont inclus. En Ontario, les chiffres de deux des plus importantes collectivités des Premières Nations n'ont pas été correctement intégrés dans les totaux régionaux ou nationaux.

● (0855)

En 2010, j'ai demandé au bureau régional d'informer les signataires ontariens d'ententes de la SFCEA lorsque les chiffres de la SDRHA et de la SFCEA seraient intégrés dans les totaux. On nous a finalement dit qu'à part les totaux de la base de données, les chiffres d'Akwesasne et des Six Nations seraient ajoutés avec un astérisque.

Je n'ai pas l'impression que cela suffit. Lorsque les statisticiens tirent leur information de données électroniques, je crois que cela fausse suffisamment les résultats régionaux et nationaux pour occasionner d'importantes erreurs dans les formules de financement établies aux deux niveaux.

Le président: Colleen, puis-je vous interrompre un instant? Je crois qu'on vous a dit que les témoins disposent de 10 minutes pour présenter un exposé. Vous êtes déjà au-dessus de 10 minutes. Pouvez-vous conclure assez rapidement votre exposé?

Mme Colleen Wassegijig-Migwans: J'avais différents autres points à aborder au sujet de l'assurance-emploi, des économies, du FCP et du Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones, des emplois d'été, du MNARA et de l'ISGPNI, mais je crois que vous disposez tous du texte de l'exposé. Je vais donc passer directement aux recommandations.

Le président: Merci beaucoup.

Mme Colleen Wassegijig-Migwans: Nous recommandons que la stratégie d'après 2015 soit financée à long terme plutôt que dans le cadre d'un programme quinquennal, que des indemnités soient accordées à l'Ontario et à l'Alberta aux termes de l'ISGPNI, que des indemnités soient accordées à l'Ontario et au Québec en réparation de la décision officielle concernant les emplois d'été du Canada et qu'on veuille à prévoir des séances d'échange de connaissances historiques et culturelles dans les ententes entre le bureau régional de Service Canada et les signataires d'ententes de la SFCEA.

Enfin, le 25 mars, c'est-à-dire il y a deux jours, j'ai assisté à la séance de stratégie urbaine autochtone pour l'Ontario organisée par AADNC. J'ai alors appris que le ministère a obtenu un financement permanent pour la stratégie urbaine et qu'il n'a donc pas à supporter le financement quinquennal imposé aux signataires d'ententes de la SFCEA. Il est vraiment temps de suivre cet exemple. Il serait probablement avantageux de transférer à AADNC la partie de la stratégie d'après 2015 concernant les Premières Nations, qui relève actuellement d'EDSC.

Je trouve très curieux que le ministère fédéral créé pour servir les Indiens ait adopté un financement permanent des programmes destinés aux entités urbaines avec lesquelles il n'a pas de relations fiduciaires.

Je remercie le comité.

● (0900)

Le président: Merci. Vous aurez peut-être l'occasion de donner plus de détails sur les points que vous venez de résumer en répondant aux questions que vous poseront les membres du comité.

Je vais maintenant passer aux deux témoins suivants, MM. Acco et Peltier.

Vous avez 10 minutes.

M. David Acco (président, Services conseils Acosys inc.): Je vous remercie de m'avoir invité à comparaître devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes.

C'est la première fois que je compare devant un comité du gouvernement. Je vous prie donc, messieurs, d'être indulgents.

Je m'appelle David Acco. Je suis président de la société Services conseils Acosys. Je suis un Métis cri de la nation de Cumberland House, en Saskatchewan. Je suis également membre de la Métis Nation of Saskatchewan.

Je suis accompagné aujourd'hui de Jerry Peltier, ancien grand chef de la collectivité mohawk de Kanesatake, qui est actuellement notre vice-président aux Relations gouvernementales et autochtones. M. Peltier s'occupe des partenariats avec le gouvernement fédéral ainsi qu'avec les Organismes autochtones nationaux, ou OAN. Il appuie également les sociétés clientes d'Acosys en matière de relations autochtones et d'élaboration de politiques.

Acosys est à 100 % sous contrôle autochtone. Société à but lucratif, Acosys offre surtout des services consultatifs professionnels en technologies de l'information, en ressources humaines et en élaboration de politiques autochtones.

Acosys a adopté une forte mission sociale et entrepreneuriale visant à intégrer les Autochtones dans la population active au niveau professionnel. Nous collaborons donc très étroitement avec le gouvernement et le secteur privé pour surmonter les obstacles à la participation des Autochtones, améliorer leurs réalisations socio-économiques et leur permettre de participer plus pleinement à tous les aspects de la croissance et de la prospérité du Canada.

Le jeudi 5 décembre 2013, des représentants d'Emploi et Développement social Canada, ou EDSC, et d'Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, ou AADNC, ont comparu devant vous pour vous faire part de leur point de vue sur cet important sujet. De plus, des représentants des organisations et des groupes autochtones vous ont récemment informés de leurs préoccupations et de leurs recommandations concernant la participation des Autochtones à la population active et le financement que leur offre le gouvernement fédéral, notamment dans le cadre de la SFCEA, ou Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones.

Tous ces témoins vous ont présenté leurs statistiques sur la main-d'œuvre autochtone et les niveaux d'instruction des Premières Nations et des Autochtones. Je ne répéterai ni ces statistiques ni les renseignements concernant le marché du travail et l'éducation autochtone. Je crois que vous disposez déjà de toute cette information, que je confirme d'ailleurs.

Le 7 novembre 2013, dans la deuxième session de la 41^e législature, votre comité a adopté une motion prévoyant d'entreprendre une étude au sujet des débouchés pour les Autochtones sur le marché du travail ainsi que de l'aide qu'ils peuvent recevoir du gouvernement, notamment dans le cadre de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, qui doit être renouvelée en 2015.

Le comité m'a demandé de lui faire part de mes connaissances et de mon expérience dans les domaines de l'éducation et de l'emploi des Autochtones, qui découlent directement de notre travail dans le secteur privé. Au cours des huit années où nous nous sommes acquittés de notre mission sociale et entrepreneuriale, nous avons noté la présence constante des défis suivants: pénurie de ressources professionnelles autochtones dans le secteur privé, écart important entre les attentes du secteur privé et les ressources disponibles, nombre croissant de professionnels autochtones ayant perdu leur emploi dans le secteur public par suite des compressions effectuées par le gouvernement, manque de reconnaissance des compétences et de l'expérience des employés du secteur public dans le secteur privé, racisme systémique qui se manifeste dans la société canadienne et qui empêche les Autochtones de s'auto-identifier ouvertement, difficultés qu'ont les Autochtones à trouver un emploi et manque de reconnaissance de la population autochtone urbaine.

Nous croyons que les analyses actuelles de l'emploi des Autochtones urbains ne tiennent pas suffisamment compte de ces défis. Leur compréhension aidera le comité à mieux appréhender l'écart de l'emploi dans le secteur privé et à recommander des politiques susceptibles d'y remédier d'une façon plus complète. Il existe actuellement de nombreux programmes de formation à l'emploi des Autochtones qui sont financés par différents ordres de gouvernement et différentes organisations. Ces programmes consistent en interventions à court terme ciblant des travailleurs débutants et des travailleurs qualifiés à mobilité limitée.

Répondant à votre récent rapport intitulé *Pénuries de main-d'oeuvre et de compétences au Canada: solutions aux défis actuels et futurs*, qui examinait les stratégies pouvant réduire le taux de chômage des Autochtones, l'honorable Diane Finley, ancienne ministre de RHDCC, a dit, et je cite:

Il s'impose d'améliorer sans tarder les résultats sur le marché du travail des Autochtones, si l'on veut empêcher une génération entière de jeunes Autochtones de rater les occasions résultant de la pénurie de travailleurs spécialisés dans les grands projets réalisés à proximité des communautés autochtones.

● (0905)

Comme l'a dit l'honorable Diane Finley, la façon de combler l'écart consiste à aider les Autochtones à réaliser toutes leurs aspirations, ajoutant que « pour leur permettre d'atteindre leur plein potentiel sur le marché du travail, il est essentiel d'améliorer leur niveau d'instruction et de compétences ».

Pour relever les défis que nous avons nous-mêmes observés et qui sont présentés dans le rapport *Pénuries de main-d'oeuvre et de compétences au Canada: solutions aux défis actuels et futurs* et compte tenu de la réponse donnée à ce rapport par l'honorable Diane Finley, nous avons élaboré un programme de stagiaires autochtones que je désignerai par le sigle PSA dans ce qui suit.

Jusqu'ici, le PSA a engendré 15 expériences réussies. Nous croyons que ce programme fructueux, qui a déjà dépassé le stade conceptuel, mérite d'autres investissements de la part du gouvernement du Canada. Le PSA a déjà réussi à aider des Autochtones à trouver des emplois professionnels et à embrasser des carrières en gestion chez d'éminents employeurs du secteur privé. C'est là un résultat aussi avantageux pour nos gens que pour les entreprises qui

les emploient. C'est aussi un résultat positif parce que le programme contribue à l'édification d'une population active plus forte et plus professionnelle pour maintenant et pour l'avenir.

Le PSA est un programme dirigé par des Autochtones qui favorise la participation des Autochtones aux échelons professionnels et de gestion du secteur privé, qui établit des modèles de comportement et des réseaux d'affaires et qui produit des résultats mesurables correspondant aux investissements du gouvernement du Canada. Toutefois, lorsque nous avons lancé le programme, nous n'avons bénéficié d'aucun soutien financier des Organismes autochtones nationaux ni du gouvernement du Canada. Acosys l'a financé à même ses propres bénéfices.

Au cours des deux dernières années, le Congrès des Peuples Autochtones a financé le programme dans le cadre de la SFCEA. Toutefois, il a récemment décidé de ne pas reconduire son financement pour l'exercice 2014-2015. Je suppose que nous pourrions revenir sur cette question un peu plus tard, peut-être pendant la période des questions.

Le PSA se fonde sur une approche globale du recrutement des travailleurs et des stagiaires autochtones en collaborant avec les entreprises, en faisant du mentorat et de l'encadrement grâce à nos consultants principaux et en permettant aux stagiaires d'obtenir une reconnaissance officielle grâce à des programmes universitaires pendant qu'ils participent à des projets sur les chantiers de nos clients, ce qui donne aux entreprises la possibilité d'évaluer leur contribution à titre de membres d'une équipe de projet.

Notre programme a très bien réussi à jumeler les compétences de jeunes Autochtones talentueux aux besoins du secteur privé et à appuyer le perfectionnement professionnel de chaque participant tout le long d'un programme de 52 semaines. En tirant part d'emplois au niveau d'entrée, comme dans les centres de traitement des appels du secteur privé, nous avons axé nos efforts sur le cheminement de carrière, le but ultime étant de créer un bassin de compétences autochtones pour l'industrie.

Dans ces deux exemples, l'approche du PSA se base sur l'intégration et le maintien en fonction à long terme. Nous croyons savoir qu'à l'heure actuelle, on considère qu'un programme a réussi si l'intéressé garde son emploi pendant six mois ou s'il reprend ses études. Dans le secteur privé, le succès n'est acquis qu'après trois ans d'emploi continu.

Dans le cas du PSA, nous estimons avoir réussi quand un stagiaire a trois ans d'emploi continu après l'embauche, dans la plupart des cas auprès du même employeur. En même temps, nos stagiaires ont poursuivi leurs études en s'inscrivant à des cours du soir de niveau universitaire, ce qui augmente la possibilité de faire valoir leurs compétences sur le marché du travail. Dans d'autres cas, nos stagiaires ont eux-mêmes réussi à se trouver un emploi auprès d'autres entreprises du secteur privé pour accéder à un niveau supérieur de revenu et à de plus grandes responsabilités de gestion. Ils attribuent leur succès professionnel au fait que le PSA leur a ouvert des portes et leur a procuré leur première expérience de gestion, les préparant ainsi à réussir dans leur domaine de prédilection, qu'il s'agisse des ressources humaines ou des technologies de l'information.

Nous croyons que c'est un succès sans précédent. Nos premiers stagiaires ont maintenant des emplois et reçoivent des promotions qui leur permettent d'accéder à des postes de gestion influents du secteur privé. Ainsi, les cadres ont l'occasion de mieux connaître les qualités des Autochtones, ce qui mène à la création de réseaux qui aident les nouveaux diplômés autochtones à trouver un premier emploi dans le secteur privé.

Comme en témoigne la réponse du gouvernement à votre récent rapport, pour « surmonter les obstacles à venir liés aux compétences, il faut non seulement prendre des mesures concertées, mais également créer une nouvelle façon de penser, élaborer de nouvelles approches et établir de nouveaux partenariats ». Le PSA est un excellent exemple de partenariat novateur.

Monsieur le président, nous espérons, avec l'appui du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes, transformer notre PSA en un programme pilote national de trois ans qui financerait 10 participants par an, de façon à aider de jeunes Autochtones à acquérir les compétences dont les employeurs ont actuellement besoin. Nous sommes sûrs qu'un programme élargi peut contribuer à l'atteinte des objectifs du gouvernement du Canada et des peuples autochtones quant à l'édification d'une population active qualifiée et adaptée.

● (0910)

Je voudrais ajouter, en conclusion, que nous avons reçu des organisations autochtones et du secteur privé des lettres appuyant ce programme novateur.

Je mets à votre disposition quatre exemplaires supplémentaires de l'exposé concernant notre entreprise et le programme de stagiaires autochtones. Nous sommes disposés à discuter avec les membres du comité des détails de notre PSA et d'autres options qu'il serait possible d'envisager pour s'attaquer aux problèmes d'éducation et d'emploi des Autochtones et de leur situation actuelle.

Monsieur le président, je vous remercie de m'avoir écouté. Je suis maintenant prêt à répondre à toutes vos questions.

Merci beaucoup.

Le président: Je vous remercie.

Nous allons maintenant entreprendre notre premier tour. Les membres du comité disposeront de cinq minutes.

À vous, madame Sims.

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci beaucoup.

Je voudrais vous remercier de vos exposés.

Colleen, je crois savoir que vous avez dû affronter des conditions météorologiques vraiment pénibles pour venir ici. Je vous remercie donc doublement de votre présence.

Nous avons entrepris une étude très importante. Un point commun est revenu dans un certain nombre des exposés que nous avons entendus: la formation donne les meilleurs résultats lorsqu'elle est locale, qu'elle relève des Autochtones, c'est-à-dire des Premières Nations, des Inuits et des Métis, et que ceux-ci la contrôlent pour une grande part. On nous a également dit que si la formation a une base communautaire, il faut veiller à offrir des services de garde d'enfants. Cet argument nous a été présenté à maintes et maintes reprises parce que nous voulons nous assurer que les femmes sont elles aussi intégrées dans la population active.

Nous sommes à la recherche de quelques recommandations précises à inclure dans notre rapport final. David, c'est à vous que je poserai la question en premier.

Avez-vous des recommandations particulières que vous voudriez voir figurer dans notre rapport? Qu'est-ce qui constituerait pour vous une pratique exemplaire? Quel serait le meilleur moyen d'agir dans ce domaine pour renforcer les compétences nécessaires à l'emploi et l'intégration de la main-d'oeuvre autochtone dans la population active?

M. David Acco: Je crois que la question a deux aspects. Il y a d'abord le fait que le gouvernement du Canada demande aux entreprises de faire participer davantage d'Autochtones. De notre côté, nous avons pu constater qu'effectivement, les cadres supérieurs et les services des ressources humaines font plus d'efforts, mais il n'en est pas de même au niveau opérationnel. Nous ne savons pas trop comment remédier à ce problème dans le cadre de politiques de recrutement durables, surtout lorsque le gouvernement donne de gros contrats sur une base pangouvernementale. RHDC est en train d'aligner ses objectifs sur ceux d'Affaires autochtones, tandis qu'Affaires autochtones aligne les siens sur ceux de TPSGC. C'est un excellent début parce qu'il est alors possible de persuader les entreprises d'engager davantage d'Autochtones.

Il y a ensuite le fait que nous n'avons personne aux niveaux de gestion des sociétés canadiennes. Je veux parler des niveaux de gestion opérationnelle et non des gestes symboliques dont nous sommes actuellement témoins avec la nomination de quelques Autochtones aux conseils d'administration. Il semble bien que les mesures prises se sont toujours situées au niveau des postes d'entrée. Nous n'avons donc aucune représentation autochtone aux niveaux de gestion où se prennent les décisions d'achat et d'embauche. Pourquoi? C'est parce que beaucoup d'Autochtones ont décidé de faire carrière dans le secteur public, du moins au niveau professionnel. C'est ce qu'on nous a encouragés à faire. C'était la solution évidente à adopter. Pour ma part, j'ai toujours été dans le secteur privé. Je compte parmi les rares Autochtones qui ont choisi ce parcours. Ce faisant, je ne tenais pas compte de mon patrimoine autochtone. Ce n'est que lorsque j'ai commencé à reconnaître ce patrimoine que j'ai pris conscience du racisme systémique qui règne dans le monde des affaires. C'est l'un des problèmes que nous avons.

L'autre problème est que les entreprises ont à juste titre concentré leurs efforts sur l'atteinte de leurs propres objectifs. Si un Autochtone essaie de passer du secteur public au secteur privé, il a les plus grandes difficultés à convaincre les entreprises que ses compétences sont transférables. C'est dans ce domaine que nous avons travaillé avec le secteur privé pour essayer de faire comprendre aux gens d'affaires qu'un analyste de politiques publiques a des fonctions très semblables à celle d'un analyste de gestion d'une entreprise. À tous égards, ses compétences peuvent être très précieuses dans la gestion de projets.

Enfin, je voudrais parler du fait que, parmi ceux qui reprennent leurs études, il y a surtout des femmes autochtones. Beaucoup d'entre elles souhaitent commencer une deuxième ou une troisième carrière. Dans ces conditions, oui, les services de garde d'enfants sont très importants. Ces femmes ont besoin de tels services ainsi que du soutien à l'éducation qui y est lié. Je n'ai pas grand-chose à dire sur la façon de mettre en oeuvre ces programmes puisque je suis essentiellement un homme d'affaires.

Jerry, vous avez peut-être quelque chose à ajouter sur le fonctionnement de ces programmes.

• (0915)

M. Jerry Peltier (vice-président, Relations gouvernementales et autochtones, Services conseils Acosys inc.): Non, je crois que vous avez tout dit.

Mme Jinny Jogindera Sims: Je vous remercie.

Le président: Très rapidement, s'il vous plaît. Il ne vous reste que 20 secondes.

Mme Jinny Jogindera Sims: Je voudrais vous demander très rapidement quel est le pourcentage de femmes parmi ceux que vous avez aidés à grimper les échelons, si je peux m'exprimer ainsi, même si je n'aime pas beaucoup l'expression?

Le président: Une réponse très brève et très concise, s'il vous plaît.

M. David Acco: Presque toutes ces personnes étaient des femmes. Sur 15, nous avons pu voir la progression. Nous avons commencé en 2009. Notre première stagiaire avait obtenu un emploi d'analyste de gestion dans le groupe des technologies de l'information de la Banque Royale du Canada. Je dirais qu'elle se situe juste au-dessous du niveau d'un analyste principal en informatique. Elle venait de Thunder Bay, où elle avait travaillé pour les Organismes autochtones nationaux avant de réorienter sa carrière pour devenir analyste en gestion. Je dirais que les trois quarts des personnes qui ont participé à notre programme étaient des femmes qui en sont maintenant à leur troisième ou quatrième année d'expérience et qui s'apprentent aujourd'hui à assumer des fonctions directoriales.

Le président: Je vous remercie.

À vous, monsieur Armstrong. Vous avez cinq minutes.

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

Je remercie les témoins de leur présence ce matin, surtout que certains d'entre eux ont dû affronter un temps exécrable.

David, est-ce que les 15 personnes qui ont participé à votre programme étaient toutes des femmes?

M. David Acco: Comme je l'ai dit, les trois quarts de l'échantillon étaient de sexe féminin. Ce sont celles qui ont repris leurs études et qui sont les mieux placées pour tirer parti de postes de gestion. Bref, la réponse est oui.

M. Scott Armstrong: J'ai déjà été dans l'enseignement, où j'ai eu l'occasion de connaître quelques jeunes très doués membres des Premières Nations, qui avaient en fait obtenu d'excellents résultats dans le système scolaire. Ces jeunes semblent affronter des obstacles — je suis sûr que vous avez pu vous-même vous en rendre compte — lorsqu'ils quittent le système scolaire public pour aller s'inscrire à l'université, à un programme de formation ou à une école de gestion. J'ai pu constater que beaucoup de ces jeunes membres des Premières Nations, quoique très doués, ont des difficultés à ce stade parce qu'ils manquent de soutien au niveau postsecondaire. Êtes-vous d'accord avec moi cet égard?

M. David Acco: Je suis bien d'accord. Le problème est surtout attribuable au fait que les Autochtones qui décident d'aller à l'université ne peuvent compter sur aucun soutien, particulièrement s'ils viennent de collectivités isolées. Ils sont laissés à eux-mêmes s'ils veulent faire des études. En toute franchise, je ne peux pas les blâmer s'ils décrochent. Toutefois, les Autochtones qui veulent accéder au monde des affaires, à une carrière, etc. doivent disposer de certains débouchés. Ils doivent aussi pouvoir compter sur une certaine aide de la part du secteur privé. La sensibilisation aux réalités culturelles est un bon point de départ, mais inversement, les

Autochtones devraient eux aussi se montrer sensibles à la culture du secteur privé.

M. Scott Armstrong: Nous avons récemment appris certaines choses. Si les stages pouvaient en fait commencer plus tôt, pendant que les gens sont encore à l'école, si les entreprises pouvaient recruter des étudiants à ce niveau pour qu'ils sachent qu'un emploi les attend à la fin de leur formation, ne serait-ce pas là un moyen d'assurer un soutien aux Autochtones qui ont des difficultés à l'université puisqu'ils verront la lumière au bout du tunnel?

M. David Acco: Je suis heureux que vous ayez abordé cette question. Les programmes d'alternance travail-études constituent un excellent outil. Il n'y en a pas assez en ce moment dans le secteur privé et dans la communauté autochtone, surtout dans le cas des programmes axés sur la technologie, sur l'économie numérique, etc. Les étudiants doivent suivre leur formation dans des centres urbains, de sorte qu'ils ont besoin d'un certain soutien.

Par ailleurs, les entreprises doivent être disposées à accueillir les étudiants inscrits à un programme d'alternance travail-études. Nous avons pu nous rendre compte que les entreprises sont extrêmement sensibles aux questions de rectitude politique et hésitent donc à engager des Autochtones. L'auto-déclaration est un bon exemple à cet égard.

• (0920)

M. Scott Armstrong: Il est vrai que beaucoup de membres très motivés et très doués des Premières Nations tendent à s'orienter vers le secteur public tout simplement parce qu'ils ont l'impression qu'ils y trouveront leur place et qu'ils risquent de ne pas la trouver dans le monde des affaires. Quelles recommandations particulières auriez-vous à formuler pour encourager le secteur des entreprises à essayer d'attirer et de recruter des jeunes des Premières Nations?

M. David Acco: Permettez-moi d'abord de répondre à la question de savoir pourquoi les Autochtones tendent à s'orienter vers le secteur public. La réponse est très simple: c'est là qu'ils peuvent trouver un réseau.

Dans le secteur privé, les Autochtones s'efforcent de créer un réseau grâce à des organisations telles que l'Association des professionnels autochtones du Canada et d'autres. Toutefois, il faudrait y consacrer plus d'efforts. Notre programme de stagiaires autochtones contribue à cette initiative en essayant de former des champions de réseau qui iront essaimer dans le secteur privé. Une fois là, nous espérons qu'ils pourront engager peut-être trois membres de leur collectivité, et ainsi de suite. C'est ce que nous souhaitons: voir nos 15 stagiaires se multiplier pour atteindre 85, puis passer de 85 à encore beaucoup plus.

Je crois que les effets du PSA se feront vraiment sentir dans 10 ou 15 ans, à mesure que les personnes en cause s'élèveront dans la hiérarchie. Nous devons essayer d'intégrer davantage d'Autochtones à ces niveaux de gestion pour pouvoir influencer le système. Comme je l'ai dit, il y a les compétences et les succès réalisés, mais entre les deux, il y a un fossé. C'est là qu'il faut exercer le plus d'influence.

Le président: Je vous remercie.

Monsieur Cuzner, vous avez cinq minutes.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Je voudrais d'abord mentionner le fait que le maire Savage n'a pas encore réussi à dégager les rues de Halifax-Dartmouth. J'apprécierais donc que le secrétaire parlementaire lui transmette le compte rendu de la réunion d'aujourd'hui.

David, votre programme de stagiaires autochtones est vraiment du plus grand intérêt. Je sais que ce sera un défi.

Je voudrais maintenant revenir à Colleen. Si vous souhaitez présenter vos observations sur le programme des emplois d'été... parce qu'avant de penser au stage et à tout le reste, il faut bien reconnaître que, la plupart du temps, dans les collectivités non autochtones, le premier emploi a vraiment beaucoup d'importance. Il permet d'étoffer un CV et ouvre beaucoup de portes. Par conséquent, si vous vous inquiétez des emplois d'été, il serait avantageux pour vous de nous présenter vos observations pour qu'elles figurent au compte rendu.

Je voudrais aussi vous féliciter pour vos commentaires concernant les données électroniques. Ils sont très opportuns quand on sait que beaucoup des données du gouvernement ont été compilées sur la base de renseignements tirés de Kijiji. Bien sûr, c'est difficile à gérer, mais les chiffres peuvent être faussés. Si on examine les chiffres de Statistique Canada et de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, on constate que ceux du gouvernement sont encore plus élevés. Je crois que votre argument est solide.

Aidez-nous si vous le pouvez en nous faisant part de vos préoccupations relatives aux emplois d'été et aux subventions destinées aux étudiants.

Mme Colleen Wassegijig-Migwans: Dans le cadre du programme Les Chemins de la réussite, des ententes bilatérales régionales, de la SDRHA et même de l'une des SFCEA dans sa première année, une part des fonds d'Emplois d'été Canada était attribuée aux ententes de la SFCEA conclues en Ontario et au Québec. Cela ne s'est produit dans aucune autre région. Pour RHDCC, l'objectif était d'amener l'Ontario et le Québec au niveau du reste du pays. Pour les signataires touchés d'ententes de la SFCEA, il aurait plutôt fallu amener le reste du pays au niveau de l'Ontario et du Québec. Les étudiants des Premières Nations ont perdu les emplois d'été. Ils n'en obtiennent actuellement que moins de 10 % de ce qu'ils avaient auparavant. Cela contredit beaucoup des déclarations du gouvernement qui affirme que le Canada doit investir dans ce secteur de la population dans l'intérêt de l'économie canadienne.

Bref, il a été difficile d'essayer d'obtenir autant d'emplois que dans le passé. Comme nous l'avons dit, nous espérions que le gouvernement serait en mesure de faire participer le reste du pays au genre d'arrangement que nous avons avec ce fonds. Il y avait les emplois d'été du Canada et les services de placement et d'orientation offerts pendant l'été. En 1993, le programme était...

• (0925)

M. Rodger Cuzner: Quand cela s'est-il produit?

Mme Colleen Wassegijig-Migwans: Le gouvernement a mis fin au programme dans la première année de la SFCEA. Nous avons pu y accéder en 2011, mais il a été supprimé depuis. L'argent était acheminé dans le cadre de nos ententes de la SFCEA et de la SDRHA. Je ne me souviens plus des dispositions qui existaient dans le cadre des Chemins de la réussite, mais nous avons accès à ces fonds pour nos jeunes des Premières Nations et pour certains de nos membres vivant hors réserve.

M. Rodger Cuzner: Vous avez mentionné les coupures touchant les conseils sectoriels. De quelle façon se sont-elles manifestées? Quels ont été les effets de ce manque de soutien ou du retrait des mesures d'appui?

Mme Colleen Wassegijig-Migwans: Nous avons constaté, surtout dans les secteurs des métiers et de l'apprentissage, que la collaboration et la communication préalables à la formation de partenariats s'étaient vraiment affaiblies. Aujourd'hui, ces secteurs font aussi différentes choses pour se maintenir. Quelques conseils sectoriels, surtout dans le bâtiment, collaborent avec nos organisa-

tions, du moins en Ontario, pour être en mesure de poursuivre leurs activités et de permettre à l'industrie d'appuyer les initiatives des signataires d'ententes de la SFCEA.

M. Rodger Cuzner: Vous avez parlé de double emploi dans votre exposé. Pouvez-vous nous en dire davantage à ce sujet? Je crois que c'était dans le domaine des rapports entre les groupes.

Mme Colleen Wassegijig-Migwans: C'était en particulier dans le cas du FCP et de la PCEA.

M. Rodger Cuzner: J'ai de la difficulté à m'y retrouver dans tous ces sigles.

Mme Colleen Wassegijig-Migwans: Excusez-moi.

Je ne me souviens pas de ce que représente le sigle PCEA. Le financement du FCP doit également prendre fin en mars 2015. Vous pouvez voir, surtout dans les régions du Nord, que les projets du FCP font en fait double emploi avec ceux de la SFCEA. Certains agents de prestation des régions du Nord disent que les projets du FCP permettent essentiellement de faire ce que font déjà les signataires d'entente de la SFCEA.

Le président: Nous allons maintenant passer à M. Mayes pour cinq minutes.

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

Je remercie les témoins de leur présence au comité.

Le gouvernement du Canada essaie depuis un certain temps de déterminer les emplois disponibles et de jumeler les Autochtones à ces emplois. Nous avons été informés de mesures très positives prises par des sociétés telles que Cameco de la Saskatchewan ainsi que de l'excellent travail fait auparavant par Gary Merasty. Nous avons accueilli à notre dernière réunion des représentants de Rio Tinto venant de la Colombie-Britannique, qui nous ont parlé des importantes possibilités offertes aux Autochtones pour leur permettre d'acquérir des compétences par l'entremise de leur société.

Il y a donc de nombreux exemples de réussite. C'est exactement ce que vise le gouvernement du Canada, qui veut s'assurer que la formation donnée aux gens correspond aux emplois disponibles. Je ne sais pas si la formation au travail dans la fonction publique... Bien sûr, nous avons besoin de fonctionnaires et en aurons encore plus besoin à l'avenir, mais il importe d'avoir un horizon plus vaste et de ne pas se limiter à former des gens pour qu'ils occupent des emplois dans différentes administrations gouvernementales.

Tout d'abord, quelles initiatives vos groupes ont-ils prises pour trouver les employeurs intéressés et pour établir un lien entre la formation et les emplois qui existent déjà?

J'aimerais parler ensuite de l'aspect communautaire. J'ai été maire pendant neuf ans, ce qui m'a appris que les initiatives dirigées par la communauté sont le plus souvent couronnées de succès. Il y a toujours dans la communauté des champions capables de faire bouger les choses. Pour n'importe quel programme gouvernemental, il est extrêmement important de rallier l'appui de la communauté.

J'aimerais savoir quels genres de liens vous avez noués avec les collectivités que vous desservez.

Commençons par ces questions. Vous pouvez y répondre tous les trois.

M. Jerry Peltier: Monsieur le président, puis-je répondre à Colin?

Au sujet de votre première question concernant les entreprises qui ont comparu devant le comité, il n'y a pas de doute qu'elles font du bon travail. Nous les appuyons sans réserve et collaborons avec elles. En effet, comme l'a dit M. Acco, nous faisons partie du conseil d'administration du Conseil canadien pour le commerce autochtone. Nous avons des réunions avec les cadres de ces sociétés et discutons avec eux des problèmes que nous connaissons de part et d'autre tandis que le monde canadien des affaires essaie d'attirer des Autochtones dans la population active.

Certains de ces cadres sont là non parce qu'ils en ont envie, mais parce qu'ils y sont tenus par suite de décisions judiciaires et de l'obligation de consulter. Ils n'ont donc pas le choix.

Pour répondre à votre autre question, oui, nous en entendons beaucoup parler dans le secteur privé. Je ne voudrais pas donner l'impression de faire de la politique, mais je peux parler en tant que membre du secteur privé.

Nous avons tous vu les annonces. Nous avons tous entendu les messages selon lesquels le gouvernement a affecté des fonds à la formation afin d'aider les Autochtones à participer à l'économie. Toutefois, nous n'arrivons pas à mettre la main sur ces fonds de formation. C'est un problème pour nous.

C'est à cet égard que le programme de stages autochtones mis en place par Acosys n'arrive pas à avancer. Nous n'avons pas réussi à trouver le service administratif qui peut s'occuper de ce programme. Voilà pourquoi nous éprouvons une telle frustration.

Nous entendons parler de toutes les bonnes choses. On nous dit qu'il y a des fonds de formation. En même temps, nous ne voulons pas priver les organisations et les collectivités autochtones et des Premières Nations des ressources auxquelles elles ont droit et qui sont déjà très limitées. Nous souhaitons encourager le gouvernement à mieux financer ces programmes. On a dit et répété que les fonds affectés ne sont pas suffisants compte tenu de l'accroissement de la population des jeunes parmi les Autochtones. Vous connaissez les chiffres. Nous avons besoin de plus de ressources financières.

● (0930)

M. Colin Mayes: J'ai un commentaire à formuler.

Nous avons accueilli ici Roberta Jamieson d'Indspire. Notre gouvernement a accordé 40 millions de dollars de plus pour financer des bourses pour les étudiants autochtones au niveau postsecondaire. Nous avons donc répondu à certains besoins financiers pour ouvrir des débouchés aux étudiants autochtones.

Lorsque j'étais président du Comité permanent des affaires autochtones, nous avons réalisé une étude sur l'éducation postsecondaire des Autochtones et avons cerné quelques-uns des problèmes que connaissent les étudiants autochtones venant de villages isolés lorsqu'ils doivent aller faire des études dans de grands centres urbains où la vie coûte cher. Nous avons néanmoins affecté des fonds pour aider les étudiants autochtones au niveau postsecondaire.

Le président: Monsieur Mayes, votre temps de parole est écoulé. Cinq minutes passent très vite. Si vous voulez continuer dans le cadre d'une autre question, c'est très bien, mais vos cinq minutes sont bel et bien écoulées.

Je vais maintenant donner la parole à Mme Groguhé pour cinq minutes.

[Français]

Mme Sadia Groguhé (Saint-Lambert, NPD): J'ai d'autres questions, monsieur le président.

[Traduction]

Le président: Oui, c'est votre tour. Vous avez cinq minutes.

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Tout d'abord, merci à vous tous d'être ici.

Ma question s'adresse à Mme Wassegijig-Migwans.

Vous avez mis sur pied une approche en matière de formation et d'employabilité centrée sur les membres de votre communauté. Cette approche fonctionne bien, puisque le nombre d'entreprises de votre communauté est passé de 5 à 67 depuis 1970.

En fonction de votre expérience, pouvez-vous nous dire s'il vaut mieux adopter une stratégie de formation adaptée à chaque communauté autochtone, avec des programmes particuliers, ou une approche plus centralisée, et pourquoi?

[Traduction]

Mme Colleen Wassegijig-Migwans: La structure de nos programmes a évolué. Du temps des *Chemins de la réussite*, au début des années 1990, nous dispensions nos services sur une base géographique. Autrement dit, nous desservions toutes les Premières Nations, les Autochtones et les Inuits qui vivaient dans les limites d'une région géographique donnée. Nous sommes maintenant passés à une structure politisée: dans le cadre de notre EDRHA particulière, nous donnons des services aux membres de nos Premières Nations indépendamment de leur lieu de résidence.

Cela signifie que beaucoup de décisions étaient prises localement dans le secteur de développement communautaire, mais nous devons aussi tenir compte des besoins de nos membres hors réserve. Cela a été difficile. Bien sûr, il est malaisé dans ces conditions de faire une programmation centralisée, de sorte que les services dépendaient du marché local du travail, qui déterminait le genre de soutien offert par l'organisation à laquelle étaient rattachés ces membres.

Nous avons de la difficulté à travailler avec les administrations provinciales au sujet de ce qui est offert dans les différentes villes de l'Ontario, notamment en ce qui concerne nos clients bénéficiant de l'aide sociale. Le programme Ontario au travail approuve la formation sur une base locale. Par exemple, Sudbury peut accepter certains programmes de formation que Sault Ste. Marie ou North Bay peut rejeter.

Nous devons donc faire le tour des différents services pour trouver...

● (0935)

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Excusez-moi, madame Wassegijig-Migwans, mais je vous interromps pour vous demander une précision. Vous soulevez un point important qui semble démontrer un manque de cohérence entre les stratégies des différents partenaires et intervenants.

Comment pourrait-on améliorer cet état de fait? Quelle serait votre proposition en ce sens?

[Traduction]

Mme Colleen Wassegijg-Migwans: Compte tenu des EMT, ou ententes sur le marché du travail, et des EDMT qui sont également financées par EDSC pour ce qui est de l'emploi et de la formation, il aurait fallu reconnaître les relations qui existent entre les Premières Nations et le gouvernement fédéral avant la mise en oeuvre des EMT et des EDMT. Ces ententes comportent des objectifs pour les Autochtones, mais nous ne connaissons ni les nombres ni les objectifs en cause.

Je vais peut-être me reprendre. Nous connaissons les objectifs, mais les EMT et les EDMT n'en comportent pas. Nous avons donc beaucoup de difficulté à déterminer le nombre des Autochtones financés aux termes de ces deux stratégies provinciales. Les responsables essaient d'obtenir l'appui des Premières Nations aux EDMT en cours, mais il est très difficile pour nous de nous prononcer si nous ne connaissons pas les priorités de ces programmes. Nous devons passer par les signataires d'ententes de la SFCEA pour obtenir des renseignements sur les personnes qui bénéficient des services provinciaux dans les centres urbains.

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Ma dernière question s'adresse à M. Acco.

Vous parliez de discrimination systémique. Vous avez parlé d'une approche culturelle qui pourrait lever certains obstacles liés à la discrimination. Avez-vous réfléchi à la question et envisagé d'autres options pour minimiser le plus possible cette discrimination? Quelles seraient vos propositions en ce sens?

[Traduction]

Le président: Veuillez donner une réponse très concise, s'il vous plaît.

M. David Acco: Ce sera très difficile pour moi, monsieur le président, mais je ferai de mon mieux.

La sensibilisation aux réalités culturelles constitue probablement le meilleur moyen de combattre la discrimination raciale ou, pour le moins, la discrimination systémique. Je crois que c'est là une tâche qu'il faut prendre au sérieux et que le gouvernement devrait promouvoir. Je n'ai pas à aller très loin pour trouver des exemples. Considérez les commentaires publics présentés sur CBC chaque fois qu'il est question d'affaires autochtones. Je crois donc que l'une des recommandations à formuler doit porter sur la sensibilisation aux réalités culturelles. Inversement, il faut aussi préparer les stagiaires autochtones à se montrer sensibles aux réalités culturelles du secteur privé. Cela s'applique dans les deux sens.

Je vais vous donner un exemple concret. Il s'agit d'une situation particulière dans laquelle s'est trouvée récemment l'une de mes stagiaires. C'était Halloween. La première personne qui a accueilli la stagiaire était déguisée en Pocahontas. Comment pouvait-elle réagir? Bien sûr, sa réaction a été très négative. Elle m'a appelé pour discuter de la situation. Je me suis efforcé de mettre les choses en contexte pour qu'elle puisse comprendre. J'ai également dû mettre les choses en contexte pour l'entreprise en cause, ce qui a amené les responsables à diffuser une politique concernant les costumes d'Halloween. Bien sûr, c'est un incident qui peut sembler insignifiant à des non-Autochtones, mais il est très sérieux pour des Autochtones.

• (0940)

Le président: Excellent. Je vous remercie.

Nous allons maintenant passer à M. Maguire.

Monsieur, vous avez cinq minutes.

M. Larry Maguire (Brandon—Souris, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie également les témoins pour les exposés qu'ils nous ont présentés ce matin.

David, vous avez donné un excellent aperçu de votre programme de stagiaires. Vous savez qu'il fonctionne très bien, mais je m'interroge sur ce qu'il y aurait à améliorer dans l'ensemble du programme d'emploi des Autochtones. À votre avis, qu'est-ce que le gouvernement doit faire pour qu'il y ait davantage de débouchés dans ces domaines?

M. David Acco: Comme Jerry l'a signalé à juste titre, il faudrait qu'un plus grand nombre de professionnels autochtones occupent des postes de gestion, surtout du côté opérationnel. Lorsqu'un Autochtone décide de travailler pour le secteur privé dans un domaine professionnel, on lui confie le plus souvent la responsabilité de questions autochtones. Autrement dit, on le charge de travailler directement avec la communauté autochtone au niveau des ressources humaines, dans le cadre de la gestion opérationnelle, des relations avec les acheteurs, etc. Faisant moi-même partie d'un groupe de gestion, j'ai eu la chance d'être là et de pouvoir engager des gens et de prendre d'autres mesures. Si des Autochtones occupent des postes de ce genre, il deviendra possible de former un meilleur réseau. C'est l'un des moyens à envisager.

Mais, encore une fois, c'est un défi pour les entreprises. Quand nous avons réussi à le faire, c'était essentiellement en tirant parti de la situation. Nous utilisons le financement existant et faisons le jumelage nécessaire. Ainsi, nous arrivons à gérer de façon à engager des Autochtones, en partageant les risques et en incluant des Autochtones dans nos accords-cadres d'approvisionnement ou nos contrats de services. Bref, le secteur privé tient-il à disposer de ces ressources autochtones? En toute franchise, non. Toutefois, grâce au programme de stagiaires autochtones, nous donnons aux intéressés la possibilité, comme vous l'avez dit, de décrocher ce premier emploi tellement important.

Je vous remercie.

M. Larry Maguire: Merci.

Je viens du sud-ouest du Manitoba où il n'y a pratiquement pas de chômage. On trouve toutes sortes de possibilités d'emploi dans cette région. Le gouvernement a consacré beaucoup d'argent à la formation d'apprentis dans un certain nombre de domaines. J'espère que vous êtes en mesure d'accéder à ces fonds pendant qu'ils sont offerts. Vous avez de toute évidence une très bonne connaissance des programmes existants. À votre avis, quel est l'aspect le plus important du recrutement et de la formation des Autochtones dans certains de ces domaines?

Nous avons également des collèges communautaires. Bien sûr, il faut d'abord faire des études primaires et secondaires, mais compte tenu de la formation donnée partout au Canada dans les collèges communautaires, j'aimerais connaître votre avis sur la meilleure façon de permettre aux membres des Premières Nations d'y accéder.

M. David Acco: Encore une fois, la participation constitue l'élément essentiel. Vers quoi s'orientent les Autochtones qui font des études postsecondaires? Ils visent en général une carrière dans le secteur public, même si le bassin des emplois disponibles est en train de rétrécir. Je crois que le gouvernement du Canada devrait en discuter avec les Autochtones... Je pense d'ailleurs qu'il essaie de le faire. Il faudrait que plus d'Autochtones envisagent une carrière dans le secteur privé, que ce soit dans l'économie numérique, en technologie, en génie, en gestion des affaires ou autre.

Prenons le cas de l'Université Queen's. Au cours d'entretiens avec les responsables, j'ai appris que la représentation autochtone y est de moins de 1 %, je dirais même moins de 0,5 %, dans le cas des études en génie. Pourtant, de nombreuses industries ont vraiment besoin de ces ressources particulières, notamment pour s'occuper des projets locaux d'exploitation de ressources naturelles. Comme le Canada s'oriente vers une économie basée sur les ressources naturelles afin d'accroître la richesse nationale, nous devons concentrer nos efforts sur ce domaine.

L'autre aspect consiste, je crois, à accroître la représentation des Autochtones urbains parmi les cadres de gestion. Vous savez, je trouve que c'est un vrai scandale qu'il y ait si peu d'Autochtones parmi les membres de la direction des entreprises alors que 60 % des Autochtones vivent en milieu urbain.

En même temps, il faudrait que les Autochtones qui travaillent pour le secteur privé s'identifient. Le gouvernement devrait faire des efforts en ce sens. Je crois qu'il y a plus d'Autochtones qu'on ne le pense dans les entreprises canadiennes, mais qu'ils n'affichent pas leur identité parce qu'ils craignent d'être ostracisés. C'est probablement parce qu'il y a au moins une perception de racisme systémique dans le milieu canadien des affaires et dans les groupes de gestion au sein desquels ils travaillent.

Le gouvernement du Canada pourrait donc déployer des efforts pour encourager les Autochtones à s'identifier.

• (0945)

Le président: Je vous remercie.

Monsieur Maguire, votre temps de parole est écoulé. Ça va vraiment vite.

Cela met fin à notre première heure d'audience.

Je voudrais remercier les témoins d'avoir pris le temps de venir nous présenter leur point de vue.

Nous avons reçu un message des témoins que nous devons entendre à partir d'Halifax. Ils sont pris dans un banc de neige. C'est vraiment dommage.

M. Scott Armstrong: Avec ce maire, je ne sais pas...

Des voix: Oh, oh!

Le président: Oui, nos députés de la côte Est devraient s'occuper de ces problèmes de transport.

Quoi qu'il en soit, je vous remercie de votre présence au comité.

Nous prendrons une courte pause pendant que le second groupe de témoins s'installe.

• (0945)

(Pause)

• (0950)

Le président: Nous allons maintenant reprendre la séance pour entendre la seconde moitié des témoignages.

Je vous souhaite la bienvenue. Nous allons maintenant entamer la deuxième heure. C'est la 17^e réunion du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.

Pendant la prochaine heure, nous entendrons trois témoins qui se joignent à nous de l'ouest du Canada. De la British Columbia Aboriginal Mine Training Association, nous avons Mme Laurie Sterritt, présidente-directrice générale, et Mme Jeanette Jules, conseillère auprès des — je vais essayer de prononcer correctement — Tk'emlúps te Secwépemc. Je m'excuse. Je vous ai

déjà dit combien de temps il m'a fallu pour apprendre le Haudenosaunee. Je suis sûr d'avoir très mal prononcé.

Nous entendrons également d'Edmonton, par vidéoconférence, Mme Charlene Bruno, directrice générale de la Six Independent Alberta First Nations Society; et de Regina, en Saskatchewan, M. Carlo Bizzarri, directeur général de l'Ignite Adult Learning Corporation, ainsi que Mme Mona Hill, facilitatrice des Services de soutien aux apprentis.

Chaque organisation dispose de 10 minutes pour présenter un exposé. Nous aimerions nous en tenir à l'horaire prévu de façon à laisser le maximum de temps pour les questions et réponses.

Nous entendons en premier Mme Sterritt et Mme Jules qui partageront leur temps de parole, je crois.

À vous, mesdames.

Mme Laurie Sterritt (présidente-directrice générale, Aboriginal Mentoring and Training Association): Je vous remercie.

Bonjour. Je m'appelle Laurie Sterritt. Je suis PDG de l'Aboriginal Mentoring & Training Association, ou AMTA. Nous venons de changer de nom. Notre organisation était auparavant connue sous le nom de BC Aboriginal Mine Training Association.

Comme le président vient de le dire, je suis accompagnée de Jeanette Jules, membre fondatrice du conseil d'administration de l'AMTA et conseillère auprès des Tk'emlúps te Secwépemc.

Je vous remercie de nous avoir invitées aujourd'hui pour discuter avec vous des possibilités d'intégrer davantage d'Autochtones dans la population active canadienne.

Il y a quatre ans, un groupe de particuliers et de partenaires de l'industrie, du gouvernement, du secteur de l'éducation et des Premières Nations a fondé l'AMTA dans le but d'orienter les Autochtones vers des emplois dans l'industrie de l'exploration et de l'exploitation minières de la Colombie-Britannique. Au départ, l'AMTA a reçu un financement de 4,4 millions de dollars dans le cadre du Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones, ou PCEA, ainsi que des contributions financières et en nature de ses partenaires fondateurs. Le gouvernement du Canada s'est également engagé en août 2012 à nous fournir un financement supplémentaire de 10 millions de dollars prélevé sur le Fonds pour les compétences et les partenariats. Au total, le Canada a affecté 14,4 millions de dollars sur 5 ans aux programmes et aux opérations de l'AMTA. En contrepartie, nous offrons un taux de rendement de l'ordre de 165 %.

Avec l'appui et la contribution de nos partenaires, nous avons créé une solution commerciale que d'autres industries du secteur des ressources cherchent à adopter. Nous avons élaboré un modèle d'éducation et de formation mis au point par des Autochtones pour les Autochtones, qui remet en question les préjugés concernant les travailleurs autochtones et la façon de les préparer à réussir et à occuper des emplois valorisants.

Nous avons créé un programme qui se présente et qui fonctionne très différemment de ce à quoi sont habitués beaucoup des membres de tous nos groupes d'intervenants, un programme fondé sur des principes de souplesse, d'adaptabilité et de réceptivité tout en restant très structuré. C'est un programme qui produit des résultats positifs allant dans le sens de l'engagement pris par le gouvernement d'accroître le niveau d'instruction des Autochtones et leur intégration dans la population active.

À cette fin, nous éliminons les obstacles, une personne à la fois, afin que tous les candidats de l'AMTA disposent de ce dont ils ont besoin pour faire des choix de vie qui ne s'offraient peut-être pas à eux auparavant. Nous faisons de notre mieux pour éliminer ce qui empêche les gens d'avancer. Invariablement, notre approche a créé de nouvelles possibilités pour nos candidats.

Dans sa courte histoire, l'AMTA a réussi à inscrire quelque 2 300 candidats à différentes initiatives d'éducation, de formation et de perfectionnement et à trouver des emplois à plus de 730 travailleurs autochtones.

D'après une récente étude de Price Waterhouse — dont je peux vous fournir des exemplaires quoiqu'elle ne soit pas traduite en français —, nos candidats ont un revenu moyen de près de 300 % supérieur à ce qu'ils gagnaient lorsqu'ils se sont adressés à nous pour la première fois. Dans l'ensemble, leur contribution au PIB canadien s'élève à plus de 100 millions de dollars par an.

Nos candidats ont acquis des compétences professionnelles transférables et sont recherchés par les employeurs parce qu'ils sont prêts pour le travail: ils sont qualifiés, formés et agréés selon les normes de l'industrie. Ils trouvent des emplois à proximité de chez eux, parviennent à la stabilité financière et deviennent des leaders et des modèles de comportement dans leurs collectivités.

Qu'est-ce qui distingue l'AMTA? Comment avons-nous pu réaliser tout cela en si peu de temps?

Dès le départ, tous les intervenants de l'AMTA étaient disposés à remettre en question leurs préjugés concernant les modèles d'éducation et de formation, les stagiaires et les travailleurs autochtones et la composition de la main-d'oeuvre. Une fois que nous avons réussi à remettre en question nos croyances et nos opinions, nous avons pu constater qu'une nouvelle approche était non seulement possible, mais nécessaire.

Nous avons d'abord cherché à former de bons partenariats. Au cours des quatre dernières années, les partenaires industriels de l'AMTA nous ont fourni un important soutien financier et en nature, et plus de 200 entreprises ont engagé nos candidats. En fait, l'AMTA est devenue une partie clé du processus de recrutement de plusieurs entreprises, dont Acres Construction, la mine Gibraltar, Graham Construction, Ledcor, la nouvelle mine Afton et Sunridge Equipment, pour n'en nommer que quelques-unes.

Nos partenaires industriels n'investissent pas dans l'AMTA pour se conformer à des ententes légales ou respecter des objectifs d'intégration, bien qu'il s'agisse là d'un avantage important pour beaucoup d'entre eux. Ils ont recours à l'AMTA parce qu'ils sont prêts à remettre en question leurs préjugés relatifs à leurs pratiques de recrutement. Ils ont des besoins particuliers de main-d'oeuvre et sont disposés à se constituer localement un effectif loyal. Bref, nous travaillons aux côtés de leurs équipes opérationnelles pour leur offrir des solutions de recrutement quand elles en ont besoin et leur fournir des travailleurs qui possèdent les compétences voulues.

Quoi d'autre nous distingue?

Notre processus de candidature est exempt des conditions d'admissibilité avec lesquelles doivent composer de nombreuses autres initiatives de formation, et nous avons une méthode normalisée d'inscription et d'évaluation.

● (0955)

Ainsi, nous travaillons avec des gens de tous les âges et de tous les niveaux de compétence. Chaque candidat de l'AMTA doit réussir à un test de compétences de base en milieu de travail. De concert avec nos partenaires industriels, nous avons décidé de concentrer nos

efforts sur les capacités de lecture, de calcul et d'utilisation de documents des candidats. Grâce à cette évaluation, nous avons constaté qu'environ 70 % de nos candidats doivent participer à notre programme Pathways to Success afin d'améliorer leurs compétences de base. Le programme comprend également de nombreux exercices destinés à renforcer la confiance en soi: préparation à la vie active, encadrement, orientation en milieu de travail et obtention des permis spéciaux pouvant aider nos candidats à mieux prendre conscience des exigences d'un emploi à long terme. Par la suite, nous travaillons avec les candidats en vue de déterminer leurs compétences et leurs intérêts particuliers et de dresser des plans de formation personnalisés pour chacun. Jeanette en parlera dans quelques instants.

Parallèlement, nous travaillons avec nos partenaires à l'élaboration et à la personnalisation d'initiatives de formation correspondant aux besoins de l'industrie. Nous engageons ensuite à contrat des éducateurs et des fournisseurs de services locaux qui sont chargés de mettre en oeuvre les solutions de formation. Nous avons ainsi élaboré des programmes pour la formation des mineurs de fond ainsi que des programmes de surveillance environnementale, de gestion des ressources humaines, etc.

Le personnel de l'AMTA participe à toutes les étapes du processus pour s'assurer que la solution correspond tant aux besoins de nos candidats qu'à ceux de nos partenaires. C'est un autre aspect qui distingue l'AMTA. Nous faisons une gestion très serrée du processus afin que nos candidats acquièrent tout ce dont ils ont besoin pour réussir.

Je vais maintenant céder la parole à Jeanette.

● (1000)

Mme Jeanette Jules (conseillère, Tk'emlúps te Secwépemc, Aboriginal Mentoring and Training Association): Merci, Laurie.

Je m'appelle Jeanette Jules. Je remplis depuis près de quatre ans les fonctions de conseillère auprès des Tk'emlúps te Secwépemc, et je suis membre du conseil d'administration de l'AMTA depuis sa création. J'ai passé 32 ans à travailler dans le domaine de l'éducation des Premières Nations, à divers titres, y compris celui de gestionnaire des programmes de DRHC au sein de ma nation. J'ai fait personnellement l'expérience de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas en matière de formation et de perfectionnement des membres des Premières Nations.

Pour poursuivre dans la même veine que Laurie, je dirai que l'AMTA se distingue d'une autre façon — c'est d'ailleurs l'une des raisons pour lesquelles nous avons pu accomplir autant en si peu de temps — en concentrant ses efforts sur l'individu. J'ai pu constater à maintes reprises au cours de ma carrière que si les étudiants autochtones ne réussissent pas, c'est parce que les programmes auxquels ils sont inscrits se concentrent sur le groupe plutôt que sur la personne. En effet, l'approche pédagogique normale consiste à traiter également tout le monde. Le modèle de l'AMTA remet en question cette hypothèse en adoptant une approche innovatrice de formation et de perfectionnement axée sur le candidat.

À mon avis, tout le monde devrait s'aligner sur le modèle de l'AMTA parce que nous avons prouvé qu'en s'attaquant aux problèmes une personne à la fois, on aide les apprenants autochtones, un à la fois, à réaliser leur potentiel, à contribuer à la santé économique de leur famille, de leur collectivité, de leur province et du Canada. Nous avons 730 exemples de la façon dont cela fonctionne et nous en aurons bientôt 1 500 autres. En effet, nous avons à l'AMTA un modèle d'éducation et de formation qui est transférable et reproductible, un modèle qui réussit parce qu'il est souple et adaptable. Nous avons établi des rapports et des partenariats avec plus de 150 des 203 Premières Nations de la Colombie-Britannique.

Dans chaque cas, nous suivons les conseils et l'orientation donnés par les dirigeants de la nation, qui connaissent mieux que quiconque ce dont leurs membres ont besoin. À cet égard, nous remettons en question le postulat selon lequel les problèmes et les obstacles propres à une Première Nation ou à n'importe quel autre groupe cible, sont les mêmes que ceux d'une autre nation ou d'un autre groupe. Chacun est différent. Ensuite, nous travaillons ensemble pour établir et faciliter des rapports et des partenariats entre l'AMTA, les collectivités et l'industrie, afin de nous assurer que nous visons tous le même objectif. Il ne suffit pas d'inclure des dispositions sur la formation et l'éducation dans une EAR. Il ne s'agirait alors que de paroles vides. Ce qui est crucial, ce sont les partenariats et la volonté de faire bouger les choses. Ce n'est pas facile, mais c'est possible.

Une fois que les besoins de nos partenaires de la collectivité et de l'industrie sont clairs, nous pouvons nous consacrer à la préparation de nos candidats pour qu'ils tirent parti des débouchés qui existent. Nous le faisons en dressant des plans d'éducation personnalisés, pour un candidat à la fois. N'importe quel membre de l'équipe de l'AMTA vous dira que les plans d'apprentissage personnalisés sont une nécessité et non un simple avantage. Nous offrons un processus d'admission flexible, des voies claires et un encadrement continu afin d'amener les candidats au terme de leur formation et, en définitive, à un emploi convenable.

La relation de mentorat ne prend pas fin lorsqu'un candidat trouve un emploi. Des rapports authentiques et chaleureux lient les candidats à leurs mentors de l'AMTA aussi longtemps que les candidats le souhaitent.

Nous devons bien faire les choses puisque, une fois que nos candidats réussissent à décrocher un emploi, leur taux global de maintien en fonction est de plus de 80 %.

Le président: Madame Jules, avez-vous terminé ou bien en avez-vous plus à dire?

Mme Laurie Sterritt: Je voudrais simplement présenter des observations finales, si vous le permettez.

Merci, Jeanette.

J'aurais voulu disposer d'un peu plus de temps pour parler des résultats que nous avons pu obtenir, mais j'espère avoir réussi, dans cette courte période, à vous présenter un aperçu de la solution éprouvée et crédible que nous avons créée.

Nous devons chercher à comprendre qui sont les apprenants des Premières Nations et quels sont leurs besoins très particuliers pour créer un système qui persuade les Premières Nations qu'elles jouent un rôle important au Canada et que le pays veut les voir réussir.

À l'AMTA, nous considérons que notre rôle consiste à faire le nécessaire pour que nos candidats obtiennent un emploi à temps plein et à créer un environnement qui favorise constamment leur succès. Nous avons instauré un système qui adapte l'éducation et la

formation aux besoins réels du marché du travail, un système dans le cadre duquel nous formons des gens en fonction des débouchés définis par l'industrie, un système qui a procuré de l'emploi à temps plein à 730 personnes dont chacune a ajouté plus de 23 000 \$ par an aux recettes publiques, un système grâce auquel nos candidats ont un revenu de près de 300 % supérieur à ce qu'ils gagnaient lorsqu'ils se sont adressés pour la première fois à l'AMTA.

Lentement mais sûrement, nous éliminons les obstacles à l'emploi qui existent depuis longtemps dans de nombreuses collectivités des Premières Nations, un obstacle et un candidat à la fois, grâce aux partenariats que nous avons établis avec ceux qui partagent nos valeurs et notre engagement, afin de donner aux Autochtones la possibilité de parvenir à la stabilité économique pour eux-mêmes, leur famille et leur collectivité.

•(1005)

Le président: Excusez-moi, mais je vais devoir vous interrompre. Le temps de parole est largement dépassé.

Mme Laurie Sterritt: D'accord.

Le président: Vous aurez peut-être l'occasion d'aborder d'autres points en réponse aux questions.

Nous allons maintenant passer aux témoins qui comparaissent par vidéoconférence. Nous entendrons en premier Charlene Bruno, directrice générale de la Six Independent Alberta First Nations Society.

Allez-y, vous avez 10 minutes.

Mme Charlene Bruno (directrice générale, Six Independent Alberta First Nations Society): Merci, monsieur le président.

Bonjour, tout le monde. Je m'appelle Charlene Bruno. Je suis la directrice générale de la Six Independent Alberta First Nations Society.

Notre organisme est l'un des trois signataires d'ententes du territoire du Traité n° 6. En 2005, les chefs du Traité n° 6 se sont regroupés pour former la Six Independent Alberta First Nations Society, qui comprend les collectivités de Samson, Louis Bull, Ermineskin, Montana, Paul et Saddle Lake. Nous avons des populations totalisant plus de 25 500 personnes.

Je voudrais remercier le Comité permanent des ressources humaines de son invitation. Je vous suis très reconnaissante de m'avoir donné l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui pour vous faire part de quelques renseignements concernant la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, ou SFCEA. J'ai l'intention de vous présenter un aperçu de la situation aux niveaux national et régional ainsi qu'au niveau de chaque nation.

À l'échelle nationale, le plan d'action économique du Canada assure un jumelage de la formation aux besoins du marché du travail. La SFCEA est l'outil qui convient le mieux pour faire correspondre les compétences des chômeurs à celles dont les employeurs ont besoin. Nous avons, à nos bureaux de la SFCEA, des experts qui sont en contact direct avec les clients pour déterminer les besoins, faire des évaluations, définir les exigences de la formation, éliminer les obstacles à l'emploi, organiser des programmes de formation personnalisés pour les clients, jumeler les besoins et donner aux clients la formation nécessaire pour qu'ils soient prêts à travailler. La formation de partenariats avantageux pour les collectivités et les nations s'inscrit également dans cette catégorie. Les partenariats avec l'industrie permettent de s'assurer que des emplois sont disponibles au terme de la formation.

L'autre partie du plan d'action économique du Canada concerne la formation de la main-d'oeuvre de demain. Le plan d'action économique annonce:

... des mesures de soutien à la formation et à l'emploi à l'intention de la prochaine génération de Canadiens en aidant ces derniers à acquérir les compétences et l'expérience dont ils ont besoin pour trouver des emplois de qualité... [et] confirme d'importants nouveaux investissements pour faciliter la mise en oeuvre d'une loi donnant aux Premières Nations le contrôle de l'éducation des Premières Nations. Cette loi viendra réformer le système d'éducation, en partenariat avec les Premières Nations afin d'arriver à de meilleurs résultats pour leurs étudiants.

C'est un pas dans la bonne direction en vue de former un plus grand nombre de personnes et de jeunes ayant confiance en eux-mêmes dans nos régions. Ces gens constitueront un atout pour nos collectivités en nous donnant plus d'assurance, en servant la communauté à leur tour et, en définitive, en édifiant une nation plus instruite et plus forte.

L'apprentissage a été mentionné à cet égard. Chez nous, beaucoup de nos nations prennent l'initiative chaque année pour permettre à leurs membres de faire leur première année, la deuxième et ainsi de suite jusqu'à l'obtention du Sceau rouge. Les Premières Nations savent qu'elles ont besoin de ces travailleurs qualifiés dans leurs collectivités et que l'apprentissage permet de réduire l'écart de l'emploi dans l'industrie. Nous offrons également, une fois par an, de la formation en entrepreneuriat dans les réserves et les collectivités pour ceux qui s'intéressent à ce domaine. Cela a permis d'établir une plus forte assise économique dans les réserves, ce qui nous a donné la possibilité d'étendre le programme aux membres hors réserve. Nos plans annuels d'activités comprennent de multiples initiatives destinées aux jeunes. Elles ont pour but de leur permettre de trouver des emplois intéressants et de s'en servir pour acquérir davantage d'expérience en vue des emplois auxquels ils aspirent pour l'avenir.

Pour ce qui est du renforcement du marché canadien du travail, le Fonds pour l'emploi des Premières Nations, qui fait partie d'une nouvelle initiative du gouvernement, cible les jeunes de 18 à 24 ans qui ne bénéficient plus du soutien du revenu. Le programme comprend une évaluation destinée à cerner leurs besoins, qui est suivie d'une formation en vue de l'emploi ou d'un retour aux études. Cette initiative ayant suscité de grandes attentes, nous craignons un peu, au niveau communautaire, que les choses n'aillent trop vite pour les gens, ce qui pourrait aboutir à de mauvais résultats. Nous avons également des centres d'emploi qui s'efforcent d'intégrer les membres des Premières Nations dans la population active. Ils offrent de nombreuses occasions. Nos gens qui sont à la recherche d'un emploi peuvent trouver toutes les annonces qui les intéressent sur les sites Web ainsi que sur Facebook et Twitter.

Il y a une chose qui a été mentionnée et que j'aimerais porter à la connaissance du comité. Il s'agit de l'immigration et du recours à des travailleurs étrangers pour remplir des postes vacants. Ces occasions devraient toujours être offertes aux membres des Premières Nations et à d'autres résidents du pays avant qu'on ne fasse appel à des travailleurs étrangers.

Nous voulons en outre signaler que, parmi nos clients de la région, une personne sur deux trouve un emploi ou reprend ses études.

• (1010)

Par conséquent, si nous examinons le modèle logique d'emploi et de développement social, selon lequel le but ultime de la SFCEA est d'augmenter le nombre d'Autochtones qui ont un emploi ou sont intégrés dans la population active, si nous considérons la façon dont ce modèle s'applique dans le cas des ententes conclues au Canada, nous aboutissons aux trois piliers de la stratégie, c'est-à-dire la responsabilité d'obtenir de meilleurs résultats, le développement de

compétences axé sur la demande et les partenariats. Le modèle lui-même fonctionne dans chacune de nos régions parce que chacun des signataires s'efforce d'atteindre les objectifs inscrits dans son entente.

Les signataires d'ententes s'acquittent de leurs obligations de multiples façons, notamment en formant de solides partenariats dans nos propres régions. L'un des partenariats les plus intéressants a été conclu avec le PTI Group, avec lequel la nation crie de Saddle Lake a signé un protocole d'entente qui constitue, à notre avis, un excellent modèle à suivre à cause de la présence d'éléments qui favorisent le bon fonctionnement du partenariat, comme un protocole d'entente écrit.

Le PTI Group a engagé deux agents de liaison qui travaillent directement avec les clients et les travailleurs autochtones ainsi qu'avec l'entreprise elle-même afin de s'assurer que les employés embauchés bénéficient de bonnes conditions de travail et ont quelqu'un à qui s'adresser s'ils ont quelque chose à demander. L'entreprise a aussi des politiques internes traitant directement du partenariat. Elle donne aux membres de son personnel une formation sur place destinée à les sensibiliser aux réalités culturelles. Elle collabore directement notre nation satellite crie lorsqu'elle a besoin de recruter des membres des Premières Nations dans les régions environnantes. Elle a ainsi mis au point un processus spécial de recrutement. Elle a aussi des employés particulièrement chargés de ce recrutement. Ce mandat est venu directement du siège social du PTI Group.

Le partenariat transcanadien formé dans la région de Maskwacis constitue pour nous une autre pratique exemplaire. Il s'agit d'un accord tripartite entre le secteur privé, la nation et la province. Chacune des parties joue un rôle dans le bon fonctionnement de ce très important programme d'alphabétisation de notre communauté. Comme le programme a eu un grand succès dans nos collectivités, nous aimerions qu'il soit maintenu.

À titre de signataires d'ententes, nous avons formé des partenariats dans les territoires des Traités n^{os} 6, 7 et 8 en Alberta. Nous avons organisé des rencontres pour échanger des pratiques exemplaires et des moyens d'améliorer nos processus. Un salon de l'emploi a également eu lieu en 2013 dans le territoire du Traité n^o 6. Plus de 1 200 personnes y ont participé dans une période de deux jours.

Certaines des difficultés que nous avons sont attribuables à un manque de financement. Compte tenu de l'accroissement démographique qu'ont connu nos collectivités dans les 20 dernières années, nous avons eu des taux de croissance de plus de 30 % qui ont accentué les disparités de financement dans nos territoires. Bien sûr, la hausse des frais de scolarité a entraîné une réduction du nombre de clients en formation puisque le financement est resté le même depuis 1996.

Parmi les autres défis que nous devons affronter, il y a le fait que le Programme des compétences essentielles n'a pas une composante culturelle. C'est un élément très important dans notre région parce que nous devons veiller à ce que nos clients connaissent bien leur identité et leurs origines crie. Même si nous avons des représentants de nombreuses tribus, notre population se compose en majorité de Crie.

La situation des personnes handicapées est une autre source de difficultés. Malheureusement, nous ne recevons pas un financement suffisant à cet égard dans nos collectivités. De plus, nous ne disposons pas de gens ayant la formation voulue pour aider directement nos personnes handicapées.

Il serait en outre souhaitable que nous ayons des fonds supplémentaires pour financer les immobilisations nécessaires à la construction de nouvelles garderies. Beaucoup de nos garderies actuelles sont délabrées, n'ayant pas été remises en état depuis des dizaines d'années.

Bref, nous concentrons nos efforts sur l'individu. Dans l'ensemble, les mesures et les programmes mis en oeuvre profitent en définitive aux clients individuels à l'échelle de la nation comme à l'échelle communautaire. Nous assurons au comité que tout le travail accompli pour que chacun de nos clients soit prêt à l'emploi dans sa collectivité des Premières Nations est fait dans le territoire du Traité n° 6. Nous savons que la SFCEA joue un rôle essentiel dans chacune de nos collectivités des Premières Nations et contribue à l'édification d'une communauté économiquement viable.

Je vous remercie de votre attention. J'ai beaucoup apprécié cette occasion de m'adresser au comité.

• (1015)

Le président: Merci beaucoup. Vous avez terminé juste à temps.

Nous allons maintenant passer à nos témoins suivants, M. Bizzarri et Mme Hill.

M. Carlo Bizzarri (gestionnaire de programme, Ignite Adult Learning Corporation): Monsieur le président, membres du comité, je vous remercie de nous avoir donné l'occasion de vous parler de ce qu'Ignite fait à Regina.

L'Ignite Corporation est une société à but non lucratif. Nous avons pour objectif d'aider de jeunes adultes à risque à devenir autonomes et indépendants. La société a été fondée en 1990. Notre façon particulière d'aborder notre mission s'inspire d'une approche d'affaires des problèmes sociaux. Nous voulons essentiellement aider ces jeunes adultes à passer de la dépendance, de la pauvreté et du désespoir à l'autonomie, l'indépendance et la pleine appartenance à la société.

Même si notre charte ne mentionne pas directement les Premières Nations, nous sommes très heureux de dire que 90 % de nos clients sont autochtones. Ils viennent chez nous de leur propre gré parce qu'ils ont l'impression que nos services ont une certaine valeur pour eux.

Ignite atteint ses objectifs en recourant à la formation, à la guérison et à l'emploi. Tout comme une entreprise, nous sommes ouverts toute l'année. Nous engageons chaque année entre 30 et 45 jeunes adultes à risque âgés de 19 à 30 ans. Leur travail consiste à apprendre sept heures et demie par jour, cinq jours par semaine. Ils sont mis à l'amende et voient leur salaire diminuer s'ils sont en retard ou s'absentent. Un rendement faible et un absentéisme chronique peuvent entraîner le renvoi. Nous avons trouvé que cette approche empêche beaucoup de ces jeunes de mal tourner, de se retrouver en prison ou d'avoir des démêlés avec la justice. Dans l'ensemble, notre taux de succès se situe entre 70 et 75 %.

Permettez-moi de vous donner un aperçu du contenu du programme. Tout d'abord, nous avons une composante d'études. Nous savons que les employeurs ne s'intéressent pas à des travailleurs qui n'ont pas une 12^e année ou l'équivalent. Il y a ensuite une composante informatique. Les ordinateurs sont partout et, où qu'on travaille, on doit savoir les utiliser. La troisième composante porte sur l'acquisition de compétences en affaires. Nos stagiaires apprennent à monter une entreprise en passant par tout le processus: recherche de capital, études de marché, élaboration d'une proposition d'affaires, fabrication et commercialisation d'un produit. C'est un programme extraordinaire.

Nous essayons également de leur inculquer des notions de gestion financière et de communication et leur apprenons à conduire. Nous avons un excellent programme de mentorat dont s'occupent des membres de la communauté des affaires. Nous avons aussi ajouté à notre programme une nouvelle composante portant sur la santé et le mieux-être. Elle se fonde sur les recherches les plus récentes d'un psychiatre, qui soutient que la plupart des troubles psychologiques peuvent être rattachés à des problèmes du cerveau. Nous insistons beaucoup sur l'exercice et la nutrition. Nous aidons enfin nos stagiaires à trouver un emploi ou à poursuivre leurs études.

Notre travail ne constitue pas une solution temporaire. Il est efficace, permet à la société d'économiser beaucoup d'argent et, ce qui est encore plus important, il aide ces jeunes à retrouver l'espoir de se prendre en charge et d'atteindre des objectifs. Nous avons pu voir certains résultats extraordinaires.

Qu'arrive-t-il à ces jeunes une fois qu'ils ont terminé le programme? Ils deviennent des salariés, des propriétaires de petites entreprises ou des volontaires dans la communauté. Ils achètent des maisons, consomment des biens et des services et paient des impôts.

Je ne voudrais pas consacrer trop de temps à toutes sortes de détails. C'est essentiellement ce que nous faisons. C'est en fait très simple et pas du tout compliqué.

Je vous remercie du temps que vous m'avez accordé.

Mona, avez-vous quelque chose à ajouter?

• (1020)

Mme Mona Hill (facilitatrice, Services de soutien aux apprentis, Ignite Adult Learning Corporation): Je voudrais vous remercier encore une fois de nous avoir invités. Nous sommes très reconnaissants de l'intérêt que vous portez à notre programme.

Un peu plus tôt, Jeanette a parlé du travail qu'elle fait « une personne à la fois ». Je tiens à dire que nous sommes parfaitement d'accord que c'est la bonne façon d'avancer, particulièrement dans le cas de notre clientèle. Les jeunes adultes autochtones que nous aidons réagissent bien à ce modèle d'appui.

Je m'occupe des services de soutien chez Ignite. J'ai une formation de travailleuse sociale et je pratique une politique de porte ouverte. Chacun de nos stagiaires peut venir me voir à presque n'importe quelle heure de la journée, à condition de ne pas manquer trop de cours, pour me parler de problèmes particuliers qui constituent un obstacle. Nous avons dû affronter dans le passé des obstacles qui empêchaient ces jeunes de faire des études et de se préparer au travail.

Notre programme de neuf mois se fonde essentiellement sur des principes de fiabilité et d'employabilité. Nous essayons de leur donner confiance en eux-mêmes en leur inculquant certaines compétences, par exemple dans le cadre de la composante santé et mieux-être du programme que Carlo a mentionnée. Nous essayons aussi de changer leur mode de pensée en nous inspirant des recherches du Pacific Institute. Certains d'entre vous connaissent sans doute les enseignements de Lou Tice et du Pacific Institute sur la façon de changer d'attitude pour passer du négatif au positif.

Notre programme comporte aussi, dans la composante santé et mieux-être, un autre élément qui revêt une grande importance pour nos jeunes stagiaires: la lutte contre la toxicomanie. Beaucoup trop d'entre eux viennent malheureusement de milieux où la toxicomanie est courante et connaissent le chaos que la drogue peut entraîner dans la vie d'un jeune. Souvent, ils en ont eux-mêmes été victimes avant de tenter de se libérer pour améliorer leur vie.

Cette partie du programme est extrêmement précieuse pour les stagiaires. De plus, l'ensemble de ces composantes ont une influence suffisante pour qu'ils gardent leur emploi après avoir terminé notre programme. Nous leur assurons d'ailleurs un soutien communautaire. Nous avons des commanditaires qui nous appuient. Souvent, ils nous appellent pour nous demander de leur envoyer un employé. Ils nous disent alors: « Pouvez-vous nous recommander quelqu'un? Nous aimons beaucoup les employés qui viennent de chez vous. »

Nous bénéficions d'un appui extraordinaire de notre communauté, ici à Regina, ainsi que de nos commanditaires. Nous avons d'excellentes relations avec nos sociétés d'État et d'autres entreprises, comme Casino Regina, Conexus Arts Centre, Sun Life, SGI et Yara Belle Plaine. La communauté appuie énergiquement ce que nous faisons pour aider les jeunes autochtones et tous ceux qui s'adressent à nous, car nous sommes ouverts à tout le monde.

Je crois que notre représentant d'Edmonton a déjà parlé de certains des obstacles que nous devons affronter, mais je voudrais insister particulièrement sur le problème du manque de services de garde d'enfants. Le financement des frais de subsistance est très nettement insuffisant. À l'heure actuelle, nous n'avons même pas la possibilité de payer le salaire minimum à nos stagiaires. Le mieux que nous puissions faire, c'est leur verser une allocation de formation de 5 \$ par heure. Par conséquent, les jeunes qui s'inscrivent à notre programme ne peuvent pas y rester s'ils sont célibataires et sans moyens parce qu'ils ne pourraient pas survivre. Souvent, cela leur impose de vivre dans des conditions intolérables chez quelqu'un d'autre.

Nous avons actuellement un jeune homme inscrit au programme — et il n'est pas le seul — qui doit coucher depuis plusieurs mois chez des amis, tantôt à un endroit tantôt à un autre, parce qu'il essaie de rester en bonne santé. Il cherche à avancer, à se tenir à l'écart de son passé et des gens susceptibles de le faire retomber dans sa misère d'autrefois. C'est une situation assez courante parmi nos clients, que nous connaissons depuis des années. À cet égard, il y a, à part les éléments mentionnés par Carlo, d'autres mesures de soutien que nous essayons de prendre pour donner à nos stagiaires une chance de devenir de jeunes adultes autonomes.

C'est à peu près tout ce que j'ai à dire. Nous sommes maintenant prêts à répondre à vos questions.

• (1025)

Le président: Je vous remercie.

Nous allons maintenant commencer notre premier tour de cinq minutes.

Monsieur Brahmi.

[Français]

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

Madame Hill, je vais revenir sur ce que vous avez dit concernant les problèmes qui sont davantage des problèmes sociaux que des problèmes de compétence ou d'éducation. Vous avez parlé de problèmes de dépendance et de manque d'argent pour se loger ou pour se nourrir.

Quels programmes particuliers le gouvernement pourrait-il mettre en place qui régleraient certains problèmes beaucoup plus efficacement chez les Autochtones qu'ils ne le feraient au sein de la population en général? Les personnes des Premières Nations qui se trouvent dans ces situations problématiques présentent-elles une particularité sur laquelle les programmes pourraient miser? Que

recommanderiez que le gouvernement mette en place pour cette population à risque?

[Traduction]

M. Carlo Bizzarri: Me demandez-vous de répondre à cette question?

[Français]

M. Tarik Brahmi: Elle s'adresse à vous ou à Mme Hill. C'est elle qui a abordé la question des problèmes d'itinérance et de dépendance.

[Traduction]

Mme Mona Hill: Je crois que nous avons des problèmes de communications. Pouvez-vous nous accorder quelques instants pour que nous puissions obtenir de l'aide?

Le président: J'aimerais savoir si vous avez pu entendre l'interprétation pendant que M. Brahmi posait sa question.

Mme Mona Hill: Nous avons entendu un peu d'interprétation.

M. Carlo Bizzarri: C'était plutôt haché.

Mme Mona Hill: La communication n'est pas très bonne.

Le président: D'accord.

Monsieur Brahmi, vous voudrez peut-être poser votre question à d'autres témoins.

[Français]

M. Tarik Brahmi: Dans ce cas, je vais poser la question à Mme Jules.

Dans votre présentation, vous avez dit que l'approche de groupe ne fonctionnait pas. Au cours de votre carrière, vous avez observé qu'il fallait vraiment adapter la stratégie à chaque personne, et non pas à un groupe.

J'aimerais comprendre une chose. Prenons un groupe de la population qui aurait subi un échec scolaire et qui serait confronté à un retour sur le marché du travail. Quels sont les obstacles particuliers aux Premières Nations que ne rencontre pas la population en général? À votre avis, comment faudrait-il adapter ou changer les programmes pour tenir compte des particularités des populations des Premières Nations?

[Traduction]

Mme Jeanette Jules: Le problème est d'amener tous les organismes en cause à collaborer entre eux, et pas seulement dans le cadre de la SFCEA ou des autres programmes de formation à l'emploi. Nous avons besoin de la collaboration des services de développement social dans les collectivités, dans la communauté des Premières Nations et dans les villes et les villages. Les services d'éducation doivent tous collaborer entre eux. Ainsi, nous serions en mesure d'aider quelqu'un qui en a besoin parce qu'il n'a pas un endroit où loger et ne peut pas s'en tirer sans un financement supplémentaire. Il faut que tous les intéressés travaillent ensemble pour qu'un organisme donné ne puisse pas nous dire: « Nous ne pouvons pas et vous ne pouvez pas utiliser le financement à cette fin. Vous ne pouvez pas travailler tous ensemble parce que vous seriez alors en violation de votre contrat et que nous serions obligés de couper votre financement. » Voilà ce que les gens se font dire.

Beaucoup de jeunes — et c'est d'ailleurs la même chose pour beaucoup de moins jeunes — ont de la difficulté à aller jusqu'au bout de leurs études. Et, une fois qu'ils ont fini l'école et obtenu leur diplôme, ils s'aperçoivent que ce n'est pas le diplôme Dogwood, comme on l'appelle en Colombie-Britannique. Leur diplôme n'étant qu'un certificat de fin d'études, ils doivent acquérir davantage de compétences.

Chez les Tk'emlúps, nous avons essayé de travailler avec le secteur privé. Nous avons collaboré avec l'AMTA et les programmes d'éducation des collectivités de Tk'emlúps et Skeetchestn pour monter un programme d'acquisition de compétences. Il s'agit cependant d'un programme d'éducation lorsqu'il faut les amener au niveau de la 12^e année. En effet, beaucoup de nos gens n'ont pas atteint ce niveau, dont ils ont besoin pour trouver un emploi ou poursuivre des études. La plupart se sont arrêtés à la 8^e année.

• (1030)

Le président: Très bien. Cela fait cinq minutes.

À vous, madame McLeod.

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

Nous avons ici des témoins qui, contrairement à ceux de la côte Est, ont quitté les paysages fleuris de la côte Ouest pour se joindre à nous aujourd'hui.

Quoi qu'il en soit, je vais commencer par la British Columbia... J'ai déjà oublié que vous aviez changé de nom.

En fait, je voudrais explorer... Je pense qu'il est très important de le faire, car je veux vraiment avoir une conversation très franche. J'ai appuyé le programme au moment où il y a eu des problèmes avec les modèles de financement qui n'existaient pas déjà. Certains témoins nous ont dit qu'il y avait double emploi avec les signataires d'ententes de la SFCEA tandis que d'autres affirmaient que c'était complémentaire. Nous avons eu connaissance d'un autre programme traitant de la pêche dans le Nord, qui a été réalisé dans le cadre du FCP et qui semble avoir eu des résultats très positifs.

Pouvez-vous donc nous parler de toute la question du chevauchement ou de la complémentarité? Je crois que c'est l'un des problèmes auxquels le gouvernement devra remédier.

Mme Laurie Sterritt: C'est une réalité que notre équipe doit affronter tous les jours parce que nous dispensons des services partout en Colombie-Britannique. La question a deux aspects. Il y a d'abord l'aspect administratif. Pour chaque programme, qu'il s'inscrive dans la SFCEA, dans le FCP ou dans un programme provincial, la façon dont le succès est mesuré n'est pas toujours complémentaire.

Par exemple, si nous collaborons avec une organisation et que chacune des deux parties consacre 5 000 \$ à un candidat, seule une des organisations peut mesurer le résultat. Si le candidat obtient un emploi, il pourrait n'être compté que dans les résultats de l'autre organisation, de sorte que nous donnerions l'impression d'avoir dépensé 5 000 \$ en pure perte. Je crois que certaines instances ont déjà remédié à ce problème au niveau administratif.

L'autre aspect relève plutôt des relations humaines. Il s'agit de faire preuve d'imagination pour trouver des moyens de collaborer. Notre façon d'agir à cet égard consiste à travailler de concert avec d'autres signataires de la SFCEA ou du FCP, ce que nous faisons dans plus de 50 % des partenariats que nous avons formés partout dans la province. Nous essayons de cerner les difficultés que les gens connaissent, de répartir les frais selon les moyens dont chacun dispose et, si possible, de partager les résultats.

Si nous avons un programme de formation conçu pour un groupe — nous pouvons par exemple avoir 15 étudiants inscrits à un programme de surveillance environnementale —, chaque partie investit dans certains aspects du programme. Nous cherchons des partenaires pouvant fournir des fonds et nous convenons avec eux de partager les résultats, à raison de 7 ou 8 chacun, une fois que les candidats obtiennent un emploi.

Mme Cathy McLeod: Pouvez-vous me donner un exemple concret de partenariat que vous avez formé avec un signataire d'entente de la SFCEA, en précisant ce que vous avez fait et ce qu'a fait votre partenaire? Ensuite, dans les deux minutes qui resteront, je l'espère, vous pourriez nous parler des recommandations précises que vous voudriez présenter au gouvernement sur les moyens d'avancer de façon à obtenir les meilleurs résultats possibles par rapport aux dépenses faites?

• (1035)

Mme Laurie Sterritt: D'après ce que j'ai pu voir, il y a un certain nombre d'organismes complètement coupés les uns des autres qui se font la concurrence. Si nous pouvions, comme Jeanette l'a recommandé, travailler ensemble et trouver une solution pouvant s'appliquer globalement plutôt qu'à l'échelle de chaque collectivité, nous réussirions peut-être à éliminer cette concurrence. En toute franchise, nous travaillons avec des enseignants de niveau postsecondaire qui participent eux aussi à la concurrence pour essayer de remplir les places qu'ils ont dans leur établissement.

Bien sûr, cette concurrence ne disparaîtra pas, mais si nous pouvions nous asseoir ensemble pour dresser un plan dont le seul but serait de permettre à nos étudiants de réussir, la situation générale serait considérablement améliorée.

Je ne sais pas si j'ai répondu à votre question.

Le président: Il vous reste 30 secondes.

Mme Cathy McLeod: Très rapidement, pouvez-vous me donner un exemple de ce qu'un signataire d'entente de la SFCEA a fait en partenariat avec vous et de ce que vous avez fait de votre côté? Cela vous prendra probablement plus de 30 secondes.

Mme Laurie Sterritt: Dans certains cas, le signataire d'entente de la SFCEA paie l'allocation de formation ou les frais de garde d'enfants tandis que nous nous occupons des frais de scolarité. De plus, nous pourrions assurer l'encadrement pendant que l'autre partie paie pour l'acquisition des compétences essentielles. Tout dépend de la situation, des capacités de l'autre partie et de ce qu'elle veut ou peut faire.

Il nous arrive parfois de recevoir des fonds de sources multiples provinciales, fédérales et privées. Nous devons alors nous servir de notre imagination pour déterminer comment utiliser l'argent. Mon point de vue a toujours été qu'ensemble, nous sommes plus forts et qu'il est avantageux de mettre les ressources en commun. Si mes 10 \$ et vos 10 \$ peuvent payer des services d'une valeur de 25 \$, nous nous en porterons tous mieux.

Le président: Je vous remercie.

Monsieur Cuzner, vous avez cinq minutes.

M. Rodger Cuzner: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je voudrais aussi remercier nos témoins.

J'ai une observation à formuler d'abord. L'autre jour, les représentants de Goldcorp nous ont dit: « Nous sommes des mineurs et non des éducateurs. » Lorsqu'ils reçoivent une demande d'emploi, le principal élément qu'ils recherchent dépend de ce que vous autres avez fait sur le terrain pour préparer ces travailleurs à réussir. Il est malheureux que le comité ne puisse pas voyager, car il aurait été très bon pour nous d'aller sur place pour voir ce qui se passe et pour quelles raisons vous avez du succès.

Il y a une autre chose que je voudrais dire. Jeanette, vous avez mentionné que ce n'est pas la même chose pour tout le monde. Cela est important. Je sais que même le Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse a adopté une approche d'autoformation dans laquelle les maîtres se montrent justes envers les étudiants, mais ne les traitent pas tous de la même façon. Vous ne faites pas de l'éducation de masse. Je crois que c'est la clé du succès.

Laurie, vous avez mentionné une chose à quelques reprises. Nous savons qu'il y a des obstacles de toutes sortes: problèmes financiers, préparation à l'école publique, etc. Vous avez cependant parlé de la remise en question des préjugés et des hypothèses. Vous l'avez dit trois fois dans votre exposé. Je suppose qu'il s'agit d'hypothèses extrinsèques. Pouvez-vous nous en dire davantage à ce sujet et nous parler des solutions que vous avez trouvées?

Madame Hill, vous avez dit qu'il fallait changer le mode de pensée.

Dites-moi, est-ce que vous nous entendez encore chez vous?

Mme Mona Hill: Je crois que tout va bien.

M. Rodger Cuzner: Vous avez donc parlé de changer le mode de pensée. Je suppose qu'il s'agit du mode de pensée des clients ou des étudiants, ce qui constituerait une approche ou un changement intrinsèque. Qu'avez-vous de plus à nous dire à ce sujet?

Monsieur le président, je sais que c'était un peu long comme préambule.

Puis-je cependant avoir une réponse sur les préjugés et hypothèses et sur le changement du mode de pensée?

Mme Laurie Sterritt: Bien sûr. Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, j'aborderai aussi la question des liens avec l'industrie parce que tous ces éléments vont ensemble.

Pour nous, il s'agit de savoir si l'entreprise est disposée à renoncer à certains des systèmes qu'elle utilisait dans le passé pour travailler avec nous à l'édification d'un système adapté non seulement aux candidats autochtones, mais aussi à d'autres candidats locaux. Nous avons très bien réussi à établir des relations avec la collectivité locale, à évaluer les compétences et à les jumeler aux emplois qui seront disponibles aux alentours. Les antécédents des personnes important peu. Il nous est alors possible de bâtir un processus qui marche.

Pour ce qui est des préjugés des hypothèses, j'ai entendu un témoin parler tout à l'heure de racisme et de discrimination. Personnellement, j'écarterai ces mots beaucoup trop forts pour dire qu'en réalité, sur le plan humain, je suppose toujours quelque chose au sujet d'un interlocuteur qui, à son tour, suppose toujours quelque chose à mon sujet. En milieu de travail, cela se produit indépendamment de l'origine et des antécédents des gens. Si je suppose que les membres des Premières Nations ne s'intéressent pas à la mise en valeur ou à l'extraction des ressources naturelles, je pourrais bien tout naturellement ne pas les considérer comme une main-d'oeuvre possible. Si les membres des Premières Nations croient, de leur côté, qu'ils ont affaire à une grande société minière

cupide qui veut venir leur arracher leurs ressources naturelles, ils pourraient bien ne pas vouloir travailler pour cette société.

Par conséquent, si nous avons des conversations ouvertes, si nous réunissons de nombreux intervenants autour d'une même table, nous leur demandons: Quelles sont vos hypothèses? Vidons tous notre sac. Que pensez-vous d'une main-d'oeuvre autochtone? Accepteriez-vous que vos employés fassent une prière ou battent du tambour au début de votre barbecue d'été? Si oui, parlons-en et faisons-le. C'est vraiment une question de relations humaines. Il s'agit de se débarrasser des préjugés et de faire ce qu'on croit être vrai.

Je crois que cette approche peut être avantageuse dans n'importe quel milieu de travail.

• (1040)

Mme Mona Hill: Je vais peut-être vous répondre sur la base de la composante individuelle de notre programme. Quand je parle de changer le mode de pensée, je veux dire que nous voulons changer les « hypothèses » — si je peux me permettre d'utiliser ce mot — des jeunes en ce qui concerne leur perception de ce qu'ils sont, leur sens de la sécurité, l'impression qu'ils ont de leur capacité d'être responsables d'eux-mêmes et peut-être de leurs enfants, s'ils ont une famille, la confiance qu'ils ont en eux-mêmes. Ce que nous faisons sur une base quotidienne, et pas seulement en classe, c'est essayer de modifier leurs processus de pensée pour qu'ils cessent de se dire: « Je suis incapable parce que je n'ai même pas une 12^e année » ou encore « Je ne peux pas réussir parce que je suis entré dans le programme avec une 8^e ou une 9^e année. »

Je crois qu'il est très important que quelqu'un mentionne le fait que ces jeunes pourraient bien venir chez nous en disant qu'ils ont une 12^e année, puis que nous découvriions, lors de l'évaluation de leurs compétences, que ce n'est pas le cas...

Le président: Madame Hill...

Mme Mona Hill: Je ne vais pas me lancer dans ces détails parce que ce serait beaucoup trop long.

Le président: Je vous en remercie, madame Hill. Je vais devoir mettre fin à cette partie de votre témoignage parce qu'il nous reste à peine le temps de laisser M. Butt poser quelques questions.

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

Je remercie également les trois organisations représentées ici aujourd'hui.

J'ai toujours été du genre à dire qu'un verre est à moitié plein plutôt qu'à moitié vide. De plus, j'accorde une grande importance aux pratiques exemplaires. J'aime interroger les différentes organisations sur les pratiques particulières qui ont bien réussi chez elles et qui peuvent servir à d'autres.

Avant d'être élu député, je dirigeais une association qui s'occupait d'appartements à Toronto. Nous donnions beaucoup de formation à l'intention des gérants d'immeubles, des équipes de nettoyage, etc. Notre programme a eu beaucoup de succès, mais il ne s'était amélioré que parce que nous avions tiré parti de l'expérience d'autres provinces et d'autres organismes.

Je sais qu'il ne reste que quelques minutes, monsieur le président. Je voudrais donc demander à chacun des témoins de prendre peut-être une minute pour me donner un exemple de pratique ayant un caractère unique que d'autres organisations du pays pourraient adopter pour améliorer tout le domaine des débouchés et de la formation pour les Autochtones.

Mme Laurie Sterritt: Je vous remercie.

À l'AMTA, nous croyons que tout doit s'inscrire dans un processus. Nous avons donc dressé le plan de notre processus de fonctionnement. Je suis un peu maniaque de ce côté, ce qui fait que nous avons représenté toutes nos activités sur de grands bouts de papier. Quand un nouveau se joint à notre équipe, il sait tout de suite comment fonctionne notre système. Chaque individu qui s'inscrit à notre programme a une personnalité d'une grande complexité. Nous en faisons abstraction en veillant à maintenir notre processus indépendamment de la complexité de la situation de l'individu. Nous pouvons tirer des ressources de toutes sortes d'endroits sans pour autant nous écarter de notre processus.

Le plan de ce processus couvre tout un pan de mur dans une pièce. Nous sommes heureux de le communiquer à d'autres. En fait, nous le faisons régulièrement. Nous aidons ainsi certains programmes de l'Ontario à démarrer. Nous sommes heureux de le mettre à la disposition de tous.

• (1045)

Le président: Madame Bruno, voulez-vous répondre maintenant?

Mme Charlene Bruno: Parmi les pratiques exemplaires qui ont bien marché dans notre région, ici en Alberta, il y a notre étroite collaboration avec le PTI Group qui a pour but tant de déterminer quels sont ses emplois vacants que de définir les débouchés pouvant découler du développement de ses affaires. Nous discutons avec l'entreprise sur une base permanente afin d'être parfaitement au courant de la situation de cette industrie particulière.

De plus, nous adaptons nos programmes de formation aux besoins de notre partenaire de l'industrie. Bien plus de 250 des membres de nos six nations travaillent actuellement chez PTI. Cela fait une importante main-d'oeuvre aussi bien pour l'entreprise que pour nous.

Ces gens occupent toutes sortes de postes, allant de l'entretien des locaux à la sécurité et à la construction de roulottes. Je crois que nous avons des gens dans tous les secteurs de l'entreprise.

Toutefois, tout cela n'existe que parce que nous avons des discussions avec le PTI Group qui, de son côté, a pris l'initiative de dire: « Les membres des Premières Nations ont leur place chez nous, dans notre organisation, et nous ferons tout notre possible pour coopérer avec les collectivités voisines des Premières Nations. »

Le président: Monsieur Bizzarri, pouvez-vous donner une dernière réponse très rapide, s'il vous plaît?

M. Carlo Bizzarri: Tout d'abord, comme je l'ai dit tout à l'heure, Ignite est un employeur. Quand nous accueillons des gens, ce sont des employés. Leur salaire dépend de leur productivité. Ce n'est pas un salaire passif. Nous les amenons à assumer leurs responsabilités. Ils doivent être en mesure de prendre des décisions sans qu'on leur tienne la main tout le temps. Un revenu passif est source de dépendance. Un revenu actif suscite la responsabilité et donne aux gens la possibilité de rêver, d'être libres et d'assumer le contrôle de leur vie. Il y a un rapport entre l'action et les conséquences. C'est très simple.

Le président: Merci beaucoup.

Je vous remercie, collègues, de nous avoir permis de dépasser un peu notre limite de temps.

Je voudrais enfin remercier les témoins de s'être joints à nous aujourd'hui tant par vidéo qu'en personne, ici à Ottawa. Nous avons entendu d'excellents témoignages et avons eu une réunion très fructueuse. Merci beaucoup.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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