



Policy Quarterly s'inscrit dans le Projet de recherche et d'analyse des politiques (PRA) du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM), qui vise à offrir de l'information opportune et pertinente au plan stratégique aux intervenants de l'industrie minière.

Table des matières

Projets en cours

La démographie des grappes industrielles minières en milieu rural et éloigné au Canada	1
Modifications au système d'assurance-emploi	3
Cadre fédéral pour le développement économique des Autochtones	8

Potential Solutions

Reconnaissance des titres de compétences étrangers	4
Programme de mobilité de la main-d'œuvre dans le Nord	5
Rapport du Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail	6
Rapport du Comité permanent de la Chambre des communes sur les travailleurs étrangers temporaires	7



MAC
 The Mining Association of Canada
 L'Association minière du Canada

Policy Quarterly est le fruit d'une coopération entre le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) et l'Association minière du Canada (AMC).

La démographie des grappes industrielles minières en milieu rural et éloigné au Canada

En janvier 2009, le gouvernement fédéral a approuvé une aide financière additionnelle de 1 milliard de dollars pour le Fonds de fiducie pour le développement communautaire, un fonds conçu pour venir en aide aux collectivités rurales et éloignées dont le marché du travail repose sur une industrie unique.

Les gouvernements provinciaux et territoriaux sont chargés d'administrer les programmes qui résulteront de l'affectation de ces fonds. La priorité a été accordée à l'industrie forestière, mais le secteur minier pourrait aussi en bénéficier.

Certaines provinces et certains territoires lanceront probablement un deuxième appel de propositions cet automne et cet hiver ou continueront d'accorder une aide financière pour des études de faisabilité lorsque le financement des projets pourra provenir d'autres sources. Les propositions de projets ou d'études appuyées par des énoncés de besoins factuels auront les meilleures chances d'être choisies. Règle générale, seuls les organismes communautaires sont admissibles à cette aide financière, comme les signataires d'Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA), les conseils de bande, les établissements d'enseignement postsecondaire ou les organismes de développement économique au service de la collectivité locale.

Certaines provinces et certains territoires lanceront probablement un deuxième appel de propositions cet automne et cet hiver ou continueront d'accorder une aide financière pour des études de faisabilité lorsque le financement des projets pourra provenir d'autres sources.

Les données des Profils des communautés de Statistique Canada offrent une perspective unique sur les possibilités et les défis auxquels sont confrontées les grappes minières en milieu rural et éloigné (GMMRE) au Canada. D'après l'Association minière du Canada, 28 grappes desservent l'industrie minière au pays. À l'heure actuelle, Yellowknife est la seule grappe minière dans les territoires. Près de 70 p. cent des grappes minières sont situées dans les quatre principales provinces productrices de minéraux : la Saskatchewan, l'Ontario, la Colombie-Britannique et le Québec. Environ un cinquième des grappes minières sont situées dans des grandes capitales urbaines provinciales. Les autres collectivités pourraient toutefois bénéficier de l'aide financière du Fonds de fiducie, qui sera accordée pendant une période de trois ans.

Près de 70 p. cent des grappes minières sont situées dans les quatre principales provinces productrices de minéraux : la Saskatchewan, l'Ontario, la Colombie-Britannique et le Québec.

Le secteur minier est un intervenant économique majeur dans ces collectivités. D'après les données de Statistique Canada, en 2006, 61 p. cent des GMMRE avaient un revenu médian après impôt pour les ménages avec des enfants supérieur à la médiane provinciale. Par ailleurs, 61 p. cent de ces grappes avaient plus de couples avec des enfants que la moyenne provinciale. Ces pourcentages ont été obtenus en utilisant le nombre de GMMRE ayant des chiffres plus grands ou équivalents aux moyennes de leurs provinces ou territoires respectifs. Entre 2001 et 2006, plus de la moitié de toutes les GMMRE ont connu une croissance démographique négative, contrairement à la croissance connue par la majorité de l'industrie minière pendant la même période. Cette croissance démographique négative s'explique en partie par le fait que 56 p. cent des GMMRE ont connu un taux de chômage plus élevé que la moyenne provinciale en 2006. Cette situation indique qu'un manque de formation ou une faible scolarité pourrait être un obstacle pour employer plus de travailleurs locaux dans le secteur minier.

En général, pour travailler dans le secteur minier il faut au moins un diplôme d'études secondaires. Les professions et les métiers les mieux rémunérés nécessitent une formation en apprentissage ou au moins un certificat ou un grade d'un collège ou d'une université.

La composition démographique des GMMRE varie également par rapport aux moyennes provinciales et territoriales. Voici des données de 2006 :

- 78 p. cent des GMMRE comptent un plus grand nombre de personnes n'ayant pas fait d'études postsecondaires que la moyenne provinciale;
- 9 p. cent des GMMRE ont une proportion plus élevée de personnes ayant un diplôme attribué à l'extérieur du pays que la moyenne provinciale;
- 13 p. cent des grappes minières ont un plus grand nombre d'immigrants que la moyenne provinciale, dont la majorité se sont établis au Canada avant 1991;
- une plus grande proportion de GMMRE comptent moins d'immigrants arrivés entre 2001 et 2010 que la moyenne provinciale;
- 87 p. cent des GMMRE ont une plus grande proportion de Canadiens de troisième génération que l'ensemble de la province;
- 13 p. cent des GMMRE ont une plus grande proportion de Canadiens de première génération;
- 70 p. cent des GMMRE ont une proportion plus élevée d'Autochtones que l'ensemble de la province.

Ces chiffres appuient d'autres données du Recensement de 2006 qui indiquent l'existence d'obstacles importants pour attirer des travailleurs étrangers en milieu rural et éloigné. Cette situation pourrait, en partie, être attribuable à un accès limité à l'évaluation des titres de compétences étrangers et aux services d'établissement dans les collectivités rurales et éloignées. La mobilité est aussi généralement plus faible dans les GMMRE que la moyenne de la province ou du territoire où elles sont situées. En 2006,

- 13 p. cent des GMMRE avaient une proportion plus élevée de personnes qui vivaient dans un pays différent avant 2001 que dans la province;
- 56 p. cent des GMMRE ont un plus grand nombre de personnes que la moyenne provinciale qui vivaient dans la même province ou territoire l'année précédente; et

- 65 p. cent des GMMRE ont un plus grand nombre de personnes que la moyenne provinciale qui n'avaient pas déménagé pendant la période de cinq ans entre 2001 et 2006.

Les niveaux moins élevés de mobilité et de croissance démographique caractéristiques à plusieurs GMMRE pourraient, en partie, contribuer aux coûts d'habitation et aux loyers inférieurs à la moyenne qu'on constate dans ces collectivités. Dans 87 p. cent des GMMRE, en 2006, les coûts de logement moyens étaient inférieurs à la moyenne provinciale. Les exceptions notables sont Fort McMurray, en Alberta, et Yellowknife, dans les Territoires du Nord-Ouest.

Les sommes du Fonds de fiducie pour le développement communautaire sont allouées aux provinces principalement en fonction de leur population. Cela signifie que les provinces comme le Québec et l'Ontario recevront plus de financement que d'autres provinces et territoires. Soixante-dix-huit p. cent des GMMRE avaient une population de moins de 40 000 habitants et 43 p. cent avaient moins de 10 000 habitants. Toutefois, la population des provinces sera moins problématique parce que les collectivités sont admissibles à la Fiducie pour le développement des collectivités si leur population est inférieure à 250 000 habitants. Toutes les GMMRE étudiées dans cette recherche respectent cette condition.

Le Fonds vise à aider les collectivités vulnérables et les travailleurs licenciés en raison du ralentissement économique mondial. Des efforts de collaboration pourraient être faits pour que le financement soit alloué aux formations qui favorisent le développement des ressources humaines dans les GMMRE du Canada. Pour plus de précisions, veuillez communiquer avec le service ou le ministère chargé du développement communautaire de votre province ou territoire.

Des efforts de collaboration pourraient être faits pour que le financement soit alloué aux formations qui favorisent le développement des ressources humaines dans les GMMRE du Canada.

Voici la liste des grappes industrielles minières comprises dans la recherche :

- Yellowknife, Territoires du Nord-Ouest
- Kitimat, Colombie-Britannique
- Kamloops, Colombie-Britannique
- Trail, Colombie-Britannique
- Elk Valley, Colombie-Britannique
- Fort McMurray, Alberta
- Fort Saskatchewan, Alberta
- Athabasca Basin, Saskatchewan
- Flin Flon, Manitoba
- Esterhazy, Saskatchewan
- Thompson, Manitoba
- Red Lake, Ontario
- Hemlo, Ontario
- Timmins, Ontario
- Sudbury, Ontario
- Rouyn-Noranda, Québec
- Val-d'Or, Québec
- Bécancour, Québec
- Saguenay, Québec
- Sept-Îles, Québec
- Bathurst, Nouveau-Brunswick
- Windsor, Nouvelle-Écosse
- Labrador City, Terre-Neuve et Labrador

Modifications au système d'assurance-emploi

D'après le Conference Board du Canada, la reprise de l'économie canadienne est en cours. Pourtant, l'histoire montre qu'il existe un décalage important entre la reprise économique et ses effets positifs sur le chômage.

Face au nombre croissant de Canadiens sans emploi, Carol Hugues, la députée du comté d'Algoma-Manitoulin-Kapuskasing en Ontario, a déposé un projet de loi d'initiative parlementaire portant sur le système d'assurance-emploi (A-E). Ce projet de loi recommande l'élimination des distinctions régionales et la réduction du nombre d'heures de travail requises pour être admissible à l'A-E. Le projet de loi a déjà été adopté en deuxième lecture à la Chambre des

communes et il a été envoyé au Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA) pour un examen détaillé.

Le Comité permanent reprend ses activités à la mi-septembre, de sorte que le projet de loi pourrait attirer l'attention d'ici la mi-octobre. Toutefois, il pourrait être éclipsé par une élection à l'automne ou par les recommandations du groupe de travail spécial sur l'A-E. Ce groupe de travail a été mis sur pied par le premier ministre et le chef de l'opposition en juin dernier. Le groupe de travail est chargé d'examiner des réformes au système d'A-E qui :

- a) permettraient aux travailleurs autonomes canadiens de participer volontairement au système d'A-E; et
- b) assouplissent les exigences d'admissibilité afin d'assurer l'équité entre les régions.

Le groupe de travail, composé de trois personnes nommées par le premier ministre et de trois autres nommées par le chef de l'opposition, feront connaître leurs recommandations le 28 septembre.

Les changements visant à permettre aux travailleurs autonomes canadiens de participer volontairement à l'A-E pourraient toucher ceux qui sont employés dans le secteur des fournitures et des services miniers. De la même manière, la réduction des différences régionales associées à l'admissibilité à l'A-E pourrait créer une situation plus équitable pour les employés dont l'horaire de travail comporte l'aller-retour en avion. Beaucoup de travailleurs qui ont ce genre d'horaire de travail sont doublement touchés par les licenciements. Premièrement, il est difficile d'adapter les horaires de travail aux programmes gouvernementaux comme le programme de Travail partagé. Deuxièmement, le taux de chômage est plus élevé

Les changements visant à permettre aux travailleurs autonomes canadiens de participer volontairement à l'A-E pourraient toucher ceux qui sont employés dans le secteur des fournitures et des services miniers. De la même manière, la réduction des différences régionales associées à l'admissibilité à l'A-E pourrait créer une situation plus équitable pour les employés dont l'horaire de travail comporte l'aller-retour en avion.

dans les régions où les travailleurs qui doivent faire l'aller-retour en avion sont employés que dans les régions où ils ont leur adresse permanente. L'admissibilité à l'A-E est basée sur le lieu de résidence et non sur l'endroit où se situe l'employeur. Peut-être qu'à l'avenir on pourrait prévoir une exception pour les travailleurs qui doivent faire l'aller-retour en avion pour se rendre à leur lieu de travail.

Les groupes de l'industrie qui souhaitent présenter un mémoire au Comité permanent HUMA peuvent en savoir plus à : <http://www2.parl.gc.ca/CommitteeBusiness/CommitteeContact.aspx?Cmte=HUMA&Language=F&Mode=1&Parl=40&Ses=2>

Reconnaissance des titres de compétences étrangers

Dans le numéro d'automne 2008 du *Policy Quarterly*, l'article intitulé «Mining for Foreign Skills» mentionnait l'incidence des accords de libre-échange et le rôle que les immigrants qualifiés jouent pour accroître la main-d'œuvre du Canada. Malgré le ralentissement économique, le *Plan d'action économique* du gouvernement fédéral, déposé en janvier 2009, soulignait les pénuries de main-d'œuvre qui persistaient dans certaines régions du Canada. Le gouvernement a donc alloué 50 millions de dollars, sur une période de deux ans, pour améliorer la procédure de reconnaissance des titres de compétences des travailleurs formés à l'étranger.

Depuis le dépôt du budget en janvier 2009, des efforts ont été déployés pour concevoir un cadre pancanadien pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers (RTCÉ), qui sera présenté aux Premières nations cet automne. Ce cadre décrit les principes que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux utiliseront pour guider la RTCÉ, les normes pour reconnaître rapidement les titres de compétences étrangers, les professions qui auront la priorité, et une approche qui favoriserait les processus d'attribution de permis et de reconnaissance des titres de compétences à l'étranger.

Depuis le dépôt du budget en janvier 2009, des efforts ont été déployés pour concevoir un cadre pancanadien pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers (RTCÉ), qui sera présenté aux Premières nations cet automne.

Le 1er août 2009, le Canada a ratifié l'Accord de libre-échange avec la République du Pérou. Cet accord est accompagné d'un Accord de coopération dans le domaine du travail, lequel a été ratifié par le ministre du Travail. Cet Accord de coopération décrit les dispositions pour négocier des ententes de reconnaissance mutuelle pour les titres de compétences professionnelles entre les deux pays. Il faut souligner que Citoyenneté et Immigration Canada ne délivrera pas de permis de travail aux travailleurs étrangers dans les professions réglementées dont les titres de compétences ne sont pas reconnus.

Conformément à cet accord, la priorité sera accordée aux professions du domaine du génie. Cette disposition de l'Accord de coopération complète le cadre que le Canada est en voie d'élaborer dans la foulée du *Plan d'action économique*. Les entreprises et les associations minières qui s'intéressent à ces deux initiatives peuvent communiquer avec des associations professionnelles d'ingénieurs de chaque province ou avec Ingénieurs Canada, à Ottawa, pour de plus amples renseignements. La personne-ressource à Ingénieurs Canada est Ken McMartin, le directeur des Affaires professionnelles et internationales. On peut le rejoindre par courriel à Ken.McMartin@engineerscanada.ca.

Programme de mobilité de la main-d'œuvre dans le Nord

L'Assemblée des Premières nations a lancé le projet Défi des entreprises en janvier 2007. Ce projet demande que des mesures soient prises pour accroître les possibilités d'emploi pour les membres des communautés autochtones. Les ententes sur les répercussions et les avantages (ERA) sont devenues le principal véhicule permettant à l'industrie minière d'offrir aux Autochtones les avantages découlant d'un emploi direct dans l'extraction des minerais. À l'heure actuelle, on compte plus de 50 ERA entre les entreprises minières et les communautés autochtones au Canada. Même si ces ententes offrent des possibilités d'emploi importantes, elles ne couvrent pas les collectivités situées à l'extérieur de la portée de l'entente avec une entreprise en particulier.

Une conséquence directe des ERA est la nécessité de prévoir des programmes qui permettent de former les travailleurs autochtone

L'Assemblée des Premières nations a lancé le projet Défi des entreprises en janvier 2007. Ce projet demande que des mesures soient prises pour accroître les possibilités d'emploi pour les membres des communautés autochtones.

dans les métiers liés au secteur minier. On peut trouver des exemples de ces programmes à la Mining Mine Training Society et à la School of Exploration and Mining du Northwest Community College, où 75 p. cent des étudiants de cette école sont issus des Premières nations. La Mine Training Society est un bénéficiaire de l'aide financière du programme Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA). En plus de l'acquisition de compétences industrielles, beaucoup de provinces et territoires appuient actuellement les programmes de compétences essentielles en utilisant l'aide financière des ententes relatives au marché du travail (ERMT). Une autre source de financement pour la formation est par le biais des signataires d'Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA).

Tel que mentionné, plusieurs mécanismes offrent aux communautés autochtones une formation sur les compétences essentielles (pré-emploi) et industrielles (techniques). Toutefois, un facteur important concernant l'offre sur le marché du travail a quelque peu été négligé : l'accès aux travailleurs qualifiés et leur mobilité. Les compagnies qui procurent actuellement des emplois aux collectivités autochtones par le biais des ERA offrent certaines dispositions de transport aux collectivités dans le cadre de ces ententes. Toutefois, bon nombre des collectivités qui pourraient être considérées comme des sources potentielles de main-d'œuvre ne sont pas visées par ces ententes. Il ne serait pas économique pour les compagnies de signer une entente comportant un horaire de travail avec des vols aller-retour et des escales dans beaucoup de ces collectivités, mais il existe beaucoup de raisons pour justifier que les gouvernements gèrent directement ce service, ou du moins concluent des ententes de partenariat public-privé qui produiraient les mêmes résultats.

Il faudrait une masse critique de travailleurs dans chaque collectivité pour que cette formule soit économique pour le secteur privé. C'est la raison pour laquelle les compagnies préfèrent souvent choisir des escales comme point de rassemblement dans les grands centres

urbains plus au Sud. Par contre, il y a des arguments significatifs au plan des avantages sociaux pour que les gouvernements offrent ce service. Les principaux avantages seraient une réduction du chômage dans ces collectivités, une hausse des recettes fiscales pour les gouvernements provinciaux et fédéral, une diminution des dépenses pour les programmes sociaux, et les avantages sociaux qui découleraient en offrant une formation et une expérience de travail à des personnes qui resteraient autrement isolées.

En tenant compte seulement des avantages économiques pour le gouvernement, même si le coût total annuel requis pour transporter une seule personne à un emploi dans le secteur minier était de 15 000 \$, les impôts perçus auprès de cette personne qui gagnerait un salaire moyen de 70 000 \$ – 80 000 \$ et la réduction connexe des paiements de transfert sociaux devraient plus que couvrir les dépenses. Ces résultats supposent que la personne vit sur une réserve. La meilleure façon de faire l'essai de ce modèle serait de réaliser un projet pilote avec une des compagnies d'exploitation minière en région éloignée dans le Nord. Le programme pourrait fonctionner en collaboration avec les initiatives actuellement en cours réalisées par la Mine Training Society en vue d'offrir une formation en compétences industrielles et en compétences essentielles à des résidents locaux et du Nord, et aux Autochtones. Pour discuter davantage de cette initiative, veuillez communiquer avec Altaf Lakhani, le gestionnaire des opérations pour Affaires indiennes et du Nord canadien à Yellowknife par courriel à lakhania@inac.gc.ca.

Rapport du Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail

Au mois de mai dernier, le Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail (IMT), dirigé par Don Drummond, vice-président principal et économiste en chef du Groupe financier Banque TD, a présenté ses recommandations pour améliorer la saisie et la diffusion de l'IMT à l'échelle du Canada. Le comité consultatif a été créé au milieu de 2008 par le Forum des ministres du marché du travail (FMMT). D'après le comité, le marché du travail continue de jouer un rôle essentiel pour assurer le bon fonctionnement de l'économie canadienne. L'accès à une IMT fiable et en temps opportun est essentiel pour les participants au marché du travail et les décideurs.

Le RHiM a contribué au processus du comité consultatif en collaborant avec l'Association minière du Canada pour présenter un mémoire portant sur les besoins en IMT de l'industrie minière.

Tout au long de son rapport final, le comité consultatif fait référence au rôle central que le FMMT pourrait jouer dans la reconnaissance, la saisie et le stockage de l'IMT à l'échelle nationale. Le rapport se concentre sur l'IMT provenant des enquêtes actuelles du gouvernement et du travail continu dans le cadre du recensement. Le rapport recommande également qu'un mécanisme de consultation officiel soit mis en place pour permettre au FMMT de travailler plus étroitement avec les organismes du secteur privé, comme les conseils sectoriels, les syndicats et les entreprises. Les conseils sectoriels sont reconnus dans le rapport pour le rôle essentiel qu'ils jouent dans la collecte, l'analyse, l'interprétation et la diffusion des données.

Un certain nombre des recommandations du rapport auraient une incidence directe sur l'accès à l'IMT pour les intervenants de l'industrie minière :

- Élargir l'accès à l'IMT en rendant toutes les données du site Web de Statistique Canada gratuites pour les utilisateurs.
- Le FMMT et le gouvernement fédéral devraient, en consultation avec les conseils, améliorer le rôle et le financement à long terme des conseils sectoriels en ce qui concerne l'IMT.
- Élaborer un Indice du prix de la main-d'œuvre (IPM) semblable à l'Indice des prix à la consommation (IPC), qui pourrait être mis à la disposition de différentes catégories d'industries et de professions.
- Ajouter des données sur la répartition des travailleurs syndiqués et non syndiqués dans le recensement, ce qui procurerait des données importantes sur les petites régions géographiques.
- Élargir la portée de l'information recueillie pour l'IMT sur de petits domaines (l'IMT sur les petits domaines comprend également des données comme le nombre de femmes qui occupent le poste d'ingénieure minière par industrie et province/territoire, tout comme les petites régions géographiques comprises dans les profils des communautés).
- Recueillir plus de données au sujet des groupes sous-représentés, comme les personnes handicapées, les immigrants,

les minorités visuelles, les Autochtones, les jeunes, les femmes et les travailleurs âgés.

- Recueillir des données sur l'emploi dans les réserves autochtones en utilisant l'Enquête sur la population active (EPA).
- Améliorer l'exactitude des données au sujet du nombre et des catégories d'immigrants au Canada.
- Établir une base de données consultable qui permettrait aux employeurs d'examiner les curriculums vitae d'immigrants éventuels (avec l'autorisation des demandeurs) avant leur arrivée au Canada.
- Accroître la quantité et la qualité des données sur la mobilité de la main-d'œuvre, y compris de l'information sur les travailleurs itinérants (comme ceux qui doivent aller travailler aller-retour en avion), qui travaillent dans une province mais dont la résidence permanente se situe dans une autre province.

Ces recommandations augmenteraient les données accessibles au RHiM pour offrir de l'information pertinente au plan stratégique aux intéressés de l'industrie. Cette information servirait également de complément aux prévisions concernant la main-d'œuvre minière qui sont actuellement recueillies par le biais du Réseau d'information sur la main-d'œuvre de l'industrie minière (RIMIN). La version intégrale du rapport présenté au FMMT par le Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail est accessible en ligne à http://www.imt-lmi.ca/fra/fmmt/rapport_final.shtml.

Rapport du Comité permanent de la Chambre des communes sur les travailleurs étrangers temporaires

En mai 2009, le Comité permanent de la Chambre des communes a déposé son rapport sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Le rapport recommande de garder le programme intact et de maintenir de façon générale le statu quo à court terme. Toutefois, le rapport demande d'établir des liens plus étroits avec le Programme des candidats des provinces (PCP), ce qui permettrait à un travailleur temporaire étranger de présenter une demande de résident permanent en respectant certains critères. Il est parfois

difficile de conserver de bons travailleurs. Par conséquent, il serait dans le meilleur intérêt des entreprises de pouvoir conserver un travailleur étranger temporaire qui s'adapte bien à son travail et qui souhaite rester au Canada.

Toutefois, le Comité permanent recommande de réduire la dépendance à l'endroit du Programme des travailleurs étrangers temporaires en mettant en place des mesures pour développer le marché du travail interne grâce à une plus grande mobilité de la main-d'œuvre. Une aide accrue pourrait aussi être accordée aux programmes de formation qui contribuent à accroître le taux d'activité des Autochtones sur le marché du travail dans les régions. Voici d'autres recommandations du comité qui pourraient avoir une incidence sur l'industrie minière :

- Recourir à l'établissement de précédents pour les avis concernant l'impact sur le marché du travail (AIMT), afin de pouvoir classer ou évaluer plus rapidement des cas similaires.
- Ajuster la portion relative à l'évaluation du marché du travail des AIMT pour la dissocier de la portion touchant l'employeur et l'offre d'emploi, un processus déjà amorcé dans une certaine mesure par le biais des listes des professions soumises à des pressions.
- Associer les permis de travail au secteur et à la province et éliminer la situation actuelle où ils sont associés à l'employeur, ce qui permettrait aux travailleurs étrangers temporaires de travailler pour différents employeurs pendant la durée de leur permis de travail.
- Permettre à un travailleur étranger temporaire de présenter une demande de résident permanent à partir du Canada.

Le Comité recommande également de décourager les pratiques des firmes de recrutement sans scrupules, qui exigent souvent des honoraires très élevés à l'employeur et au travailleur étranger temporaire. Les honoraires exigés auprès des travailleurs étrangers temporaires constituent un stress financier personnel, qui pourrait nuire à la productivité. Une productivité réduite a une incidence sur l'employeur à court et à long terme. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site Web suivant : <http://www2.parl.gc.ca/CommitteeBusiness/CommitteeHome.aspx?Cmte=CIMM&Language=F&Mode=1&Parl=40&Ses=2>

Cadre fédéral pour le développement économique des Autochtones

Le 29 juin 2009, le ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC) a annoncé le nouveau *Cadre fédéral pour le développement économique des Autochtones*. Ce cadre prévoit les priorités suivantes :

- renforcer l'entrepreneuriat autochtone
- développer le capital humain autochtone
- améliorer la valeur des actifs autochtones
- façonner des partenariats nouveaux et efficaces
- orienter le rôle du gouvernement fédéral

Les séances d'engagement sur le cadre sont prévues pour l'automne 2009 et elles se poursuivront probablement pendant l'hiver. D'après l'ordre du jour proposé, les programmes provisoires doivent être élaborés pour le printemps 2010. Des propositions pourraient être prêtes pour la première réunion des premiers ministres dans le cadre du tout nouveau Groupe de travail des ministres des Affaires autochtones. Le groupe de travail a proposé de tenir sa première réunion en novembre 2010.

Le cadre est axé sur les possibilités de partenariat avec le secteur privé, ce qui ouvre la porte à l'industrie minière pour devenir un catalyseur important en aidant à façonner les résultats du cadre.

L'industrie minière progresse dans son travail sur les cinq secteurs prioritaires, notamment au niveau du développement des affaires et des ressources humaines (par ex., le programme PCEA), de l'emploi et du partage des revenus. Toutefois, l'industrie pourrait jouer un rôle plus important pour faciliter la mise en œuvre du cadre à l'échelle locale, en particulier dans le secteur du développement du capital humain.

Le développement du secteur minier offre une façon d'encourager la formation sur les compétences essentielles et la formation technique. Toutefois, il n'y a pas assez de financement de base pour les programmes visant à combler les écarts dans le développement du capital humain tout en répondant aux besoins et aux conditions spécifiques des jeunes Autochtones. Un financement de base pour ces programmes permettrait d'appuyer des plans pluriannuels adaptés à la nature cyclique de la demande de main-d'œuvre de l'industrie. L'éducation et la formation relèvent de la compétence provinciale. Les associations minières pourraient discuter avec des services et des ministères provinciaux et territoriaux pour trouver une façon de préserver le financement pour les programmes de formation qui sont essentiels à la croissance à long terme de l'industrie minière.

Pour de plus amples renseignements au sujet des compétences essentielles, veuillez consulter le site Web suivant : http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/essential_skills/pdfs/awareness/what_are_es.pdf

Nous vous encourageons à nous envoyer vos commentaires et questions au sujet de cette publication. Nous vous invitons également à suggérer des sujets pour d'autres articles qui reflètent les préoccupations et les défis de votre organisme. Pour ce faire, veuillez communiquer avec :

Jean Pierre Chabot

Manager of Research and Policy Analysis
Directeur de la recherche et de l'analyse des politiques
MiHR COUNCIL | CONSEIL RHIM

260 Hearst Way, Suite 102
Kanata, ON K2L 3H1

telephone: 613.270.9696 ext 45

e-mail: JPChabot@mihrc.ca

fax: 613.270.9399

www.mihrc.ca | www.conseilrhim.ca