



Mary Simon, présidente des Inuit Tapiriit Katanami et une des championnes de la gouvernance du conseil, a prononcé un discours-programme inspirant lors de la Conférence nationale sur les ressources humaines 2008 à Montréal. La vision d'espoir de Mme Simon a résonné auprès de son auditoire alors qu'elle nous a lancé à tous et chacun le défi d'investir davantage dans nos communautés du Nord.

DANS CE NUMÉRO : ○ ○ ○ ○
été 2008 – numéro 13

Créer des connexions, célébrer les engagements.....	1
Message de Kelly Lendsay, Pdg.....	2
Nouvel outil de ressources humaines maintenant disponible : Maîtriser l'intégration des Autochtones.....	2
NorTerra à la remorque du train « Tootoo ».....	3
Des camps de réalisation cinématographique créent des étudiants vedettes.....	4
La traversée du fossé numérique.....	6
Une conférence (ressources humaines) du tonnerre à Montréal.....	8
Inclusion Works '09 : solutions en matière de ressources humaines pour Autochtones.....	9
Vers de nouveaux cieux.....	10
Le site Web national d'emplois pour Autochtones se joint à Workopolis.....	11
Marcher ensemble : un chef de la C.-B. tend la main aux Adivasis des Indes.....	12
Si vous le construisez, ils viendront.....	14
Un nouveau cadre national pour l'apprentissage des Autochtones.....	15
Événements à venir.....	16



CRÉER DES CONNEXIONS, CÉLÉBRER LES ENGAGEMENTS

Le Conseil des ressources humaines autochtones est fier de faciliter un dialogue plus libre entre les entreprises avec lesquelles nous travaillons et les communautés que nous desservons. Dans ce numéro du Rapport national sur l'intégration des Autochtones, nous examinons des initiatives passionnantes de la part des corporations qui contribuent à créer des opportunités en ce qui a trait à la participation des Autochtones à l'économie canadienne :

- Norterra fait preuve d'innovation en recrutant le joueur de hockey Jordin Tootoo afin d'encourager les jeunes Inuit à poursuivre leurs rêves.
- Des camps novateurs de cinéma font revivre Hollywood pour des enfants à Nain au Labrador ainsi qu'à Inuvialuit au Nunavut.
- Canadian North respecte son engagement et innove dans le Nord en matière d'intégration alors que Christy Sinclair en devient la première vice-présidente Inuit.
- Étant donné la barrière qui existe quant à l'accès au logement à prix abordable, que peut bien faire une petite entreprise comme Smook Brothers Construction, acheter son propre immeuble résidentiel ? C'est exactement ce qu'elle a fait.
- Avec un taux peu élevé d'achèvement des études secondaires et de la difficulté à attirer les meilleurs enseignants dans les réserves, Sunchild E-Learning utilise la technologie et des enseignants en ligne afin d'assurer la réussite.

MESSAGE DE KELLY LENDSAY, PDG



Nous avons tous entendu parler de clichés au sujet du « changement » en tant que seule constante. Dans nos vies personnelles, nos pratiques professionnelles, le monde qui nous entoure est constamment en pleine mutation. L'adaptation est l'une des caractéristiques des humains qui est véritablement remarquable et qui permet aux personnes ainsi qu'aux organisations de grandir, se développer et évoluer.

Le changement peut s'avérer de nature transformationnelle, revigorant ainsi les organisations qui peuvent alors stimuler des nouveaux modes de pensée et de travail. Ceci est le genre de changement que l'on retrouve dans la nouvelle série marquante du conseil, *Maîtriser l'intégration des Autochtones*. Il s'agit du genre de changement tant attendu par les entreprises canadiennes et auquel celles-ci ont contribué leurs efforts et qui sont maintenant disposées à l'adopter en tant que nouveau paradigme dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

Il n'y a pas de doute que les Autochtones du Canada ont eu à subir une longue histoire d'exclusion sociale et juridique. Des politiques qui ont à l'origine isolé des communautés aux séquelles transmises à travers les générations qui furent le résultat du système des pensionnats indiens, les Premières nations, Métis et Inuit du Canada ont tous été contraints à faire face à de nombreuses barrières en matière d'éducation et d'emploi. Au Conseil des ressources humaines autochtones, nous sommes fiers de pouvoir dire que les choses ont commencé à changer.

En travaillant de concert avec un grand partenariat basé sur la recherche qui inclut vingt-neuf employeurs principaux du talent autochtone au Canada, nous avons élaboré une série révolutionnaire de produits qui fournissent aux employeurs des véritables stratégies éprouvées qui leur permettent de transformer leur culture d'entreprise, d'accueillir la diversité et améliorer leurs résultats en affaires. Cela équivaut à bien plus qu'une bonne responsabilité sociale d'entreprise; à l'aide du Continuum de l'intégration nous aidons à démontrer l'analyse de cas pour appuyer l'intégration et le nouveau Rendement sur l'intégration (RSI). La création d'une assise solide qui respecte la diversité, qui reconnaît les forces culturelles distinctes des Autochtones et qui aide à établir des connexions avec des effectifs de travail autochtones en pleine croissance, tout cela aboutit à des résultats incroyables aujourd'hui ainsi que pour les générations à venir.

J'espère que vous allez explorer les liens qui se trouvent ici-bas et prendre avantage de notre système opportun de commerce électronique afin d'acheter les modules d'autoapprentissage ou pour vous inscrire à un atelier dans votre localité. Ensemble, à l'aide d'un partenariat basé sur la changement, nous réussissons à transformer l'économie canadienne et célébrer la diversité qui fait du Canada un pays fort.

MAÎTRISER L'INTÉGRATION DES AUTOCHTONES



Nous vous invitons à découvrir cette série marquante de cinq modules ainsi qu'un atelier de deux jours qui élaborent l'analyse de cas et des stratégies en matière de ressources humaines pour l'intégration des Autochtones. Basé sur la recherche des entreprises qui sont parmi les plus prospères au Canada, *Maîtriser l'intégration des Autochtones* vous procurera des outils éprouvés qui vous permettront de :

- résoudre les pénuries en matière des compétences, accroître la capacité locale et bâtir un milieu de travail caractérisé par la diversité;
- attirer la main-d'oeuvre du Canada qui est la plus jeune, qui croît le plus rapidement et qui demeure jusqu'ici inexploitée;
- établir des relations durables et découvrir des opportunités d'affaires au sein des communautés autochtones;
- faire avancer votre responsabilité sociale d'entreprise tout en devenant un milieu de travail privilégié pour le talent autochtone.

Inscrivez-vous dès aujourd'hui à un atelier dans un endroit à proximité de chez vous :

9 - 10 septembre	Vancouver
23 - 24 septembre	Halifax
1 - 2 octobre	Winnipeg
22 - 23 octobre	Toronto
4 - 5 novembre	Edmonton
12 - 13 novembre	Saskatoon
25 - 26 novembre	Moncton
1 - 2 décembre	Calgary

Pour en savoir davantage et acheter les modules d'autoapprentissage (en format imprimé) en ligne, s.v.p. visiter le site aboriginalhr.ca

NORTERRA À LA REMORQUE DU TRAIN « TOOTOO » ○ ○ ○ ○

Gatorade vend des boissons pour le sport. Nike vend des chaussures pour le sport. Mais lorsque Norterra fait de la mise en marché, le produit est quelque chose de complètement différent – l'espoir.

En avril 2008, Jordin Tootoo des Nashville Predators a marqué son premier but en séries éliminatoires de sa carrière dans la LNH et au cours du prochain match, il a marqué son deuxième but. Il y a eu célébration dans des foyers inuit de Inuvik à Nain, en plus du siège social d'une entreprise de gestion et de placements à Edmonton du nom de NorTerra Inc.

Jordin Tootoo est un héros dans les contrées du Nord depuis qu'il est devenu le tout premier joueur de hockey Inuk à évoluer dans la LNH lorsqu'il s'est lancé sur la patinoire le 9 octobre 2003 dans un uniforme des Nashville Predators. À peine huit mois plus tôt, Tootoo, toujours avec les Brandon Wheat Kings de la WHL, s'était engagé à agir en tant que porte-parole pour NorTerra, se joignant ainsi aux rangs des athlètes de renommée qui représentent les intérêts corporatifs des entreprises.

Cependant, dans ce cas-ci les intérêts représentés aspiraient à des fins bien plus arrêtées. Et Carmen Loberg, président de NorTerra inc., affirme que l'impact de Jordin dans le Nord au cours des cinq dernières années a été rien de moins qu'extraordinaire.

« Je suis tout simplement étonné quant au niveau des connexions que parvient à établir Jordin lors de ses tournées... ce que je désirais faire était d'établir un lien entre son succès en tant qu'Inuk issu d'une communauté éloignée et notre public dans le Nord en général, nous aidant ainsi à communiquer un message aux jeunes dans les écoles que voici un jeune homme qui caressait un rêve; il a grandi à Rankin Inlet et de là a réussi à se hisser au rang de joueur de hockey dans la Ligue nationale de hockey. Et il a accompli cela à l'aide d'une vie saine caractérisée par le travail ardu. »

Les propriétaires à part égale de NorTerra sont les Inuvialuit de l'Arctique de l'Ouest et les Inuit de Nunavut et parmi ses entreprises l'on retrouve Canadian North Airline et Northern Transportation Company Limited, le plus important opérateur de bateaux-remorqueurs et de barges au pays. En tant qu'entreprise appartenant à des Inuit, le mandat de NorTerra est non pas seulement de produire des profits mais également de créer des emplois au sein des communautés auxquelles elle fournit ses services.

« Nous croyons qu'il existe bien plus d'opportunités dans ces endroits... mais elles ne sont pas évidentes aux yeux des jeunes à Kugaaruk, Pond Inlet ou bien Sachs Harbour... le profil de Jordin en tant qu'athlète aide à sensibiliser le monde à l'endroit de ce qu'il a accompli aussi bien que les choses qui peuvent faire l'objet des aspirations des jeunes. »

Il est quasiment impossible de ne pas apercevoir une image de Jordin Tootoo dans la région de l'Arctique; il est littéralement devenu la tête d'affiche pour le Nord. Son beau visage apparaît partout et ce du magazine de bord de Canadian North aux affiches du gouvernement qui sont fixées aux murs des écoles, des bureaux du gouvernement,

ainsi que les entreprises et les centres communautaires à travers le Nord.

Lorsqu'il n'est pas achamé à mettre en échec les joueurs de l'adversaire à Nashville, l'on peut rencontrer Jordin en personne puisqu'il consacre douze jours durant l'hors saison à voyager à travers l'Arctique avec des représentants de NorTerra afin de rendre visite à des communautés, des dirigeants locaux ainsi que des écoles.

« Nous passons une journée dans la communauté, » dit Wanda Norwegian, Directrice des ressources humaines et du perfectionnement de carrière en décrivant une visite typique.

« Il parle au sujet de nos entreprises, ce dont nous sommes propriétaires, de rester à l'école et de poursuivre ses rêves. Il parle des défis qu'il a surmontés pour en arriver là où il se trouve aujourd'hui, de ses succès, de ce qu'il est devenu, de la culture ainsi que des opportunités qui existent dans le monde... le nombre de personnes qui viennent le voir est incroyable. Presque toutes les personnes dans les communautés se déplacent afin de voir et entendre parler Jordin. »

Il y a quelques années, NorTerra a fait venir Jordin à l'école secondaire Kiilnik à Cambridge Bay. Ben O'Hara, un enseignant et entraîneur de hockey à l'école, affirme que Jordin Tootoo est devenu un héros populaire. « Vous pouvez apercevoir des jeunes avec des casquettes des Nashville Predators, par exemple. Que peuvent bien savoir des jeunes de Nunavut et Cambridge Bay au sujet de Nashville au Tennessee ? Il s'agit d'un monde à part... on entend parler autour des casiers que Jordin Tootoo a marqué un but hier soir... pour un groupe de jeunes qui n'ont peut-être pas beaucoup d'espoir en général, c'est quelque chose de considérable. »

Jordin Tootoo n'est pas très costaud pour la LNH avec ses 175 cm de hauteur et un poids de 88 kg, mais l'ailier droit âgé de 25 ans a mérité son surnom de 'Tootoo Train' grâce à son jeu intense et ses mises en échec sévères. Malgré cette agressivité sur la patinoire, ce sont les qualités de leadership de Jordin qui ont surtout impressionné NorTerra. « Au début, lorsque Jordin se déplaçait parmi les communautés, on parlait toujours du joueur de hockey Inuit qui était sur place, » dit M. Loberg. « Et à chaque année, cela devient une histoire où l'on parle davantage d'opportunités, de vision et de rêves et succès et moins de hockey. Il est surprenant de voir à quel point il est devenu capable de parler au sujet des opportunités dans la vie qui existent pour les gens dans ces communautés... au sujet de ce qu'ils doivent faire à l'école, comment ils peuvent commencer à planifier leur carrière et que faire afin d'étudier des possibilités. Il a beaucoup élargi ses horizons pour un jeune homme, » ajoute Wanda.

Au hockey, il est facile de compter les buts et les passes mais comment NorTerra mesure-t-elle le succès de Jordin Tootoo en tant que porte-parole ? NorTerra ne tient pas compte des statistiques mais en bout de ligne, dit M. Loberg, on verra véritablement le succès lorsque plus de jeunes Inuit et Inuvialuit termineront leurs études secondaires, apprendront des métiers, poursuivront leurs études et entameront la carrière de leurs rêves. Et cela peut-être parce qu'ils auront été inspirés par un célèbre joueur de hockey Inuit qui leur a donné de l'espoir.



Jordin Tootoo est un joueur de hockey...



un modèle à suivre pour les jeunes...



et un exemple concret du succès qui est le résultat de l'engagement personnel ainsi que du travail ardu.

DES CAMPS DE RÉALISATION CINÉMATOGRAPHIQUE CRÉENT DES ÉTUDIANTS VEDETTES ○ ○ ○ ○



Plusieurs jeunes à Nain au Labrador ont eu l'opportunité excitante de travailler librement avec la vidéo, le son, l'éclairage ainsi que la technologie du montage. Ce groupe de jeunes filles a utilisé ces compétences afin de produire leur propre court métrage.

Photo par : Actua

Le partenariat d'Actua et de Nortel crée des opportunités

L'art de raconter des histoires a toujours été un aspect important des cultures autochtones et quoi de mieux afin de raconter une histoire que la technique cinématographique - sauf que, de nos jours, le film moderne a été remplacé par la simplicité de la réalisation de film numérique dans laquelle tous le monde peut agir en tant que réalisateur.

« Tous les adolescents aiment beaucoup le cinéma, alors quoi de mieux afin de les impliquer dans quelque chose ? » dit Jennifer Flanagan, Chef de la direction générale d'Actua, une organisation caritative nationale qui se consacre à procurer aux jeunes Canadiens des expériences positives d'apprentissage sur le tas dans les domaines de la science, la technologie et le génie.

« La technologie du film numérique possède un pouvoir d'attraction considérable. »

En 2007, Actua, qui a établi un partenariat avec NorTel pour le projet pilote des camps d'été de réalisation de films, a rejoint 13 000 jeunes Autochtones dans 75 communautés à travers le Canada grâce à son programme d'approche national pour Autochtones.

La contribution de NorTel a été de livrer la formation et les équipements tandis qu'Actua a offert ses ressources considérables en matière de programme d'approche, y compris des

« équipes de rêve » avec des instructeurs et des modèles de rôle venus de partout au Canada.

« Nous dirigeons ces équipes vers des communautés éloignées ou rurales et ce typiquement à l'endroit de jeunes qui sont mal desservis dans le but de bâtir des capacités en matière de lecture et d'écriture, » dit Mme Flanagan. « Nous cherchons à encourager les jeunes de rester à l'école et développer de la confiance en soi, surtout en ce qui a trait à la science et la technologie. » À la limite, dit Mme Flanagan,

la confiance dans ces domaines aidera à créer de la capacité au sein des communautés autochtones en général.

Les nouveaux camps de cinéma sont l'exemple le plus récent d'un modèle novateur de programme d'approche pour les Autochtones qui est sous-jacent à un certain nombre de partenariats durables en matière d'éducation qui ont été développés par Actua et NorTel au cours des dernières années.

« Nous travaillons avec des représentants locaux afin de personnaliser le contenu et le résultat a été que certaines communautés sont avec nous depuis plus de dix ans, » dit Mme Flanagan.

Dans ces cas, les jeunes qui ont participé au début et qui aujourd'hui sont plus âgés sont revenus en tant qu'instructeurs afin de poursuivre l'effort de rapprochement.

Les camps de cinéma d'Actua sont en général ciblés aux jeunes âgés de 9 à 16 ans et sont d'une durée d'une semaine durant l'été. Les classes sont concentrées sur un certain nombre de composantes, dont :

- le scénario en images
- élaboration du scénario
- utilisation de la caméra
- élaboration de la trame sonore
- expérience de tous les aspects de la production cinématographique

Les jeunes participants travaillent en équipe, dirigés et encadrés par des jeunes étudiants de 1er cycle en science et technologie qui ont reçu de la formation de Nortel LearnIT.

Durant la semaine, les étudiants développent et utilisent les compétences de travail en équipe, de communication et de technologie afin de s'exprimer de façon créative, ce qui encourage ces jeunes Autochtones canadiens à explorer et documenter des cultures et des traditions locales qui sont d'actualité.

Faits saillants des camps

Au Odawa Native Friendship Centre, Moshi Kotierk, un généticien Inuit de Igloodik, a parlé de sa vie lorsqu'il grandissait dans l'Arctique et a aussi démontré l'extraction de l'ADN d'une fraise, que les campeurs ont filmé. Plusieurs équipes de tournage ont à tour de rôle interviewé Moshi devant la caméra - en posant des questions telles que « C'est quoi au juste, être biologiste ? » et « Avez-vous déjà été atteint de gelure ? » Après le départ de Moshi, les campeurs ont travaillé ensemble sur le montage de leur métrage afin de créer un mini-documentaire au sujet de Moshi, un modèle de rôle autochtone positif.

Un autre jour à Odawa, un groupe de danseurs et batteurs de la Sandy Lake First Nation sont venus y faire une présentation. Ida Meekis, une femme Ojibway-Crie, a commencé en parlant de son costume flamboyant ainsi que des danses qui seraient présentées. Ensuite, Ida et deux autres danseurs ont fait une présentation qui a été filmée par les étudiants. À la fin du spectacle, les danseurs et les batteurs se sont assis et ont participé à des interviews de style émission de variété durant lesquels

les campeurs ont à tour de rôle posé des questions concernant les compétitions de danse, les costumes ainsi que les chansons les plus populaires.

Deux interprètes de chant guttural, Becky Kilabuk et Emily Karpik, ont rendu visite au camp à Iqaluit afin d'y faire une présentation et ont ensuite été interviewées par les campeurs. On leur a posé des questions telles que « Décrivez-nous l'expérience d'être une interprète de chant guttural, » « Avez-vous l'opportunité de voyager ? » et « Pourquoi avez-vous choisi de demeurer à Iqaluit ? »

Le camp de Nain a été présenté conjointement avec le programme de portes ouvertes pour les jeunes au centre communautaire, ce qui a donné l'opportunité aux jeunes de Nain de participer dans un programme technologique dans un cadre de soutien et éducatif ainsi qu'en la présence de modèles de rôle exceptionnels. La programmation pour les jeunes de plus de 13 ans est largement inexistante à Nain et ce camp a été perçu comme étant hautement profitable.

Actua a ainsi choisi trois communautés autochtones qui n'avaient pas encore fait l'expérience de ce genre d'opportunité de programmation pour les jeunes.

Les trois endroits choisis pour les projets pilotes étaient :

- Odawa Native Friendship Centre, Ottawa
- Nunavut Arctic College, Iqaluit, Nunavut
- Nain Community Centre, Nain, Labrador

Aperçu général des camps

Au début de chaque semaine des camps, les étudiants ont commencé à travailler sur des projets de courts métrages et de montage. Ces techniques ont été démontrées à l'aide de vidéos de NorTel LearnIT sur des sujets tels que les caméras, l'éclairage, la règle des tiers, le son, les rudiments du montage, ainsi qu'une introduction à Windows Movie Maker et Jump 5. Ceci a contribué à fournir aux étudiants les compétences de base dont ils auraient besoin afin de réaliser leur projet principal de cinématographie.

Durant la semaine, les participants ont appris au sujet des diverses carrières dans le domaine de la cinématographie alors qu'à tour de rôle ils ont rempli les rôles de réalisateur, opérateur de caméra, intervieweur, technicien d'éclairage, technicien de son et machiniste.

Afin de donner aux étudiants l'opportunité de pratiquer leur techniques d'interview, de tournage et de montage, Actua avait fait venir des invités spéciaux afin de faire des présentations d'encadrement que les étudiants ont pu filmer. Les présentations dans chaque communauté ont été suivies de sessions d'interviews où les étudiants avaient préparé une liste de questions et par la suite filmé un interview dans le style des émissions de variété ou de film documentaire.

Réactions et impact

Une fois que les films des étudiants furent complétés, une séance de visionnement a eu lieu avec maïs soufflé et le fameux traitement du « tapis rouge » habituellement réservé aux vedettes de cinéma. Alors que les prix pour meilleur réalisateur, meilleur montage de vidéo et meilleur conception de costumes ont été présentés, les étudiants ont été reconnus sur le plateau après avoir présenté leurs documentaires - une expérience qui a permis à chaque participant de vivre un moment en tant que vedette de cinéma et en même temps acquérir un intérêt pour la science et la technologie.

Les réactions des campeurs et des parents lors des camps ont incontestablement été positives et plusieurs parents ont dit qu'ils n'avaient jamais vu leurs enfants être si engagés envers un programme - surtout durant l'été avec toutes les autres distractions que cela peut comprendre.

Les parents à Iqaluit ont exprimé leur appréciation après avoir vu l'opportunité que leurs enfants ont eus de s'exprimer eux-mêmes dans un environnement sain et favorable ainsi que d'apprendre des nouvelles compétences pour leur donner confiance et de la fierté. Plusieurs parents ont dit que ce camp était une expérience unique et hautement profitable pour les jeunes d'Iqaluit qui autrement n'aurait pas eu l'occasion d'y participer.

En exposant les jeunes Autochtones à la science et la technologie dans leur vie de tous les jours, les programmes d'Actua éveillent un intérêt et la curiosité parmi les participants à l'endroit d'une variété de domaines scientifiques en plus de la cinématographie. L'approche communautaire d'Actua expose aussi les jeunes à des modèles de rôle autochtones, démontrant ainsi comment le savoir traditionnel peut jouer un rôle important dans l'étude de la science.

Cette approche aide à répondre au besoin critique d'engager les Autochtones du Canada dans les disciplines scientifiques afin d'assurer la prospérité de demain au sein des communautés autochtones et de contribuer à la création d'une population active canadienne caractérisée par la force et la diversité.

Le programme d'approche national pour Autochtones d'Actua est une histoire à succès qui continue de grandir, appuyé des ressources qui sont investies par des nouveaux partenaires. Grâce à ces efforts, à chaque année un nombre grandissant de jeunes Autochtones prennent connaissance des possibilités illimitées qui s'offrent à eux.



Des jeunes de Nain au Labrador ont participé à un camp de réalisation cinématographique d'une durée d'une semaine dans leur communauté. Dans cette photo, des participants tournent des images à l'extérieur. Photo par : Actua

Les nouveaux camps de cinéma sont l'exemple le plus récent d'un modèle novateur de programme d'approche pour les Autochtones qui est sous-jacent à un certain nombre de partenariats durables en matière d'éducation qui ont été développés par Actua et NorTel au cours des dernières années.



The graduating class of 2006 share a group moment to reflect on their accomplishment.



2005 graduates were treated to a dance performance by Chase Gladeau.

Un programme de prestation à distance assure l'excellence de l'enseignement dans des communautés éloignées

Lorsque Martin Sacher s'est rendu compte qu'il serait impossible pour lui de convaincre des enseignants à se déplacer dans des réserves indiennes, il a décidé de procéder autrement - il exposerait les étudiants aux meilleurs enseignants à l'aide de la technologie de pointe.

Avec plus de vingt ans en tant qu'administrateur d'école secondaire, Sacher possède une passion pour l'éducation. Après une carrière au sein du réseau des écoles publiques, il a décidé d'entamer un nouveau chapitre en aidant à faire croître le nombre de diplômés dans les réservations.

« Le défi était de décider comment obtenir le meilleur dans les réserves... il était difficile de faire venir les gens, » dit M. Sacher, qui est aujourd'hui le chef de la direction de Sunchild E-Learning Community en Alberta.

« La plupart des Autochtones n'ont pas les opportunités en matière d'éducation que les autres et afin de pouvoir participer à l'économie mondiale ils doivent pourtant avoir accès à ces mêmes opportunités équitables afin de pouvoir le faire, » dit-il.

Huit ans après que la première session en ligne a eu lieu, le programme novateur de Sacher a paru dans la revue Time et les éducateurs y ont exprimé leur vive approbation. Le programme Sunchild E-Learning Community a également élargi sa portée et inclut maintenant les niveaux de la 7^e à la 12^e année, des options post secondaires ainsi que la préparation aux métiers.

Aujourd'hui, M. Sacher peut affirmer avec fierté que cinquante pour cent de tous les diplômés des réserves de l'Alberta ont participé à son programme. Avec des classes d'apprentissage en ligne un peu partout dans la province, le programme a résulté en des statistiques extraordinaires - durant les cinq dernières années, 69 personnes ont terminé leurs études avec succès alors que seulement sept individus seulement avaient réussi à le faire au cours des quarante années précédentes.

« Les étudiants autochtones ont besoin d'éducation afin d'être prêts à travailler mais habituellement ils n'ont pas les capacités d'écriture et de lecture requises... et les collègues ne s'adressent pas à ces lacunes, » explique M. Sacher.

Aussi, d'autres barrières telles que l'impossibilité de déplacer un site de campus, l'absence de moyens de transport ou le manque d'aptitudes à la vie quotidienne peuvent empêcher plusieurs personnes de profiter des options en matière d'éducation.

Aujourd'hui, la plupart des étudiants du Sunchild E-Learning Community sont des adultes avec une moyenne d'âge de 21-22 ans mais, comme le souligne M. Sacher, il y a aussi des individus inscrits entre les âges de 13 à 60 ans.

Le programme bénéficie d'un appui considérable de la part de mentors, travailleurs de soutien et d'éducateurs qui, typiquement, font beaucoup plus que simplement enseigner en aidant à leurs étudiants de pouvoir solutionner leurs questions personnelles et académiques.

Les aînés autochtones ont également reconnu la valeur de ce programme en donnant leur appui à fond tout en explicitant que cela doit se faire « en aidant, en partageant et en continuant de le faire à long terme. »

« Parfois, le fardeau est lourd, car c'est peut-être la seule éducation que ces personnes recevront, » dit M. Sacher, « Mais nous comprenons que les travailleurs autochtones sont une composante importante de la population active de l'Alberta. »

« Les économies de l'Occident se préoccupent de bâtir de la capacité... eh bien, ceci est la solution en matière de ressources humaines. »

Prestation du programme

Le programme d'apprentissage en ligne Sunchild e-learning diffère des programmes conventionnels d'apprentissage à distance en créant un degré de responsabilisation et d'interaction entre l'étudiant et l'enseignant. L'on s'attend à ce que les étudiants soient en ligne sur leur ordinateur durant les heures de classe et ils peuvent communiquer en tout temps avec l'enseignant à l'aide de la messagerie texte ou d'un microphone. Dans la plupart des cas, les étudiants travaillent à partir d'un environnement de salle de classe dans lequel un « enseignant clé » répond aux questions d'ordre technique et assure la participation des étudiants.

Des enseignants chevronnés et qui ont une passion pour l'enseignement aux étudiants des Premières nations dirigent les cours en ligne, ce qui procure un niveau d'éducation semblable ou même supérieur à celui des écoles en milieu urbain. La flexibilité du programme est un élément critique qui aide aux étudiants comme suit :

- Les étudiants qui ont manqué du temps en classe ou qui changent de résidence peuvent facilement se rattraper en consultant les cours archivés.
- Les étudiants peuvent travailler à leur propre rythme.
- Les progrès des étudiants sont surveillés sur une base hebdomadaire, ce qui permet d'intervenir et donner du soutien lorsque cela s'avère nécessaire.

Il y a maintenant un nombre record d'étudiants autochtones qui réinvestissent le système scolaire et qui restent à l'école. En faisant l'acquisition de compétences essentielles et de l'expérience avec les ordinateurs, ils reçoivent leurs diplômes et se lancent dans des carrières enrichissantes ou dans l'éducation post secondaire. Les diplômés de Sunchild E-Learning Community sont bien éduqués et compétents - le genre d'employés qui contribuent au succès des entreprises. Un nombre d'entre celles-ci ont choisi de devenir un partenaire de ce programme, sachant que cela est à la fois un investissement dans leur propre avenir.

Historique de l'initiative Sunchild

Typiquement, les Autochtones du Canada ont un plus bas taux d'études secondaires complétées (comparé aux personnes non Autochtones) ce qui résulte en du chômage, la pauvreté et un potentiel inexploité au sein du groupe démographique du Canada qui croît le plus rapidement.

En 1999, des membres de la Sunchild First Nation en Alberta se sont attardés sur le problème du manque d'éducation dans leur communauté et ont décidé que des méthodes alternatives étaient requises afin de rejoindre les étudiants autochtones. Ils se sont rendus compte que :

- les étudiants autochtones font face à des défis uniques qui incluent des situations familiales et juridiques, de l'absentéisme à l'école et le déménagement à une nouvelle résidence.
- plusieurs étudiants autochtones étaient des adultes. Ces étudiants désiraient améliorer leur situation et bâtir un meilleur avenir tout en respectant leurs horaires et responsabilités existantes.

À la lumière de cela, un programme éducatif à succès devait pouvoir contribuer à surmonter ces défis à l'aide d'une nouvelle méthode d'enseignement. Aussi, il était nécessaire de pouvoir procurer des programmes de haute qualité et rendre disponibles des enseignants chevronnés à des petits groupes d'étudiants dans des régions éloignées - et ce sans dépasser les limites des budgets consacrés à l'éducation.

Afin de répondre à ces défis, le modèle Sunchild E-Learning a été adopté en guise de solution.



Après avoir été à l'école pendant treize ans et de ne toujours pas avoir reçu mon diplôme, j'ai commencé à croire que mes talents seraient uniquement appropriés au travail rude. Cela m'a fait entrevoir un avenir morne, ce qui m'a aussi fait croire que des journées difficiles et des nuits fatigantes m'étaient réservées en bout de ligne. Lorsque que je me suis inscrit à l'école en ligne, j'ai immédiatement remarqué une différence dans mon attitude personnelle à l'endroit de l'apprentissage avec une plus grande ouverture d'esprit. Je me suis réinventé en tant qu'individu afin de croire que j'avais ce qu'il fallait afin de connaître du succès. La première étape dans mon odyssee personnelle dans la vie est de terminer mon baccalauréat en affaires. Les portes ne s'ouvriront à moi qu'à partir de ce moment là. Ma promotion marquera un nouveau point de départ dans une histoire qui ne fait que commencer.



– Trevor Roasting, Louis Bull



Je n'allais pas à l'école sur une base régulière parce que je n'aimais pas aller en classe seule parmi un groupe où je ne connaissais personne. Ce programme m'a beaucoup aidé car je croyais que je ne terminerais pas mes études avant de m'y inscrire et, maintenant que j'ai mon diplôme d'études secondaires, je compte poursuivre mes études dans un collège à Vancouver en vue de profiter de meilleures opportunités. Ce programme m'a donc aidé à atteindre un de mes objectifs dans la vie.



– Shilla Hobbs, Fort McKay



Je suis tellement fier de vous écrire aujourd'hui. Cela a exigé beaucoup de travail ardu de ma part afin de compléter mes études secondaires à Fort McKay... C'est ici (avec Sunchild) que j'ai développé mes compétences et découvert ce que je voulais faire après l'école. Je désire également remercier l'école de m'avoir encouragé à poursuivre des études collégiales et de faire l'expérience de la vie au maximum et de ne pas avoir peur du monde, d'essayer de comprendre qu'il existe beaucoup plus que simplement Fort McKay dans la vie. Avec cette école, je me suis trouvé à prendre les bonnes décisions et cela m'a permis de me rendre jusqu'ici.



– Blair Faichney, Fort McKay



Le modèle innovant de Sunchild est un mélange d'excellence en matière d'enseignement avec des appuis sociaux et culturels qui aident aux étudiants à réussir.

Faire avancer l'intégration des Autochtones



Le réseautage est essentiel lors de chaque conférence. Plus de 300 délégués de partout à travers le Canada ont représenté les éducateurs, conseillers en emploi, professionnels des ressources humaines et de la diversité à l'hôtel Delta Centre-Ville à Montréal.

Tandis que les Canadiens de Montréal ont mis fin à leur série éliminatoire avec leurs rivaux les Bruins de Boston à une distance de quelques blocs seulement de l'hôtel, des délégués commencèrent à arriver de partout au pays au Delta Centre-Ville à Montréal. L'enthousiasme qui régnait dans la rue a débordé dans la salle de conférence où 250 professionnels des ressources humaines, experts autochtones en perfectionnement de carrière, éducateurs et partenaires du conseil ont exploré les dernières pratiques en matière du recrutement, du maintien en emploi et de l'avancement des Autochtones.

L'aîné Billy Two Rivers de Kahnawake a ouvert la conférence avec son humour chaleureux qui l'a si bien servi au cours d'une longue carrière en tant que lutteur professionnel et politicien. Mary Simon, présidente des Inuit Tapiriit Katanami, a ensuite adressé la parole et donné un aperçu poignant de ce qui se passe au sein des communautés Inuit. Sa sagesse et son leadership ont profondément touché l'auditoire lorsqu'elle a parlé avec passion des énormes défis auxquels elles font face ainsi que de l'optimisme et de l'espoir pour la prochaine génération.



La gagnante d'un prix des Aboriginal Music Awards Melissa Pash a divertit l'auditoire lors du banquet avec sa musique envoûtante. Depuis, Melissa a consacré une chanson au conseil, une pièce musicale qu'elle a écrit, produit et enregistré. Elle a ainsi fait la contribution de sa voix mélodique pour notre présentation de "Reason to believe."

Lorsque la conférence s'est dispersée en des séances parallèles et des panels, nous avons appris comment Safeway est un partenaire du centre d'emploi ACCESS Aboriginal Employment Centre à Vancouver afin de livrer de la formation dans le domaine du service à la clientèle et comment la Nation métisse commande un autobus pour employés afin d'amener les participants à des lieux de travail pour du jumelage d'emploi au travail. Le Saskatchewan Ministry of Highways a partagé sa pratique de remplacer les travailleurs qui prennent leur retraite avec des Autochtones qui sont apprentis pour devenir mécaniciens de machinerie lourde. Ils ont créé une matrice de diversité/ compétence pour tous les cadres et superviseurs qui était concentrée sur les capacités des personnes plutôt que leurs différences, ce qui a résulté en un taux de rétention de 80 pour cent. Nous avons découvert comment la Commission de la construction du Québec donne son appui aux apprentis Cris de la région de la baie James afin de leur permettre de devenir compagnon d'apprentissage en aidant à surmonter les barrières linguistiques ainsi que les aider dans leur préparation aux examens.

Lors d'une session au sujet du développement des ressources humaines dans les réserves nous avons appris au sujet de la force d'une personne qui a une vision et comment ces individus peuvent motiver des communautés entières à effectuer du changement. Comme l'a dit Michael Sadler, « Notre ressource la plus précieuse n'est pas notre minerai, notre bois d'oeuvre ou notre huile, ce sont nos personnes. » Les ressources et les personnes étaient aussi les vedettes alors que Val Inco a présenté l'Entente sur les répercussions et les avantages qui a aidé à établir une relation positive à la mine de Voisey Bay. Nous avons vu comment des équipes d'embauche ont complété des évaluations des compétences, de l'orientation professionnelle, de la formation en milieu de travail à l'aide d'une approche basée sur le respect mutuel, la coopération et la bonne foi, ce qui a eu pour effet de créer une situation gagnant-gagnant pour l'entreprise et la communauté.

Partout où nous avons jeté un coup d'oeil il y avait des solutions et des nouveaux amis avec des nouvelles idées. Juste au moment où l'intensité de la conférence a atteint son paroxysme, le conférencier invité Frank O'Dea a pris la parole afin de partager sa philosophie « d'espoir, de vision et d'action. » Après s'être transformé de mendier sans-abri en cadre d'entreprise, Frank a utilisé ses instincts d'entrepreneur afin d'améliorer les conditions pour des enfants à travers le monde par l'intermédiaire de Street Kids International, War Child Canada et La Fondation des mines terrestres du Canada.

« Cette conférence est un événement extraordinaire qui procure beaucoup de connaissances à une variété d'organisations. Je recommande fortement ces colloques à tous ceux qui sont impliqués dans le recrutement et le maintien en emploi des Autochtones. »

– Gemma Riche, Première nation Sheshatshiu Innu

INCLUSION WORKS '09 – solutions en matière de ressources humaines pour Autochtones

Du 6 au 8 avril 2009
Sheraton Wall Centre, Vancouver, C.-B.

Participez à la meilleure foire du Canada pour le recrutement et le perfectionnement professionnel des Autochtones.

Des stratégies exceptionnelles pour faire avancer votre organisation le long du Continuum de l'intégration du conseil
Des solutions plus agressives pour vous aider à recruter, maintenir en emploi et faire avancer vos effectifs de travail autochtones

Des réseaux améliorés afin de communiquer avec des collègues et découvrir des nouvelles ressources...

Les professionnels du domaine des ressources humaines ont confiance que le Conseil des ressources humaines autochtones rassemblera les meilleurs experts pour le perfectionnement professionnel de pointe.

Suite à une demande massive, nous allons maintenant accueillir 1 000 participants à notre événement annuel de premier plan; avec plus de conférenciers invités, du réseautage élargi, une foire de recrutement, des opportunités de salons professionnels ainsi que le meilleur du divertissement autochtone.

Nous allons faire venir 200 diplômés post secondaires Autochtones qui sont parmi les plus prometteurs et donner l'opportunité aux employeurs d'interviewer et embaucher ces dirigeants de demain.

Ne manquez pas cette occasion d'échanger avec vos collègues, de découvrir des nouvelles pratiques prometteuses et de recruter parmi les meilleurs diplômés autochtones du Canada.

Afin de savoir comment vous pouvez profiter de ces opportunités de commandite, recrutement, salons professionnels et de perfectionnement professionnel, visitez le site aboriginalhr.ca.

Renseignements • Faits saillants de 2008 • Inscription en ligne
aboriginalhr.ca

«

Un simple changement peut faire toute la différence – j'en ai tellement appris lors de cette conférence et cela profitera à l'entreprise où je travaille (merci) en ce qui a trait à l'intégration des Autochtones.

»

– Angela Merasty, Cameco Corporation

«

La conférence nationale offre des opportunités d'entendre au sujet des défis des autres mais plus important encore, les succès. Ce que j'ai principalement appris à cette conférence est l'affirmation que le travail accompli, même si cela se fait seul, est lié à des visions et des objectifs partagés.

»

– Anonyme



Le Pdg Kelley Lendsay fait de la surenchère lors de l'encan silencieux d'art pour lequel plusieurs artistes autochtones ont fait don de leurs oeuvres afin de lever des fonds pour la nouvelle fondation caritative du conseil.



Avec 18 ateliers parallèles, trois présentations de panel et deux conférenciers stimulants, la conférence de 2008 a retenu l'attention des participants avec des nouvelles idées et pratiques exemplaires.



Même les personnes les plus sérieuses ont parfois besoin de se laisser aller. Alors que le rapper Red Suga a monté sur scène, des participants ont spontanément commencé à danser dans la salle.



Christy Sinclair, vice-présidente Inuk

La première vice-présidente Inuk de Canadian North veut que les affaires soient dirigées 'à la coutume du Nord' alors que l'entreprise élargi la portée de son service aérien communautaire à travers l'Arctique.

Voici un scénario inusité... cinq cadres d'entreprise viennent tout juste de terminer une présentation à des résidents d'une petite communauté de l'Arctique. Ils marchent vers leur hôtel dans le milieu de la rue car c'est ainsi que l'on procède dans le Nord. Les cinq personnes sont toutes des Inuit. L'un d'entre elles, Christy Sinclair, est la nouvelle vice-présidente de Canadian North Airlines. « Chacun d'entre nous portait un ordinateur portable et nous avons tous un téléphone cellulaire dans notre poche, étant habillés de façon professionnelle avec un logo sur tous nos articles. Nous avons éclaté de rire et dit : 'Que sommes-nous bien devenus ? Que pensez-vous que nos grand-parents diraient de nous ? C'était amusant... car les temps ont commencé à changer. »

Mme Sinclair est un exemple de ce changement, le nouveau visage du succès dont profitent plusieurs Autochtones en affaires à travers le Nord. L'on pourrait dire la même chose au sujet de Canadian North Airlines et sa société mère, NorTerra Inc., une entreprise de gestion et de placements dont sont propriétaires à part égale les Inuvialuit de l'Arctique de l'ouest et les Inuit du Nunavut. Cette appartenance à des Inuit est la raison principale pour laquelle Canadian North Airlines a élargi la portée de son service pour passagers et cargo à l'endroit des petites communautés à travers le Nord.

« Le service aérien communautaire est essentiel dans cette région, » affirme Mme Sinclair. « C'est un lien avec d'autres communautés. Cela permet la livraison de la nourriture. C'est aussi un lien avec certains services médicaux qui ne sont pas disponibles dans la communauté... Parfois je dois m'arrêter un instant lorsque je songe à ce que nous faisons. Et je pense, « Wow, nous avons vraiment réussi à le faire ! Nous sommes bien parvenus à ce niveau. Ce n'est plus qu'une simple vision; nous l'avons réellement fait. »

Tracy Medve, présidente de Canadian North, a embauché Mme Sinclair qui travaillait alors chez NorTerra. « Je voulais vraiment obtenir Christy car elle est très intelligente. Elle est aussi très obligeante. Elle possède un niveau très élevé quant à sa norme éthique. C'est vraiment agréable de voyager à travers le Nord avec Christy; elle connaît presque tout le monde, dont beaucoup font partie de sa famille élargie. »

Il y a dix ans à peine que NorTerra a fait l'acquisition de Canadian North et commencé à accroître son service à partir de ses plaques tournantes du sud à Calgary, Edmonton et Ottawa jusqu'au Nord à Yellowknife et Iqaluit sur l'île de Baffin. L'entreprise a commencé avec trois avions et 47 employés. Aujourd'hui, elle possède neuf Boeing 737-200, quatre Dash 8 et compte plus de 400 employés dont 51 sont Inuit ou Inuvialuit. En juin dernier, ils ont commencé à prendre en charge le service passager et cargo à destination de Kugaaruk, Kugluktuk, Gjoa Haven et Taloyoak dans le région

de Kitikmeot. Pour les gens de la région, c'était un changement vivement attendu.

Parmi les améliorations du service tel que le service de repas chauds, Canadian North a commencé à embaucher plus d'agents de bord qui parlent Inuktitut afin de permettre aux passagers unilingues Inuit ou même ceux qui sont bilingues de parler leur langue d'origine. « Il s'agit d'assurer un service aux habitants du Nord par des gens du Nord et ce selon les coutumes du Nord, » dit Mme Sinclair.

Et ce ne sont pas uniquement que les passagers qui sont emballés avec les changements. Mme Sinclair a récemment été approchée par trois pilotes Inuit. « Maintenant que vous êtes présent à Baffin, » a dit l'un d'entre eux, « Et le fait que je demeure ici, je voudrais venir travailler pour ma propre entreprise. »

C'est son engagement à l'endroit des gens qui a fait de Mme Sinclair la meilleure candidate pour le nouveau poste de Vice-présidente du service aérien communautaire. Elle sera responsable de la performance économique de la ligne aérienne dans ce domaine, assurer l'achalandage des passagers ainsi que le transport du cargo à l'arrière des avions, selon Mme Medve. Elle y apportera également une sensibilisation aux cultures que la compagnie pourra se servir afin d'éviter des erreurs de communication, traduction et de marketing. Dans les opérations quotidiennes, elle sera la personne-contact primaire entre les gens des communautés et la compagnie aérienne.

Une partie importante de l'emploi de Mme Sinclair sera de dénicher plus d'affaires.

« Identifier des opportunités de croissance, » dit Mme Medve. « Une grande partie du développement des affaires dans le Nord consiste de rester à l'écoute et faire attention à ce qui se passe dans l'immédiat; par exemple, repérer des indices qui indiquent dans quelle direction les choses se dirigent et faire des connexions entre des éléments qui semblent être séparés afin de voir qu'il va se passer quelque chose par ci ou par là. »

Si Mme Sinclair demeure à l'affût des événements, elle conserve toujours une relation étroite avec son foyer d'origine. Elle est née à Taloyoak, une communauté de 250 Inuit à l'époque (700 aujourd'hui) sur la péninsule de Boothia, qui est le point le plus au nord sur le continent nord-américain. L'arrière grand-père et le grand-père de Mme Sinclair ont aidé à établir la communauté. « Tout le monde se connaissaient. La moitié du village était de parenté avec vous. Sinon, 20 ans plus tard on se retrouvait ainsi par l'intermédiaire du mariage. En grandissant, il y avait un fort sentiment d'appartenance à la famille... cela me manque... J'y retourne afin de me ressourcer. Je dis toujours que ma devise dans la vie, ainsi qu'au travail, est : n'oublies jamais d'où tu es partie. »

Comme la plupart des Inuit dans le Nord, Mme Sinclair a dû quitter le domicile familial afin d'aller à l'école secondaire. Après une tentative de départ échouée à l'Université de Lethbridge, elle a déménagé à Ottawa pour un an avec 12 autres Inuit afin

« Je suis originaire d'une de ces petites communautés et je sais où nous nous retrouvons auparavant. Je sais exactement où nous sommes aujourd'hui et la différence est considérable. Et maintenant que je suis cadre supérieur au sein de l'entreprise, je sais dans quelle direction nous nous dirigeons car j'ai l'opportunité de faire entendre la voix des Inuk lors de la prise de décision. »

d'étudier dans le Nunavut Sivuniksavut Training Program, un cours de formation de niveau collégial qui prépare les jeunes Inuit du Nunavut pour des opportunités en éducation, formation et les carrières qui sont créées par l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut ainsi que le gouvernement du Nunavut.

« Cela a vraiment été le coup d'envoi d'aller à l'école afin de poursuivre mes études aux niveaux collégial et universitaire, » dit Mme Sinclair. « J'ai trouvé un certain degré de confort. Parce que je crois qu'auparavant, comme beaucoup d'autres Autochtones, je n'avais probablement pas de confiance. Je crois que j'étais intimidée du fait d'aller à l'école dans le sud et de suivre un programme universitaire. Suivre ce programme m'a aidé à bâtir de la confiance afin de pouvoir dire, 'Vous vous savez quelque chose ? Je pense que je vais aller encore plus loin avec ceci.' »

Mme Sinclair est retournée à Yellowknife, a terminé son diplôme d'études en gestion et ensuite un degré en administration des affaires à l'Université d'Athabasca. Lorsqu'une amie de l'école secondaire, Wanda Norwegian, qui est aujourd'hui directrice des ressources humaines et du perfectionnement de carrière chez NorTerra, l'a recruté afin de travailler pour la compagnie, Mme Sinclair a hésité mais finalement a décidé de se joindre à l'entreprise.

C'est là que Mme Sinclair a trouvé un mentor en la personne du président de la compagnie, Carmen Loberg. « Nous avons très bien travaillé ensemble. C'est un homme extraordinaire. C'est un mentor pour moi. Il me donne l'opportunité de prendre des décisions que je n'aurais pas prises autrement si tôt dans ma carrière. Il me donne son à 110 pour cent. Il disait que je le savais déjà et qu'il ne fallait plus que le mettre en pratique. Sans lui, je ne serais peut-être pas où je suis présentement. »

La fierté de M. Loberg quant aux réalisations de Christy est évidente. « Elle est maintenant une vice-présidente, un poste

de cadre supérieur dans une ligne aérienne majeure du Nord, elle voyage et rencontre du monde, les côtoie dans la rue ainsi que les cafés et fait des présentations formelles lors d'AGA et de forums publics. Cela est à mes yeux une opportunité extraordinaire d'établir un lien entre une jeune femme qui s'exprime clairement et les gens dans les communautés alors je pense vraiment que le monde des affaires peut jouer un rôle et faire avancer un agenda plus agressif dans ces domaines. »

Et quelle est le meilleur aspect de son emploi ? « Étant donné que je suis Inuk, je crois qu'en fin de compte la meilleure partie est de pouvoir retourner chez moi et communiquer les succès et les opportunités qui voient le jour... Je suis originaire d'une de ces petites communautés et je sais où nous nous retrouvons auparavant. Je sais exactement où nous en sommes aujourd'hui et la différence est considérable. Et maintenant que je suis cadre supérieur au sein de l'entreprise, je sais dans quelle direction nous nous dirigeons car j'ai l'opportunité de faire entendre la voix des Inuk lors de la prise de décision. »

Mme Sinclair admet que maintenir un équilibre entre le monde des affaires et son petit village d'origine est quelque chose qui requiert un certain effort. « J'habite dans le sud (Yellowknife)... mais lorsque je retourne chez moi, je ne suis pas différente des autres. Cela est important pour moi. Et je constate que des fois je dois y retourner afin de me rappeler cette réalité. Car il est facile de se laisser entraîner par le monde des affaires. Et parce que nous sommes une compagnie aérienne, je puis le faire. »

Alors une dernière petite question dans cette même veine : possède-t-elle un Blackberry ?

« Mais bien sûr ! » dit-elle en éclatant de rire. « Vous voyez ce que je veux dire ? Il est facile de se laisser emporter ! »

VOUS SAVEZ QUE LES TRAVAILLEURS AUTOCHTONES SONT LÀ

La population autochtone augmente six fois plus vite que celle du reste du Canada. Un nombre grandissant d'Autochtones terminent leurs études secondaires, investissent le secteur des métiers et s'inscrivent au collège et à l'université.

Nous pouvons vous aider à les trouver.

Le Réseau de l'intégration est le site d'emplois en ligne pour les Autochtones. Maintenant entretenu par le nouveau partenaire du conseil, Workopolis, inclusionnetwork.ca procure des outils dynamiques aux employeurs pour aider à ceux-ci à établir une connexion avec des demandeurs d'emploi autochtones à travers le pays. Vous pourrez y examiner des curriculum vitae et afficher vos opportunités d'emploi à plus de 3 000 utilisateurs inscrits.

1.888.641.4047 poste 8310

inclusionnetwork.ca



Administré par :



Conseil des Ressources
Humaines Autochtones
connexions – partenariats – solutions

Entretenu par :



MARCHER ENSEMBLE ○ ○ ○ ○

Un chef trouve des similarités entre Autochtones à l'autre bout de la planète



Le chef régional Shawn Atleo et Jill Carr-Harris (du Ekta Parishad 'United Forum') marchent à la tête de 25 000 Adivasis (Autochtones) pour la marche Janadesh ('le verdict des citoyens').

«
Les populations autochtones tribales se ressemblent tellement. À l'échelle mondiale, leur histoire en est une de dépossession de leur territoire, d'être disloqués de leur mode de vie et marginalisés par la société. »

En plein au milieu d'une canicule de plus de 40 degrés (qu'il affirme être plutôt 60 degrés habillé dans une tenue de cérémonie) pour adresser la parole à un auditoire de 25 000 personnes, le chef Shawn Atleo a été davantage frappé par les similarités que les différences en participant l'automne dernier à la marche Janadesh de 350 kilomètres pour les droits des Adivasis, les populations tribales pauvres et sans terres de l'Inde.

Le chef Atleo, représentant régional de la Colombie-Britannique de l'Assemblée des Premières nations (APN), a reçu l'invitation de se joindre à la marche par P.V. Rajagopal, président de Ekta Parishad, une organisation qui préconise la philosophie de Gandhi de protestation pacifique et sans violence pour la reconnaissance, les droits fonciers et l'autodétermination des 80 millions d'Adivasis.

« Les populations autochtones tribales se ressemblent tellement. À l'échelle mondiale, leur histoire en est une de dépossession de leur territoire, d'être disloqués de leur mode de vie et marginalisés par la société. L'existence des Adivasis n'est même pas reconnue en Inde, » dit Atleo.

Le chef Atleo ajoute que lorsqu'il a parlé aux Adivasis et les partisans des droits de la personne qui participaient à la marche, ils ont été surpris d'apprendre l'histoire des Autochtones au Canada. « Le Canada est souvent perçu comme étant un champion des droits de la personne. Les Adivasis ne pouvaient tout simplement pas comprendre comment un pays aussi riche que le Canada peut avoir un si grand écart lorsque cela vient à des choses telles qu'une

infrastructure de base pour ses Premières nations ou pourquoi le Canada étaient l'un des quatre pays qui avait voté contre la résolution des Nations unies sur les droits des groupes autochtones, » dit-il.

Le chef Atleo dit que tandis qu'il y a des défis semblables pour les Autochtones dans les pays du tiers monde et en voie de développement - pour les droits fonciers et de la personne ainsi que de l'infrastructure de base telle que de l'eau potable - il existe aussi des forces et des opportunités semblables.

« J'ai partagé des repas et des chansons tribales avec les Adivasis et passé du temps avec leurs aînés sous leur arbre sacré, » dit Atleo. « Il m'a semblé que les personnes des tribus partagent une riche diversité de langue et de culture, ainsi qu'un lien intime avec la famille et la terre. »

Cette relation avec la terre est où Atleo voit une opportunité, non seulement pour les communautés des Premières nations, mais aussi pour la santé de la planète. « Dans l'Occident surtout l'on a perdu le contact avec la terre avec une consommation insoutenable. Il y a maintenant 350 millions de personnes au sein de la classe moyenne en Inde, ce qui est un peu plus que la population des États-Unis, mais l'Occident pollue à un rythme qui est dix fois plus élevé par capita que celui des pays en voie de développement. Les Autochtones peuvent aider à effectuer un retour à la durabilité, » dit-il.

Atleo dit que la marche Janadesh a exigé beaucoup de sacrifices - il y a eu dix décès accidentels le long de la route - mais les Adivasis s'étaient préparés depuis longtemps et savaient quels étaient les risques. Leur détermination a fait en sorte que les Adivasis sont à une étape plus près d'un avenir durable qui respecte leurs droits fonciers.

« Cela a pris un rassemblement de 25 000 personnes afin de faire des droits des Adivasis une question d'actualité, mais cela leur a valu une rencontre avec le gouvernement indien et, au mois de janvier, un conseil de réforme agraire qui inclut les dirigeants des Adivasis a été mis sur pied, » dit Atleo.

Le chef Atleo dit que la relation avec les Adivasis et Ekta Parishad va continuer. « Ils apprécient vraiment l'appui de l'APN et ont demandé ce qu'ils pouvaient faire afin d'appuyer notre Journée nationale d'action ici, » dit Atleo. « J'ai également été invité à y revenir afin d'observer et aider lorsqu'ils iront de l'avant avec la mise en oeuvre du conseil pour la réforme agraire. Il y a une corrélation entre le travail qu'il feront chez eux et les traités et ententes au Canada. Il est très important pour les Adivasis que les négociations ne soient pas embourbées dans le processus avant d'avoir atteint les résultats espérés. »



Le chef régional Shawn Atleo marche avec 25 000 marcheurs le 2 octobre (l'anniversaire de naissance de Mahatma Gandhi), le premier jour de la marche Janadesh.

La marche pacifique, inspirée par la marche du sel de Gandhi, a eu lieu en octobre 2007 de Gwalior à Delhi, une distance de 350 km. Elle a rassemblé 25 000 marcheurs (y compris environ 200 militants transnationaux).

«
 Le Canada est souvent perçu
 comme étant un champion
 des droits de la personne. Les
 Adivasis ne pouvaient tout
 simplement pas comprendre
 comment un pays aussi riche
 que le Canada peut avoir un si
 grand écart lorsque cela vient
 à des choses telles qu'une
 infrastructure de base pour
 ses Premières nations... »



Le chef Atleo discute avec les villageois sous un arbre sacré Neem au sujet des droits fonciers et les fermiers sans terres. Shawn a aussi présenté aux chefs du village des bandeaux pour la tête faits de cèdre tressé obtenu de l'écorce de son village à Ahousaht.



Des solutions novatrices permettent à une entreprise de construction manitobaine d'attirer des travailleurs spécialisés

L'industrie de la construction est en pleine croissance dans la plupart de l'ouest du Canada, y compris le nord du Manitoba. Grâce à des nouveaux gisements et des améliorations à l'infrastructure existante, l'industrie minière est une force économique majeure dans la province. La construction d'un nouveau barrage hydroélectrique a encore réduit la disponibilité de travailleurs spécialisés. Par conséquent, les employeurs locaux font face à plus de défis afin de recruter et retenir des personnes avec des compétences recherchées.

Smook Brothers Construction, une entreprise familiale de construction lourde qui existe à Thompson depuis presque 40 ans, bénéficie de tout cela et s'attaque aux défis créés par toute cette activité économique.

« Nous sommes très occupés, mais il est difficile pour la communauté locale de faire compétition avec les grandes entreprises minières tel que INCO et avec Manitoba Hydro pour obtenir des travailleurs spécialisés, » dit le président de la compagnie Ted Smook.

« Il est très important de recruter au niveau local et idéalement nous aimerions que tous nos employés proviennent du Nord mais nous avons été contraints d'embaucher des personnes de métier d'outre-mer. Les entreprises minières en particulier peuvent offrir des emplois intéressants à long terme avec une meilleure rémunération. En tant que sous-entrepreneur, nous avons évidemment beaucoup de travail à l'heure actuelle, mais en construction il n'y a aucune garantie. »

Ce qui a permis à Smook Brothers Construction d'attirer des travailleurs spécialisés est la flexibilité additionnelle et le soutien aux employés, surtout ceux des communautés des Premières nations du nord du Manitoba. Des 150 employés de l'entreprise, environ la moitié sont des Autochtones.

« Cela peut s'avérer difficile de trouver du logement à Thompson et cela coûte cher de loger du monde dans des motels, alors au début nous avons fait l'erreur de demander à des employés potentiels s'ils avaient un endroit où demeurer en ville, » dit Ted. « Ils répondaient que oui, mais nous avons découvert que souvent ils habitaient chez de la parenté ou des amis qui n'avaient pas d'horaire fixe. Puisque nos employés n'arrivaient pas à dormir et se présenter au travail à sept heures, ils démissionnaient ou étaient licenciés. »

Ted dit que l'entreprise savait qu'il y avait une bonne réserve d'employés potentiels au sein des communautés des Premières nations parce qu'elle a formé plusieurs Autochtones au fil des ans. « Nous avons tenté de trouver une solution parce que nous étions frustrés par ce qui se produisait, non pas à cause des personnes mais bien la situation

elle-même, » dit-il.

La solution que Smook brothers Construction a trouvée était l'achat d'un édifice à logements qui peut accommoder 22 employés.

« Le fait de laisser derrière soi sa communauté et sa famille pour aller dans une plus grande communauté où l'on se rendait auparavant pour s'amuser peut rendre difficile le travail productif. Nous avons un gérant sur le site de l'édifice afin de maintenir un environnement sain et les employés sont comme une équipe. Ils prennent soin de l'un et l'autre et s'assurent que les gens se lèvent assez tôt afin de se rendre au travail, » dit Ted. « Cela a aussi facilité les arrangements pour le transport entre les chantiers de travail et le domicile pour nos employés qui n'ont pas de permis de conduire ou une automobile. » Il ajoute qu'après environ une année dans leur appartement, plusieurs employés ont acheté une maison et fait venir leur famille à Thompson.

Smook Brothers Construction permet également aux employés de prendre des congés autorisés afin de demeurer éligibles pour leur permis de pêche. « Nous avons plusieurs employés de longue date qui ont besoin de trois ou quatre semaines à chaque printemps et automne, mais cela leur rapporte beaucoup sur le plan financier et il est donc très important pour leur famille de pouvoir conserver ce permis. C'est quelque chose qui peut être transmis à ses enfants mais une fois que l'on a perdu ce permis, il est impossible d'en obtenir un autre, » dit-il.

« Certes, cela est un peu inconfortable, mais nous savons quand ces absences auront lieu alors nous pouvons planifier en conséquence, » dit Ted. « C'est un sacrifice que l'entreprise est disposée à faire parce que ces personnes sont tellement productives autrement. D'ailleurs, plusieurs de nos employés sont des fermiers et ont aussi besoin du temps de congé à des moments spécifiques durant l'année. Satisfaire aux besoins d'une pratique culturelle n'est pas différent de ce que nous ferions pour toute autre personne. »

Smook Brothers était parmi les 75 employeurs qui étaient présents à Main-d'oeuvre en connexion Manitoba.

Dix forums Main-d'oeuvre en connexion à travers le Canada ont rassemblé 1 400 participants afin de créer 545 engagements pour faire avancer la population active autochtone. Les forums ont créé un dialogue entre l'offre et la demande de l'équation du marché du travail ainsi qu'un terrain d'entente pour des solutions novatrices en matière d'emploi.

Suite au succès du forum de la Saskatchewan qui a réussi à attirer 260 délégués, notre prochain événement aura lieu à Toronto les 28 et 29 octobre 2008. Visitez le site aboriginalhr.ca pour plus de renseignements et l'inscription en ligne.

«

Nous avons plusieurs employés de longue date qui ont besoin de trois ou quatre semaines à chaque printemps (afin de demeurer éligibles pour leur permis de pêche)... C'est un sacrifice que l'entreprise est disposée à faire parce que ces personnes sont tellement productives autrement.

»



Les initiatives régionales du conseil sont une étape de plus vers un cadre national pour l'apprentissage des Autochtones

Alors que la pénurie de travailleurs au sein des métiers spécialisés est grave, le conseil s'est engagé à créer des opportunités pour les apprentis autochtones au travail. Voici quelques faits saillants des initiatives récentes pour la population active :

MDC Saskatchewan

Plus de 260 employeurs, dirigeants du secteur public, représentants des EDRHAs et autres intervenants clés se sont rendus au Delta Bessborough à Saskatoon les 26 et 27 mars 2008. Avec presque 15 % de la population autochtone du Canada et une industrie de la construction en pleine croissance, les employeurs étaient à la recherche de moyens afin d'établir une connexion avec la réserve inexploitée du talent autochtone de la province. Quatre vingt-six engagements ont été faits par les participants, produisant ainsi des résultats concrets qui créeront des emplois et amélioreront le maintien en emploi au sein de l'économie surchauffée de la Saskatchewan.

Job Horizons dans le nord de la Saskatchewan

Le projet Job Horizons est une initiative de connexion à l'emploi qui recrute des clients autochtones des communautés du nord de la Saskatchewan, place des candidats prêts à travailler dans des postes vacants en Alberta et dans le nord de la Saskatchewan, établit une connexion entre les clients qui poursuivent des carrières et des métiers et le Alberta Aboriginal Apprenticeship Program et qui fait suivi à leur maintien en emploi et avancement. Suite à l'énorme succès du projet initial de Job Horizons, du nouveau financement a permis au conseil de renouveler et élargir ce programme d'emploi intégré.

Nova Scotia Coordinated Aboriginal Apprenticeship and Trades Strategy (NSCAATS)

Avec une pénurie de travailleurs spécialisés au sein des industries de la Nouvelle-Écosse, un groupe de plusieurs intervenants clés se sont rassemblés au Membertou Trade and Convention Centre le samedi 3 mai 2008 afin de lancer un projet de trois ans afin d'accroître le nombre d'Autochtones qui s'inscrivent et qui complètent des programmes d'apprentissage pour les métiers. NSCAATS regroupe les intervenants clés du développement des ressources humaines autochtones dans un esprit de partenariat qui créera une situation gagnant-gagnant pour les industries de la Nouvelle-Écosse ainsi que les communautés autochtones.

« La population autochtone de la Nouvelle-Écosse est un atout considérable pour la population active de cette province, » affirme le ministre du travail et du perfectionnement de la main-d'oeuvre Mark Parent. « Cette stratégie conjointe permettra d'établir une connexion entre plus d'Autochtones de la Nouvelle-Écosse et le système d'apprentissage de la province où ils peuvent obtenir la formation dont ils ont besoin afin de trouver une carrière enrichissante au sein des métiers en Nouvelle-Écosse. »

En rassemblant le savoir-faire accumulé ainsi que l'expérience d'un certain nombre d'organisations engagées, des départements des gouvernements provincial et fédéral ainsi que des représentants des communautés autochtones, la stratégie NSCAATS bâtira sur des programmes existants afin de fournir de la formation pré-apprentissage en matière des compétences essentielles, des inscriptions et de placement sous l'égide d'une organisation provinciale rationalisée.

« Nous savons que les personnes sont motivées pour le succès de ce programme. Les employeurs comprennent l'analyse de cas pour le recrutement et le maintien en emploi d'une population active locale, spécialisée et diversifiée, » ajoute Kelley Lendsay, Pdg du Conseil des ressources humaines autochtones. « Nous travaillons de concert avec les employeurs, communautés, formateurs et gouvernements afin d'élaborer une approche sur mesure pour les métiers et l'apprentissage qui s'inspire des succès d'initiatives semblables en Alberta et en Saskatchewan où l'on a vu 685 Autochtones investir le domaine des métiers depuis l'an 2000. »

Un élément clé du succès de l'initiative est le partenariat qui regroupe plusieurs voix autour de la table, ce qui assure que le projet demeurera concentré sur les besoins des communautés autochtones locales. Travaillant dans les réserves aussi bien qu'à l'extérieur de celles-ci, dans tous les secteurs de l'économie et en créant des opportunités pour les hommes et les femmes de tous les groupes d'âge, la stratégie préconise une approche locale à l'endroit de ce qui est en voie de devenir une pénurie nationale de travailleurs spécialisés dans les métiers. Mettre fin à l'exode de ces compétences qui fait en sorte que les travailleurs quittent leurs communautés est un facteur important dans la création de résultats et de succès.

Les entreprises à travers le Canada se tournent du côté des jeunes apprentis autochtones afin de combler l'écart en matière des métiers spécialisés. Le programme d'approche novateur de BC Hydro reçoit plus de demandes d'emploi de la part des jeunes Autochtones qui entrevoyent un avenir prometteur au sein des métiers.



ATELIERS À VENIR ○ ○ ○ ○

9 et 10 septembre 2008 - Halifax, N.-É.

Atelier Les Cercles d'accompagnement 2

Formation pour les facilitateurs de Les Cercles d'accompagnement 2 : Trouver des nouvelles possibilités

9 et 10 septembre 2008 - Vancouver, C.-B.

Atelier Maîtriser l'intégration des Autochtones

23 et 24 septembre 2008 - Halifax, N.-É.

Atelier Maîtriser l'intégration des Autochtones

1 et 2 octobre 2008 - Winnipeg, MB

Atelier Maîtriser l'intégration des Autochtones

16 et 17 octobre 2008 - Saskatoon, SK

Atelier Les Cercles d'accompagnement 1

Formation pour les facilitateurs de Les Cercles d'accompagnement 1 : La compréhension de soi

22 et 23 octobre 2008 - Toronto, ON

Atelier Maîtriser l'intégration des Autochtones

ÉVÉNEMENTS À VENIR ○ ○ ○ ○

automne 2008 - Toronto, ON

Main-d'oeuvre en connexion Ontario

6 et 8 avril 2009 - Vancouver, C.-B.

Inclusion Works '09 : solutions en matière de ressources humaines pour Autochtones

Pratiques exemplaires ?

Si votre organisation a une nouvelle initiative afin de faire croître l'emploi des Autochtones ou un employé autochtone qui a eu du succès au sein de votre milieu de travail inclusif, nous voulons entendre parler de vous. Nous demeurons à l'affût des meilleures innovations afin de créer une plus grande population active autochtone, et ce pour les numéros à venir du Rapport national sur l'intégration des Autochtones. S.v.p. faire parvenir une brève description à l'éditeur, crechner@aboriginalhr.ca.

LE RÉSEAU DE L'INTÉGRATION – www.inclusionnetwork.ca

Le tableau d'affichage national d'emplois pour les Autochtones

Trouvez la personne que vous recherchez

- Accès à plus de 3 000 demandeurs d'emploi inscrits à travers le pays
- Site entretenu par Workopolis.com, la plus importante compagnie de recrutement en ligne au Canada
- Établissez une connexion directe avec plus de 400 centres d'emploi autochtones.
- Les curriculum vitae et affichages bilingues sont les bienvenus.
- Affichages de curriculums vitae et recherches d'emploi sans frais qui attirent le talent autochtone de tous les groupes d'âge

Les employeurs du Canada en ont fait la demande et le Réseau de l'intégration produit des résultats. Notre récent partenariat avec Workopolis attire plus d'employeurs et demandeurs d'emploi à chaque mois. Visitez le site inclusionnetwork.ca ou appelez nous sans frais au 1.877.223.1833 afin de recruter dès aujourd'hui.



LE RAPPORT NATIONAL SUR L'INTÉGRATION DES AUTOCHTONES

Conseil des Ressources Humaines Autochtones

708, 2e Avenue Nord - Saskatoon (SK) S7K 2E1

sf: 866.711.5091

contact.us@aboriginalhr.ca

www.rhautochtones.ca

Submissions and letters to the editor are welcome. Please send your comments and requests to Chris Rechner, Managing Editor

e: crechner@aboriginalhr.ca

Le Conseil est un partenariat privé-public qui reçoit du financement du Programme des conseils sectoriels, Ressources humaines et Développement social Canada.