

Communiqué de presse

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE
le lundi 8 janvier 2007

À l'attention de : ÉDITEURS D'AFFAIRES

Les chefs de file de la diversité font appel au monde des affaires pour une augmentation de l'emploi des Autochtones en 2007

Ottawa – Un groupe de réflexion de haut niveau appelé « *Think Tank: Influencing Aboriginal Labour Market Strategies: Increasing Returns and Productivity* » qui s'est rencontré le 13 décembre 2006 à Ottawa et qui rassemblait les chefs de file du domaine de la diversité autochtone (monde des affaires, le gouvernement ainsi que la communauté autochtone) a identifié trois stratégies clés pour le marché du travail en 2007. Ces stratégies, *l'investissement du monde des affaires, un accès efficace à la main-d'oeuvre autochtone et des milieux de travail et établissements d'enseignement inclusifs*, miseront sur les opportunités d'emploi qui sont présentement disponibles dans notre pays en raison de la pénurie de travailleurs spécialisés.

« Les dirigeants d'affaires à travers le Canada doivent prendre conscience de l'avantage compétitif et socio-économique de créer une main-d'oeuvre autochtone forte en investissant dans le capital humain autochtone de notre pays, » dit James (Jim) Carter, Président et Chef de l'exploitation chez Syncrude Canada Ltée. « Il est temps que le secteur privé contribue à remédier les injustices du passé et assumer un rôle de leadership en ce qui a trait à la création d'opportunités économiques durables qui incluent les Autochtones. Les initiatives pour le marché du travail doivent inclure une approche holistique qui investit dans l'éducation, le développement des affaires ainsi que les communautés des Autochtones, et ce non en tant qu'acte de charité, mais bien à titre de vote de confiance dans les habiletés des Autochtones qui eux aussi ont un intérêt dans les affaires du pays et l'avenir de celui-ci. »

Plusieurs Autochtones contribuent à l'économie canadienne sur une base quotidienne. Il y en a bien plus qui sont prêts à travailler, et ils attendent l'opportunité de le faire. « Il faut en faire davantage afin de s'adresser au taux de chômage stupéfiant qui persiste au sein de la population autochtone du Canada afin de mobiliser notre main-d'oeuvre la plus jeune et celle qui croît le plus rapidement, » dit Joe Norton, ancien Grand Chef de Kahnawake et Vice-président de Mohawk Internet Technologies. « Les Autochtones ont besoin de l'aide du monde des affaires, du gouvernement, et des aînés afin de s'adresser aux obstacles systémiques qui entravent leur capacité de pouvoir vivre une vie indépendante et épanouissante tout comme les autres Canadiens et Canadiennes. Les Autochtones ont besoin de mentors à l'école et au travail ainsi que des opportunités qui les aideront à gagner de la confiance afin de pouvoir vivre une meilleure vie, » ajoute Joe Norton.

« Les stratégies pour le marché du travail autochtone qui connaissent du succès sont celles qui mettent l'accent sur les réalités du monde des Autochtones et qui répondent également aux besoins des industries, » affirme Kelly Lendsay, Président et directeur général du Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada (CDRHAC). Selon un rapport récent du Conference Board of Canada, 42 pour cent des entreprises canadiennes ne possèdent pas de plan en ce qui a trait à la diversité. Les taux de chômage au sein de la communauté sont élevés, mais le Canada fait présentement face à une pénurie de travailleurs spécialisés. « La réalité est qu'un énorme effort est requis afin de combler les écarts socio-économiques qui existent. Les gains en productivité pourront être mesurés en atteignant les objectifs socio-économiques, » dit Lendsay.

Le CDRHAC élabore présentement une série d'outils qui aideront aux employeurs et les établissements d'enseignement à écrire une « prescription pour l'espoir » pour des solutions au recrutement, à la rétention et à l'avancement des Autochtones qui mettent l'accent sur la compréhension culturelle, l'éducation et la formation, ainsi que sur des questions d'engagement et de relocalisation au sein du marché du travail.

S.v.p. visiter le site <http://www.ahrdcc.com/media/backgrounders.htm> afin de lire le document de travail *Aboriginal Labour Market Strategies: Increasing Return and Productivity*, ainsi que le document d'information résultant, *Critical Aboriginal Labour Market Strategies 2007*.

Personne-ressource :

Peggy Berndt

Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada

Tél. -1.866.711.5091 -- cellulaire-780.720.1118

courriel -peggy.berndt@ahrdcc.com -- site web-www.ahrdcc.com

Le CDRHAC est un partenariat privé-public qui établit des liens entre les organisations et employeurs autochtones et des partenariats/solutions qui ont pour effet d'accélérer le recrutement, la rétention et l'avancement des Autochtones au sein du marché canadien du travail.

Les chefs de file en matière du recrutement, de la rétention et de l'avancement des Autochtones.