

Le Rapport national sur
L'INTÉGRATION DES AUTOCHTONES
Germes, stratégies et succès

(26 Aboriginal Hires by Safeway...)

**26 Autochtones embauchés par Safeway
lors de Main-d'oeuvre en connexion**

« Le rapport que j'ai établi avec le gérant du Safeway, Russell Janus, à Main-d'oeuvre en connexion de la Colombie-Britannique a mené à une rencontre afin de discuter comment nous pourrions les aider à combler 100 postes au nouveau magasin de Chilliwack. Il me fait plaisir d'annoncer que deux mois après l'événement Main-d'oeuvre en connexion, 26 Autochtones avaient été embauchés afin de travailler dans le magasin de Chilliwack, avec la possibilité de continuer dans la même direction. »

Murray Ned, Gérant

Développement des ressources humaines, Sto:lo Nation
Chilliwack, Colombie-Britannique

(Inside)

Dans ce numéro :

hiver 2006 – numéro dix

Main-d'oeuvre en connexion :	
281 promesses d'emploi	1
Un message de Kelly Lendsay, Président & Directeur général :	2
Programme Bold Eagles/Raven	3
Comment augmenter le nombre de médecins autochtones au Canada	4
Un partenariat unique s'adresse à la pénurie de foreurs	5
Les Cercles d'accompagnement en Australie	6
Le Programme jeunesse d'IBM suscite l'intérêt dans les sciences	7
Maureen Googoo : une journaliste autochtone se joint à la Ivy League	8
<i>Maîtriser l'intégration des Autochtones</i>	10
Feuille d'astuces : la différence culturelle ...	11
Feuille d'astuces : l'entrevue de départ	11
Feuille d'astuces : comment créer un Réseau autochtone	11
Événements à venir	12

(Workforce Connex Nets 281...)

Main-d'oeuvre en connexion : 281 promesses d'emploi

Alors que les baby boomers prennent leur retraite, créant ainsi un énorme vide dans les milieux de travail, plusieurs employeurs sont à la recherche d'une solution novatrice à la pénurie résultante de travailleurs spécialisés.

Tandis que certains effectuent du recrutement agressif au-delà des frontières provinciales, il y a en d'autres qui se rendent compte de l'avantage compétitif que représente le talent autochtone local.

« Le Canada fait l'expérience d'un baby boom parmi les Autochtones, » a dit Kelly Lendsay, Président directeur général du Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada (CDRHAC).

« Les Autochtones sont la ressource humaine la plus jeune et celle qui croît le plus rapidement au pays... cette jeune main-d'oeuvre mobile désire et recherche des opportunités en milieu de travail pour de la formation, le développement des compétences et de l'emploi, » dit-il.

Cependant, tel que souligné par M. Lendsay, à l'échelle nationale il existe un écart entre la contribution potentielle des Autochtones en matière de compétences et ce qu'en pensent certains dirigeants du monde des affaires et des syndicats.

Afin de s'adresser à la question des barrières qui empêchent d'avoir accès à la main-d'oeuvre autochtone afin de pouvoir utiliser celle-ci, le Programme des conseils sectoriels de Ressources humaines et Développement social du Canada a aidé à financer une série de forums Main-d'oeuvre en connexion entre divers stakeholders, y compris le gouvernement, l'industrie, le monde des affaires, les établissements de formation et la communauté autochtone. Du financement a également été obtenu du Gouvernement de l'Alberta pour la tenue de l'événement en Alberta.

Les forums, qui offrent une solution à la question de la main-d'oeuvre locale, contribuent à combler l'écart entre la demande et l'offre de la main-d'oeuvre tout en mettant l'accent sur les métiers et l'apprentissage.

(page 2)

(A Message From Kelly Lendsay)

Un message de Kelly Lendsay, Président directeur général

Maîtriser l'intégration des Autochtones... les outils qui vous aideront à devenir un employeur privilégié du meilleur talent autochtone

Depuis que le conseil fut fondé en 1998, des centaines de gestionnaires ont exprimé leur besoin pour des stratégies, de la formation et des outils qui auront pour effet d'améliorer le recrutement, la rétention et l'avancement des Autochtones au sein de leur milieu de travail.

Grâce au soutien d'un groupe d'organisations canadiennes (les partenaires des Réseaux du changement) qui se sont engagées à l'endroit de la diversité en milieu de travail, il me fait plaisir de vous faire part du programme du conseil intitulé *Maîtriser l'intégration des Autochtones* (MIA), élaboré afin de trouver une solution à l'écart qui existe au sein du mouvement de diversité dans notre pays.

Lorsque le programme sera prêt pour distribution commerciale, la série d'outils comprendra six cahiers d'exercices compréhensifs, des évaluations de personnel, des présentations PowerPoint, ainsi que d'autres outils, y compris des feuilles d'astuces et des tutoriels... tous conçus afin d'améliorer la capacité de l'employeur à attirer le meilleur du talent autochtone.

Les cahiers d'exercices auront cinq thèmes centraux : le cas d'affaires pour l'intégration; les origines historiques du racisme; la sensibilité interculturelle; le recrutement, la rétention et l'avancement; et l'établissement de partenariats avec les communautés. Un cahier d'exercices final présentera les stratégies, les outils et les ressources. Les nombreux livres et outils dans la série MIA formeront également la première étape d'un programme complet de formation qui sera offert par le conseil.

Le programme MIA présentera un modèle connu sous le nom de *Continuum de l'intégration* afin de venir en aide aux employeurs qui désirent identifier leur progression vers un milieu de travail privilégié pour le meilleur du talent autochtone (voir en page 10 pour plus de renseignements sur le Continuum de l'intégration). À ce jour, le conseil a complété une version initiale de trois cahiers d'exercices ainsi que plusieurs autres outils en ce qui a trait à maîtriser l'intégration des Autochtones.

Au début du mois de novembre 2006 nous avons distribué, en version bêta, parmi nos partenaires des Réseaux du changement la première version de *Recrutement, Rétention, Avancement* (en anglais) – la première publication au Canada qui regroupe une collection de résultats de recherche et d'entrevues avec des gestionnaires canadiens qui possèdent des pratiques exemplaires en matière d'intégration des Autochtones (voir en page 11 pour des exemples de feuilles d'astuces de cette collection).

Par l'intermédiaire du programme MIA, le conseil va continuer à développer des nouveaux outils et un programme de formation au cours des trois prochaines années. Cette approche unique à la recherche et le développement de solutions pour employeurs est basée sur les efforts du Fortune 500 en matière de diversité qui ont connu du succès. Nous encourageons les entreprises qui désirent démontrer leur leadership en matière d'intégration des Autochtones à devenir membre de notre partenariat des Réseaux du changement. Vous êtes priés de communiquer avec le bureau du conseil et demander Crystal Kosa ou moi-même, ou visiter le site www.ahrdcc.com (Produits et Services) afin d'obtenir plus de renseignements au sujet du programme.

Le conseil est très fier des produits et services que nous produisons en matière de diversité afin de venir en aide aux employeurs canadiens et aux Autochtones. Le travail du conseil avec les Autochtones du Canada a été reconnu dans d'autres pays tels que l'Australie, la France, la Nouvelle-Zélande ainsi que les États-Unis d'Amérique. Dans certains cas, ces pays utilisent nos produits ou imitent notre approche à l'endroit des stratégies de ressources humaines pour les Autochtones. Le programme MIA, une fois les essais bêta terminés, sera le programme le plus compréhensif pour ce qui est des stratégies, produits et services pour le recrutement, la rétention et l'avancement des Autochtones.

En plus du nombre croissant de partenaires des Réseaux du changement (voir en page 10) qui nous ont donné leur soutien inébranlable, je désire mettre l'accent sur l'expertise du Dr Neil McDonald pour l'élaboration de ce programme. Aussi, je voudrais exprimer ma reconnaissance aux membre du personnel du conseil.

Le Dr Neil McDonald apportera au conseil ses connaissances en matière de formation interculturelle en entreprise pour les Autochtones, qui seront incorporées à notre programme de formation MIA. Craig Hall, Chef de l'exploitation au sein du personnel du conseil, a donné son soutien et son expertise opérationnelle afin d'assurer que ce programme soit bien géré et que les échéanciers soient respectés. Crystal Kosa, avec sa propre expertise en ressources humaines, gère le programme MIA et travaille de près avec les organisations afin de susciter leurs commentaires concernant les matériaux. Crystal élaborera également le programme de formation MIA. Bill Khuns, rédacteur et spécialiste en recherche, a mené une recherche inlassable pour des personnes à interviewer, pour des modèles de diversité, ainsi que les pratiques exemplaires en stratégies d'emploi et ressources humaines – plus particulièrement en matière de recrutement et de rétention.

En mai 2007 vous pourrez prendre connaissance d'une description complète de comment votre organisation peut s'aligner sur le programme MIA afin d'atteindre des résultats rapides et efficaces qui vous donneront un avantage compétitif à titre d'employeur privilégié au sein du marché canadien du travail.

(page 3)

(Bold Eagles/Raven Program)

Programme Bold Eagles/ Raven Program

Avant la création du Canada en tant que nation, durant les grandes guerres ainsi que les opérations de maintien de la paix, les hommes et femmes autochtones ont créé un riche héritage de service militaire.

Bold Eagles

« Les vétérans autochtones sont très bien perçus au sein de leurs communautés et ils se souviennent de leur séjour dans les forces armées alors que les autres ne se souciaient pas de leur race... » affirme le Major Neil MacLaine, Directeur de programme des Bold Eagles, un programme de formation en été qui initie les jeunes Autochtones et jeunes adultes aux rudiments du service militaire.

Une partie plus récente de l'histoire des Autochtones, le programme Bold Eagles s'est également créé un héritage rempli de succès – un héritage qui a commencé il y a 17 ans lorsque la fédération des nations autochtones de la Saskatchewan a approché l'établissement militaire avec l'espoir de créer un programme pour les jeunes.

« Naturellement, il y avait des craintes en ce qui a trait au choc culturel ou alors pour la perte de leur propre héritage culturel, » dit MacLaine.

Éventuellement, l'on s'est entendu sur un modèle qui a permis aux militaires de fournir des aspects de l'entraînement tandis que les chefs, dont plusieurs parmi eux étaient eux-mêmes des vétérans, ont assuré la prestation des éléments culturels.

Avec les temps, le modèle a évolué afin de devenir le programme actuel qui comprend un camp d'entraînement de base d'une durée de six semaines, précédé d'un camp culturel de trois jours qui met l'accent sur l'importance de l'auto-discipline, la patience, le travail en équipe et la persévérance. « L'aspect culturel est d'une importance critique... les participants reçoivent l'approbation et le soutien de l'aîné afin de pouvoir subir l'entraînement, et recevoir cet assentiment rend plus facile le travail que doivent accomplir les militaires, » dit MacLaine.

Logeant dans les casernes militaires à Wainright en Alberta, les participants, âgés de 16 à 29 ans, commencent l'entraînement au milieu du mois de juillet à chaque année. À ce jour, après 17 ans d'existence, plus de 1 000 hommes et femmes ont complété le programme Bold Eagles et de 20 à 25 pour cent d'entre eux ont immédiatement entamé une carrière militaire après leur promotion.

« La longévité de ce programme a aussi produit des leaders au sein de leurs communautés... même s'il n'ont pas choisi de faire une carrière militaire, ils retournent

dans leurs communautés à titre d'individus transformés, » dit MacLaine. « Lors de visites subséquentes, nous les rencontrons souvent et ils nous disent que ce fut là un été qui a changé leurs vies... cela a éveillé en eux le potentiel de devenir tout ce dont ils pouvaient être, » ajoute-il.

Raven

Raven est un programme semblable pour la marine canadienne qui est administré à partir de Esquimalt, C.-B., et l'on prévoit d'élaborer un programme pour la force aérienne, possiblement sur la côte est du Canada.

Même si le programme Raven de la marine n'existe que depuis quatre ans, il est devenu très populaire parmi les jeunes Autochtones de la Colombie-Britannique.

De la même manière que le programme Bold Eagles, les recrues de Raven participent à un camp culturel d'une durée de quatre jours et après cela ils subissent un camp d'entraînement militaire qui les forme dans l'utilisation des armes à feu, les premiers soins, les habiletés à évoluer sur le terrain ainsi que le conditionnement physique. Dans chacun des programmes, les participants reçoivent un salaire tout comme s'ils étaient déjà en service militaire, ce qui leur permet d'accumuler entre 4 000 \$ et 5 000 \$ au cours de l'été.

Après avoir gradué du programme, les participants reçoivent des qualifications militaires partielles, ce qui rend plus facile leur intégration aux forces armées canadiennes ou, s'ils en sont encore à l'école secondaire, ils reçoivent quatre crédits en guise d'expérience de travail envers leur diplôme.

Alors que les régimes de formation de Bold Eagles et Raven sont semblables, leurs origines ne le sont pas.

« La genèse du programme Raven est différente, » dit le Lieutenant Commander Kevin Kirkwood, directeur du programme Raven pour la marine canadienne.

« C'était l'Amiral Jamie Fraser qui fut le premier à tourner son regard vers les eaux d'Esquimalt et observer les opérations de pêche des Premières Nations, » dit Kirkwood. « Il savait qu'ils s'étaient toujours illustrés au sein des forces canadiennes mais il pensait que leur culture et leur éducation personnelles les avaient peut-être empêchés de considérer cela comme étant une option viable. »

« C'était à ce moment-là qu'il a décidé qu'il voulait leur faire part des opportunités d'emploi au sein de la marine, » dit Kirkwood.

Conçu afin de mettre à l'épreuve les capacités mentales, physiques et spirituelles des participants, le programme Raven accomplit souvent une « métamorphose remarquable. »

« Les individus qui participent à ce programme se rendent compte combien peu exigeants ils ont été à l'endroit d'eux-mêmes et combien ce dont ils sont capables aujourd'hui, » dit Kirkwood. « Ils doivent lutter pour chaque petit progrès qu'ils réalisent mais en cours de route ils deviennent autrement plus résolus dans la vie. »

Lorsque les recrues de Raven graduent, ce sont des « individus transformés, » dit Kirkwood, avec les germes du leadership bien ancrés en eux.

(sidebar, bottom right corner)

(“In order to attract more Aboriginal candidates,...)

« Afin d'attirer plus de candidats autochtones, chaque centre de recrutement des forces canadiennes a un officier de diversité désigné qui s'occupe des activités de recrutement dans les diverses communautés. Les officiers de diversité établissent également des liens avec les aînés et les leaders de la communauté, dont plusieurs se souviennent de leur propre expérience à titre de vétérans au service de leur pays. »

(page 4)

(How to Increase Canada's Aboriginal Physicians)

Comment augmenter le nombre de médecins autochtones au Canada : l'initiative du Dr Arlington

Le Dr Arlington Dungy, Doyen associé, Services aux anciens et aux étudiants de la faculté de médecine de l'Université d'Ottawa n'a peut-être pas personnellement fait l'« expérience Autochtone », mais il sait certainement ce que sont les préjugés.

« En tant qu'Afro-Américain, j'ai certainement des idées sur ce que cela signifie de faire partie d'un autre groupe minoritaire, » affirme Dungy.

« Je me souviens encore, du temps de ma jeunesse, que le préjugé était bel et bien vivant dans la communauté... et il s'agit-là d'une expérience qui vous marque pour la vie, » dit-il.

Ironiquement, comme le souligne le Dr Dungy, il existe une histoire partagée entre les Autochtones et les esclaves Afro-Américains qui va au-delà de l'expérience des préjugés. « Il y a un terrain commun entre les Autochtones et la communauté des esclaves... avec plusieurs Autochtones ayant fourni un havre de sécurité aux esclaves qui avaient pris la fuite vers la liberté par l'intermédiaire du *underground railroad*, » explique le Dr Dungy.

« Tout individu ayant passé au travers d'une expérience semblable se doit de partager celle-ci avec autrui. »

Dans sa quête professionnelle afin de communiquer cette expérience avec d'autres personnes, le Dr Dungy a passé la dernière année à s'assurer que huit ouvertures étaient réservées à des étudiants autochtones au sein de la faculté de médecine de l'Université d'Ottawa.

C'est là une étape audacieuse qui avec le temps assurera une meilleure représentation des professionnels autochtones dans le domaine de la médecine à travers le pays.

« À l'heure actuelle, il n'y a pas plus de 200 médecins autochtones connus au Canada alors qu'il devrait y en avoir entre 1 500 et 2 000 afin d'être représentatifs de la population, » dit le Dr Dungy.

C'est une triste statistique qui est également reflétée dans quasiment tous les autres secteurs des métiers et des professions.

Mais grâce au programme d'admissions de l'université pour les Autochtones, treize Autochtones étudiant en médecine y sont aujourd'hui inscrits et, tandis que certains médecins autochtones choisiront peut-être de retourner pratiquer dans leur communauté,

le Dr Dungy ajoute que d'autres iront dans les villes étant donné que plus de 50 pour cent de la population autochtone vit aujourd'hui dans des centres urbains.

« Quel que soit leur choix, je suis confiant qu'ils utiliseront leurs talents à bon escient... et ils encourageront ainsi les autres à devenir sensibilisés et engagés dans les questions d'actualité en ce qui a trait aux soins de la santé pour les Autochtones, » dit-il.

Le concept de l'Université d'Ottawa en matière des admissions pour Autochtones peut-être attribué au doyen Peter Walker, qui fut le premier à proposer l'idée. Un effort collectif a suivi par la suite de la part de la faculté ainsi que les membres du personnel, et éventuellement l'administration de l'université a été convaincue de désigner huit places pour des étudiants qualifiés.

La province de l'Ontario devait également donner son approbation à l'endroit de ce plan et, éventuellement, elle a aussi accordé un octroi de 150 000 \$ afin de venir en aide au programme dans sa phase embryonnaire.

La prochaine étape était de voir ce qu'étaient les pratiques exemplaires en cette matière, » dit le Dr Dungy.

En raison de la nature compétitive des écoles de médecine, le Dr Dungy était catégorique que les critères d'admission pour les huit places réservées aux Autochtones soient les mêmes que pour tous les autres candidats.

« Il y avait une certaine stigmatisation qui présumait que ces étudiants recevaient un traitement préférentiel, » dit-il, « Mais rien ne pouvait être moins vrai. »

« Nul d'entre eux n'était moins qualifié sur le plan académique et tous auraient facilement gagné leur admission à une autre école de médecine. »

« Ce sont tous des étudiants de première classe et tous seront des médecins du plus haut calibre, » dit-il.

En ce qui concerne l'avenir, le Dr Dungy dit que le programme d'admissions pour Autochtones de la faculté de médecine espère voir graduer 20 médecins autochtones par l'an 2010.

Récemment, le Dr Dungy, qui initialement avait pratiqué à titre de dentiste pédiatrique avant de passer les dernières 25 années dans un rôle académique à l'Université d'Ottawa, a confié la gestion du programme au Dr Stanley Vollant.

« Le Dr Vollant est un chirurgien autochtone bilingue du Québec qui a assumé le poste de Directeur des admissions pour Autochtones en août 2006... et il assurera ainsi la succession, » dit Dungy.

« Maintenant, c'est moi qui est devenu l'aîné, » ajoute-il en riant.

Aujourd'hui, avec les soins de santé pour Autochtones en tête de liste pour plusieurs organisations, le Dr Dungy dit qu'il voudrait lancer un défi à d'autres établissements académiques à mettre sur pied des programmes semblables pour l'admission des Autochtones.

Qui plus est, étant donné le niveau de compétitivité dans le domaine de la médecine, il espère que d'autres tenteront de faire mieux que le programme de l'Université d'Ottawa.

« Si tous adoptaient la même approche, nous pourrions avoir un impact majeur en ce qui concerne la disparité de la représentation autochtone, » dit Dungy.

(page 5)

(A Unique Partnership...)

Un partenariat unique s'adresse à la pénurie de foreurs : l'exemple d'EnCana

Avec le forage de 350 à 400 nouveau puits dans le nord de la Colombie-Britannique et une pénurie de foreurs qualifiés qui entrave la croissance, EnCana et la Métis Nation of British Columbia (MNBC) se sont mis ensemble afin de former 100 techniciens métis en installation de forage au cours des trois prochaines années.

Ce partenariat unique de formation a été conçu afin d'atteindre deux objectifs importants : faire avancer la participation des Métis au sein de l'industrie du forage et répondre à la demande croissante pour des travailleurs spécialisés.

« Les Métis ne cherchent pas à s'intégrer au marché du travail – ils en font déjà partie, » dit Andrew Popko, Vice-président des relations autochtones pour EnCana, un des chefs de file en Amérique du Nord pour la production du gaz naturel et l'un des plus importants propriétaires des terres de ressources pétrolières et gazières en Amérique du Nord. À signaler que M. Popko est l'un des membres du conseil d'administration du CDRHAC.

« Ils forment une masse à ne pas négliger... et nous voulons profiter de l'énergie des Métis, » dit-il.

À l'origine, le projet a commencé avec une proposition présentée à EnCana par la MNBC et Trinidad Drilling en décembre de l'année dernière et qui avançait l'idée d'élaborer un projet pilote pour les manoeuvres de puits de forage.

En quatre semaines seulement, l'idée s'est transformée en un programme de formation pré-emploi pour les manoeuvres qui a vu 24 participants compléter le cours le 14 mars 2006. Avec un taux de graduation de 100 pour cent et un taux d'emploi de 90 pour cent, ce partenariat de formation s'est avéré un succès incontestable.

Les participants au programme complet d'une durée de 20 jours apprennent comment entretenir et opérer d'une manière sécuritaire l'équipement de forage au sein d'un environnement pratique et réaliste de camp de forage. Ils apprennent également les responsabilités relevant des opérations de plateforme et des manoeuvres ainsi que les compétences spécifiques des cribleurs et des agent fonciers.

Tous les étudiants participent à un programme de conditionnement physique pour les champs de pétrole ainsi qu'une formation en aptitudes à l'emploi et, après la graduation, les étudiants reçoivent aussi de l'aide de l'industrie à se trouver de l'emploi. C'est un partenariat qui a créé un situation dans laquelle l'industrie du pétrole et les Autochtones de la C.-B. sortent tous deux des gagnants.

« Cette entente résultera en des opportunités en or pour notre main-d'oeuvre métisse, » dit Bruce Dumont, président de la MNBC.

« Pouvoir compléter ce programme intensif offre aux étudiants Métis qui graduent de l'emploi à temps plein et un excellent salaire de départ qui contribue à grandement améliorer leur qualité de vie, » ajoute-il.

Avec une entente pour la gestion du programme de formation pour les trois prochaines années, le cours de pré-emploi pour manoeuvres représente un engagement d'environ un million de dollars canadiens. EnCana a généreusement offert 250 00 \$ sur deux ans avec MNBC responsable de l'autre partie par l'intermédiaire de leur financement pour la formation. Trinidad Drilling a donné son consentement pour la facilitation du programme de formation à son centre de formation Bear Training Centre à Red Deer en Alberta.

Étant donné que des pénuries de travailleurs spécialisés se manifestent dans d'autres secteurs des métiers et non seulement au sein de l'industrie du forage, Popko dit que les corporations doivent considérer la main-d'oeuvre autochtone comme étant une solution à la demande de demain.

« Toutes les entreprises doivent prendre leurs responsabilités et travailler avec les communautés locales en ce qui a trait aux initiatives de formation, » dit Popko.

« Il est à espérer qu'un jour il n'y aura plus de départements de relations autochtones au sein des corporations puisque la main-d'oeuvre autochtone fera partie intégrante des affaires sur une base quotidienne, » ajoute-il.

(lower right sidebar)

(With a 100 per cent...)

Avec un taux de graduation de 100 pour cent et un taux d'emploi de 90 pour cent, ce partenariat de formation s'est avéré un succès incontestable.

(page 6)

(left sidebar)

« L'atelier donné par Gray Poehnell à Alice Springs était une occasion unique d'observation pour le personnel de DEWR en raison des différences dans les expériences de travail des participants. Il y en avait de ces derniers qui étaient en train de perfectionner des carrières à titre d'orienteurs en carrières, tandis que d'autres ont expliqué qu'ils ne pouvaient pas surmonter les obstacles qui les retenaient sur le bien-être social. Ce fut une expérience encourageante de voir combien certaines activités, et surtout celle de raconter son histoire personnelle, ont résonné auprès de ceux qui pourraient bien pratiquer d'une manière intensive les activités des Cercles d'accompagnement avec des clients, ainsi qu'avec les participants qui ont peu ou aucune expérience de travail. Même si ces derniers n'avaient pas d'emploi, ils possédaient tout de même un vécu personnel et cette activité a éveillé en eux une reconnaissance et confiance en soi en ce qui a trait aux compétences qu'ils ont développé afin de passer au travers d'événements dans la vie qui pouvaient s'avérer décourageants et souvent tragiques. »

Afin d'obtenir des renseignements concernant les Cercles d'accompagnement, s.v.p. communiquer avec Trina Maher au 1-866-711-5091 ou à l'adresse courriel trina.maher@ahrdcc.com.

(Guiding Circles Goes Down Under)

Les Cercles d'accompagnement en Australie

Cela fait trois années consécutives que Gray Poehnell s'est rendu en Australie au nom du CDRHAC afin de partager un concept du cahier d'exercices qu'il a aidé à élaborer – l'approche des Cercles d'accompagnement afin de créer un cheminement de carrière couronné de succès.

À titre d'invité du Département de l'éducation et des relations en milieu de travail de l'Australie, la tâche de M. Poehnell était d'aider au département à découvrir des nouvelles stratégies de carrière pour les Aborigènes. « Le cahier d'exercices des Cercles d'accompagnement n'est pas un livret qui pousse les gens à travers des étapes mais plutôt un processus ou une approche... le but n'est pas simplement d'éduquer les individus mais bien des communautés entières, » dit M. Poehnell.

Le but ultime des Cercles d'accompagnement est de promouvoir la confiance en soi, redonner espoir et créer une vision. Cela fait, des vies et des communautés peuvent être grandement améliorées, ajoute M. Poehnell.

Tout comme au Canada, l'Australie possède un pourcentage peu élevé en ce qui a trait à la représentation de sa population autochtone en milieu de travail. « Ce que nous avons vu est très semblable à la situation au Canada... les questions en jeu sont presque identiques entre les deux pays, » dit M. Poehnell.

En guise d'exemple, M. Poehnell souligne qu'un centre de villégiature renommé d'Ayers Rock a un personnel de 1 200 personnes dont seulement 14 sont des travailleurs aborigènes.

« Le défi de plusieurs Aborigènes est de devenir des pionniers... de découvrir des nouveaux chemins... » dit M. Poehnell. « Mais ils ont aussi besoin d'employeurs qui sont également des pionniers. »

Le programme australien de cette année a vu le concept des Cercles d'accompagnement mis à l'essai dans trois types de communautés aborigènes : une grande ville, un centre rural ainsi qu'une région éloignée. Afin d'accomplir ceci, des ateliers d'une durée d'une semaine ont été donnés à Darwin, Alice Springs et Ayers Rock.

Le succès du programme australien des Cercles d'accompagnement repose en grande partie sur l'enthousiasme des participants et ses résultats concrets. Ces résultats comprennent l'établissement de nouvelles relations avec le monde des affaires, l'adoption proposée du concept à l'échelle nationale ainsi que, à l'avenir, des ateliers pour former les formateurs afin de faciliter le déploiement d'instructeurs à travers le pays. Éventuellement, une version australienne du cahier d'exercices des Cercles d'accompagnement pourrait également être élaborée.

Suite au succès de sa dernière visite en Australie, M. Poehnell dit qu'un autre département gouvernemental, le Département de l'éducation et des métiers spécialisés, est également intéressé à étudier le modèle canadien des Cercles d'accompagnement.

Depuis 2003, M. Poehnell a donné une cinquantaine d'ateliers à travers le Canada, aidant ainsi à faciliter le processus des Cercles d'accompagnement chez nous. Les participants sont issus de tous les segments de la société, y compris des artistes, des hommes et des femmes d'affaires, des responsables des services correctionnels ainsi que des employés du gouvernement.

À ce jour, en Australie, la plupart des participants ont été des professionnels des domaines des carrières et des ressources humaines, ainsi que des employés de Parks Australia.

Selon plusieurs participants aux ateliers, l'impact du processus de découverte de soi des Cercles d'accompagnement est profond. « À l'issue du programme, le participant arrive à se connaître... de ressentir qu'il recèle une certaine valeur personnelle, » M. Poehnell.

(page 7)

(IBM Youth Program...)

Le Programme jeunesse d'IBM suscite l'intérêt dans les sciences

Un programme de camp jeunesse novateur, initié par IBM Canada, suscite présentement un intérêt dans les carrières d'avenir en génie et en sciences et, ce faisant, la corporation suscite également un intérêt en elle-même.

« Notre population augmente et ce sont là des employés (potentiels) de demain de notre entreprise... nous espérons qu'ils se souviendront de IBM et qu'ils s'investiront dans ces carrières et venir travailler avec nous, » dit Eva Stang, spécialiste en ressources humaines autochtones (ventes et distribution) à Edmonton en Alberta.

« Plusieurs de ces jeunes campeurs ne considèrent pas que la technologie est une carrière viable et il suffit de les laisser toucher et voir... une fois qu'ils peuvent faire cela, ils sont alors en mesure de saisir cette idée, » dit Strang.

Lancés à titre de partie intégrale de la stratégie autochtone nationale de IBM, les camps IGNITE ont été basés sur les camps EXITE de IBM qui ont connu du succès en ce qui a trait à encourager les jeunes filles à poursuivre des carrières en technologie.

Toutefois, le programme IGNITE a été modifié afin d'inclure des jeunes filles et garçons âgés de huit à quatorze ans. Toutes les activités pratiques en sciences et en génie ont été conçues afin de fournir une opportunité aux jeunes Autochtones d'acquérir une confiance en leurs habiletés techniques et d'atteindre les objectifs suivants :

- Être sensibilisés aux opportunités en génie, en sciences informatiques et en technologie;
- Créer un environnement qui facilite l'apprentissage et l'engouement pour le génie et les sciences informatiques;
- Donner une introduction aux jeunes en ce qui a trait à des modèles qui peuvent leur fournir du mentorat et les encourager à considérer des carrières en technologie de l'information et
- Démontrer que la technologie peut être excitante et une source de plaisir.

La durée des camps varie, avec des programmes de trois à cinq jours. Les activités des camps comprennent la création d'un site web, du travail en robotique, des jeux-concours en science ainsi que l'assemblage d'une plaquette de circuit imprimé. En 2006, 165 campeurs ont complété le programme.

« C'est merveilleux de voir ces jeunes personnes être si excitées, sachant que cela pourrait avoir une influence sur leurs vies... au fond de tout cela, IBM est en affaires mais il s'agit également de redonner quelque chose à la communauté, » dit Mme Stang.

En collaboration avec Industrie Canada, Mme Stang est membre d'une équipe en ressources humaines chez IBM qui travaille en partenariat avec les communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuit afin de créer des initiatives tel que IGNITE.

« Nos relations avec les diverses organisations autochtones sont la preuve que les corporations du Canada et la communauté peuvent bien travailler ensemble, » dit-elle.

Les partenaires pour les initiatives comme IGNITE sont habituellement des organisations à but non lucratif qui ont déjà des relations avec la communauté qui mettent l'accent sur les forces de jeunes Autochtones, les enfants et leurs familles.

IBM demande l'aide de ces partenaires pour annoncer la tenue du camp, l'inscription, le transport, des bénévoles afin d'agir à titre de chefs de groupe, ainsi que la participation des aînés.

« Non seulement les enfants font-ils l'acquisition de connaissances en science et en technologie, mais ils ont aussi un contact avec les enseignants traditionnels de la communauté, » explique Mme Stang.

« L'aîné fournit une direction et un soutien aux enfants alors que ces derniers cheminent sur le sentier de la connaissance. »

IBM a amélioré sa stratégie en matière de diversité autochtone dans l'espoir que la communauté autochtone se verra participante dans l'avenir économique global du Canada.

« L'engagement de IBM à soutenir la diversité a ouvert de nombreuses portes pour des individus de plusieurs cultures... en tant qu'enfant autochtone, je n'avais jamais osé rêvé que je pourrais faire partie d'une si grande organisation, » dit Mme Stang.

« Les portes se sont déjà ouvertes pour moi et j'ai hâte de souhaiter la bienvenue aux employés autochtones de demain lorsqu'ils franchiront le seuil de ces mêmes portes. »

(right sidebar)

« Non seulement les enfants font-ils l'acquisition de connaissances en science et en technologie, mais ils ont aussi un contact avec les enseignants traditionnels de la communauté. » - Eva Stang, Spécialiste en ressources humaines autochtones (ventes et distribution), IBM

(page 8)

(An Aboriginal Journalist...)

Maureen Googoo : une journaliste autochtone se joint à la Ivy League

Quelques jours seulement après avoir commencé son emploi d'été avec Mi'kmaq News à Sydney en Nouvelle-Écosse, Maureen Googoo savait qu'elle voulait devenir journaliste. Originnaire de la réserve Indian Brook First Nations située à une heure de Halifax, Googoo dit aussi qu'elle savait vouloir être le genre de conteuse qui pourrait communiquer avec un auditoire autochtone qui avait été laissé pour compte par les médias de la société dominante.

Aujourd'hui, avec 19 ans d'expérience à titre de journaliste pour le Aboriginal People's Television Network (APTN), CBC Radio et une variété de journaux, Googoo dit que ses histoires sont souvent le reflet de conversations qu'elle a eues au sein du domicile familial.

« J'ai toujours voulu effectuer la couverture des questions d'actualités autochtones, » dit-elle. « Il y a des histoires moins intéressantes mais qui méritent tout de même d'être entendues. »

De son poste actuel comme journaliste vidéo et correspondante d'APTN à Halifax, Googoo a prouvé qu'elle peut couvrir des histoires autochtones d'une manière objective. « Lorsque j'ai travaillé au sein des médias de la société dominante, il y avait des gens très encourageants mais d'autres qui étaient réfractaires... ils pensaient que j'étais incapable de couvrir ces événements en raison de ma race, » dit-elle. « Travailler avec APTN a été pour moi un emploi de rêve parce que je peux le faire sans que quiconque ne vienne remettre en question mon objectivité... j'ai fait la preuve du contraire. »

Ironiquement, ce sont les médias de la société dominante qui souvent communiquent avec Googoo pour des renseignements ou des sources afin d'effectuer des entrevues.

« Je reçois des appels téléphoniques d'autres personnes dans l'industrie et cela me fait plaisir de pouvoir les aider... c'est l'histoire qui compte, » dit-elle. « Mais je suis également fière du fait que nous pouvons habituellement devancer les médias du mainstream d'environ un mois et avons complété la couverture et couvrons autre chose. »

Au fil des ans, Googoo a effectué des reportages tragiques et encourageants – des jeunes dépendants sur l'inhalation des vapeurs de colle dans le nord du Canada à la compensation financière pour ceux qui ont souffert de l'abus physique à l'école résidentielle.

Récemment, ses réalisations et son portfolio impressionnant lui ont aidé à remporter une bourse de 37 000 \$ afin d'aller compléter sa maîtrise en journalisme à la Columbia University à New York – un objectif qu'elle considère depuis un certain temps.

« Cela faisait six ans que je travaillais avec APTN lorsque j'ai décidé que je voulais compléter une maîtrise... j'ai toujours prisé l'éducation de niveau post secondaire et j'avais besoin d'un nouveau défi, » dit-elle.

Avec déjà deux degrés universitaires, un en science politique de l'université Saint Mary's à Halifax et un autre en journalisme de Ryerson University à Toronto, Googoo a été acceptée au sein du programme élite de la Columbia University.

« Columbia est un établissement universitaire de la Ivy League avec une longue tradition de haut niveau en journalisme... c'est un programme sérieux, » dit-elle. « Avec les récents scandales tel que celui au New York Times qui a fabriqué des sources, ils tentent de rétablir la réputation du journalisme... j'aime le fait qu'ils sont forts en ce qui a trait aux valeurs sur les plans de l'éthique et du leadership, » dit-elle.

Même si le programme de maîtrise de Columbia ne dure que dix mois, il est intense et exigeant avec chaque semaine une partie est dédiée à la couverture d'événements dans des communautés locales.

Plus de 200 étudiants sont inscrits et, en tant que membre du « groupe international, » Googoo dit qu'elle rencontré des journalistes en provenance de pays de partout à travers le monde, y compris l'Inde, Sierra Leone et l'Éthiopie.

Je crois que le programme est plutôt une expérience en gestion de temps qui dure un semestre, » dit Googoo en riant. « C'est définitivement une très bonne expérience... et j'entrevois cela comme une étape envers devenir éducatrice en journalisme. »

Préoccupée avec le manque de représentation autochtone en journalisme, Googoo dit qu'elle espère pouvoir encourager et renseigner les autres que cela peut être une profession.

« C'est une profession exigeante à investir... mais si vous aimez écrire, lire et aimez raconter des histoires, alors le journalisme est le choix pour vous, » dit-elle.

Mais Googoo souligne aussi que se voir publier en tant qu'écrivain exige de la confiance... une qualité qui manque souvent chez les jeunes Autochtones.

« Une partie de la raison que nos jeunes ne choisissent pas le journalisme est qu'ils manquent de confiance, » dit-elle. « Cela devient une question de confiance parce qu'écrire est une chose personnelle mais ensuite on se fait publier, cela devient public et les gens peuvent vous critiquer, » dit Googoo.

Néanmoins, elle encourage ceux qui veulent écrire de considérer l'option du journalisme.

« Je n'ai pas été acceptée la première fois que j'ai essayé d'aller à l'école de journalisme mais je n'ai pas abandonné la partie, » dit-elle. « Il suffit de ne pas se laisser faire décourager... essayez seulement d'apprendre ce que vous avez besoin afin de connaître le succès. »

(page 9)

(Workforce Connex Nets...)

Main-d'oeuvre en connexion : promesses d'emploi (suite de la page 1)

En 2006, Main-d'oeuvre en connexion a présenté six forums régionaux (C.-B., Alberta, Nouvelle-Écosse, Labrador et Ontario) avec plus de 600 participants ayant pris part à des discussions interactives conçues afin de préconiser une collaboration en ce qui a trait à des méthodes de recrutement et de rétention.

Avec 80 signataires des Ententes de développement des ressources humaines autochtones (centres d'emploi autochtones), un des résultats majeurs des forums était un niveau accru de sensibilisation à l'endroit de ces centres et de leur réserve de main-d'oeuvre.

« Durant ces forums, plusieurs employeurs ont appris, pour la première fois, qu'ils ont la possibilité d'accéder au talent autochtone par l'intermédiaire des centres d'emploi autochtones... et comment élaborer des stratégies afin de bien former, recruter et retenir une main-d'oeuvre autochtone inexploitée, » dit Kelly Lendsay.

« Apprendre que ces centres existent et comment les employeurs peuvent en profiter en tant que réserve de talent a été un progrès important, » dit-il.

Au fur et à mesure que la série a été présentée, l'intérêt et le momentum ont augmenté à travers le pays, avec plusieurs employeurs cherchant des moyens pour devenir un employeur « privilégié » des travailleurs autochtones.

L'enthousiasme des participants a aussi résulté en un niveau élevé d'engagement de la part de chacune des régions – un total de 281 promesses, y compris 135 engagements suite au forum Main-d'oeuvre en connexion de l'Alberta.

« Safeway du Canada est confiant que ce forum résultera en des emplois pour les Autochtones avec notre entreprise, » dit Bill Campbell, co-président du comité régional de planification pour Main-d'oeuvre en connexion Alberta et Directeur de ressources humaines pour les opérations de Safeway en Alberta.

« Deux mois après que Safeway du Canada était présent à Main-d'oeuvre en connexion de la Colombie-Britannique, 26 Autochtones ont été embauchés à notre magasin de Chilliwack, avec une possibilité d'autres emplois à l'avenir. »

Une grande partie du succès des forums Main-d'oeuvre en connexion a été attribué à leur architecture de dialogue ouvert et honnête afin de réduire les obstacles mais cependant, souligne M. Lendsay, la série n'aurait pu avoir eu lieu sans le soutien inébranlable des comités provinciaux de planification, qui comprenaient des représentants du monde des affaires, de la communauté autochtone, Service Canada et les gouvernements provinciaux.

« Les communautés autochtones et les employeurs ont profité de l'opportunité de communiquer, en apprendre plus à leur sujet et partager de l'information concernant les ressources et les opportunités de carrière, » dit Doug Moulton, consultant pour les partenariats sectoriels, Programme des conseils sectoriels, Ressources humaines et Développement social du Canada.

« Les partenariats créés de ces liens ont résulté en des avantages concrets pour la main-d'oeuvre autochtone et les employeurs, » dit-il.

Et, comme le savent la plupart des employeurs et les départements de ressources humaines, le recrutement et la rétention impliquent la création de relations à long terme – une réalité qui apparaît de plus en plus probable pour plusieurs travailleurs autochtones.

À la suite du succès des forums de cette année, d'autres forums sont prévus en 2007 au Québec (avril 2007), au Nouveau-Brunswick (8 et 9 mai 2007), au Manitoba et en Saskatchewan.

Un rapport intérimaire sur les forums Main-d'oeuvre en connexion est disponible au :

www.workforceconnex.com/studies.htm

(page 10)

(MASTERING ABORIGINAL INCLUSION)

MAÎTRISER L'INTÉGRATION DES AUTOCHTONES RÉSEAUX DU CHANGEMENT

Nos partenaires des Réseaux du changement

Les cahiers d'exercices et les outils dans la série *Maîtriser l'intégration des Autochtones* ont été rendus possibles grâce à l'engagement et les ressources de nos partenaires qui sont membres de l'initiative Réseaux du changement. Ces organisations sont des chefs de file au Canada qui se rendent compte des avantages d'une main-d'oeuvre canadienne qui comprend une réelle intégration des Autochtones. À ce jour, 24 partenaires se sont joints au conseil afin d'élaborer et effectuer des tests bêta de ces outils. Le conseil souhaite agrandir la liste de ces membres au nombre de cinquante.

Nous remercions nos partenaires :

- Air Canada Jazz
- Cameco Corporation
- Cisco Systems Canada Co.
- Diavik Diamond Mines Inc.
- Duke Energy
- Enbridge Pipelines Inc.
- EnCana Corporation
- First Nations & Métis Relations, Government of Saskatchewan
- Home Depot
- IBM Canada Ltée
- MGM Communications
- NorTerra Inc.
- RBC Groupe Financier
- SaskPower
- Saskatchewan Institute for Applied Science and Technology
- Banque Scotia
- Seabase Limited
- Shell Canada Ltée
- Suncor Énergie, inc.
- Syncrude Canada Limited
- Teck Cominco Limited
- Trinidad Drilling
- TransCanada Pipelines
- Weyerhaeuser

Adhères au Réseau de l'intégration

Le conseil est à la recherche d'entreprises qui sont déterminées à devenir des chefs de file de l'intégration des Autochtones. Afin d'obtenir plus de renseignements sur ce partenariat, s.v.p. communiquer avec Crystal Kosa au 1-866-711-5091, ou à l'adresse crystal.kosa@ahrdcc.com.

(FOCUS TESTING ...)

Mise à l'essai – groupes cibles Recrutement, rétention, avancement

Dans son message du président dans ce numéro, Kelly Lendsay décrit les efforts de formation de ressources humaines en milieu corporatif avec *Maîtriser l'intégration des Autochtones*, une série de cahiers d'exercices et d'outils présentement en élaboration afin de préparer les milieux de travail pour l'intégration des Autochtones. Alors que *Maîtriser l'intégration des Autochtones* présente le contenu, les partenaires du conseil au sein de l'initiative Réseaux du changement fournissent les pratiques exemplaires et leur soutien au projet.

Lors d'un groupe de travail à Toronto le 2 novembre dernier, les membres et d'autres invités se sont rencontrés afin de discuter du dernier numéro de la série de six modules, *Recrutement, rétention, et avancement*. Ce volume, fort d'une recherche exhaustive lors d'entrevues avec des douzaines d'entreprises qui sont des chefs de file, présente les pratiques exemplaires en ce qui a trait à l'embauche et la rétention du meilleur du talent autochtone.

Les discussions lors de cette rencontre furent très fructueuses, et ont servi de guide pour la prochaine version du cahier d'exercice et les outils connexes. À la fin de la journée, le Dr Neil McDonald de Cross-Cultural Consulting a dit :

« Ceci pourra fonctionner. Je ne connais pas d'autres programmes qui ont été si bien recherchés et élaborés. »

LE CONTINUUM DE L'INTÉGRATION

Une carte routière pour les entreprises qui cherchent à devenir des employeurs privilégiés du talent autochtone.

INDIFFÉRENCE

L'intégration n'apparaît pas à l'écran du radar

INTIMIDATION

L'intégration est imposée

IMAGE

L'intégration à titre de relations publiques

INITIATION

L'intégration à titre de nécessité en affaires

INCUBATION

L'intégration devient une compétence essentielle

INTÉGRATION

L'intégration devient agent catalysateur de la croissance

INTÉGRATION

L'intégration est acceptée en tant que norme culturelle

(page 11)

Feuille d'astuces : un synopsis des différences entre les cultures traditionnelles des Autochtones et la culture dominante occidentale

Note : ces différences ne représentent qu'une partie d'une population autochtone hautement diversifiée, et ce par degrés seulement.

Culture traditionnelle

La communauté est la plus importante valeur
Tradition orale
Le temps présent domine
Le monde est vu à partir des mythes
Les objectifs sont atteints avec patience
La propriété est souvent communautaire
Les cadeaux sont vus en tant qu'élément de cohésion sociale
Le travail est souvent motivé par les besoins du groupe
Le vieillissement est vu en tant que source de sagesse
Le contact visuel direct est perçu comme étant de nature agressive
La confiance en soi n'est pas un élément communautaire
La capacité d'écoute est très prisée
Parler doucement a plus d'impact
Hocher de la tête signifie la compréhension
La poignée de main est légère, non menaçante
Les décisions collectives sont de nature consensuelle
Une croyance dans l'harmonie avec la nature
La famille est la famille étendue
L'on réagit aux louanges du groupe

Culture dominante occidentale

L'individualisme est dominant
Tradition de l'imprimé et de l'alphabétisation
Le temps futur domine
Le monde est vu sous un angle scientifique
Les buts sont atteints d'une manière agressive
La propriété est la récompense pour le travail
Les cadeaux sont vus comme élément de fête
Le travail est motivé par l'ambition
Le vieillissement signifie la perte et le dépérissement
Le contact visuel fait partie de la conversation
Les silences sont considérés comme étant une perte de temps
La confiance en soi est vue comme savoir-faire social fondamental
Les habiletés de communication sont prisées
L'emphase l'emporte toujours
Hocher de la tête signifie l'assentiment
La poignée de main est ferme, agressive

Les décisions collectives font l'objet d'un vote
Une croyance dans le contrôle scientifique de la nature
La famille est la famille nucléaire
L'on réagit aux louanges de l'individu

(The Exit Interview)

Feuille d'astuces : l'entrevue de départ

Les entrevues de départ révèlent souvent des tendances au sein des organisations de petite taille. Dans les plus grandes entreprises, avec des différents gestionnaires et styles de gestion différents au sein des différents groupes de travail, une analyse des tendances peut s'avérer plus difficile, mais les entrevues de départ révéleront des tendances à l'intérieur des départements et identifieront les gestionnaires réfractaires.

Les entrevues de départ sont un des meilleurs moyens qui permettent de découvrir pourquoi les individus quittent une organisation. C'est un point de départ pour toute bonne stratégie de rétention : sachez pourquoi les personnes quittent, afin de pouvoir s'attaquer directement au problème plutôt que de procéder aveuglément.

Voici quelques questions à poser lors d'une entrevue de départ :

1. Qu'est ce qui a motivé votre décision de partir ?
2. Qu'est ce qui vous a le plus satisfait dans votre emploi ?
3. Qu'est ce qui vous a satisfait le moins dans votre emploi ?
4. Est-ce que vos tâches étaient ce à quoi vous vous attendiez ?
5. Avez-vous reçu assez de formation afin de pouvoir accomplir vos tâches ?
6. Avez-vous reçu un soutien adéquat afin de pouvoir accomplir vos tâches ?
7. Avez-vous reçu assez de commentaires concernant votre performance ?
8. L'entreprise vous-t-elle aidé à atteindre vos objectifs de carrière ?
9. Avez-vous des conseils afin de nous aider à trouver votre remplaçant ?
10. Que changeriez-vous afin d'améliorer notre milieu de travail ?
11. Étiez-vous satisfait de votre rémunération, avantages sociaux et autres primes d'encouragement ?
12. Quelle était la qualité de la supervision que vous avez reçue ?
13. Qu'est-ce que votre superviseur pourrait faire afin d'améliorer son style de gestion ?
14. Selon votre expérience avec nous, que croyez-vous être nécessaire afin de pouvoir connaître le succès avec nous ?
15. Est-ce qu'il y avait des politiques ou procédures (ou autres obstacles) qui ont rendu votre emploi plus difficile ?
16. Reviendriez-vous travailler une deuxième fois pour cette entreprise à l'avenir ?
17. Recommanderiez-vous de l'emploi avec cette entreprise à votre famille et vos amis ?
18. Quelles sont vos impressions générales de cette organisation ?
19. Cette entreprise peut-elle faire quelque chose afin de vous persuader à y demeurer ?
20. Est-ce que quelqu'un dans cette entreprise a discriminé contre vous, vous a harcelé ou créé des conditions de travail hostiles ?

(page 12)

Upcoming Events

Événements à venir

Val D'Or, Québec

avril 2007

Conférence Main-d'oeuvre en connexion

Saint-Jean, Nouveau-Brunswick

8 et 9 mai 2007

Conférence Main-d'oeuvre en connexion

Appel pour publications

Le Conseil invite les particuliers ou les groupes à soumettre des propositions qui mettent l'accent sur les stratégies prometteuses/ pratiques exemplaires/ études de cas/ recherche et stratégies de partenariats pour la main-d'oeuvre qui pourraient résulter en des solutions nouvelles pour la main-d'oeuvre en matière de :

- initiatives de leadership en capital humain ;
- la mise en oeuvre de stratégies d'intégration des Autochtones en milieu de travail ;
- concepts novateurs pour les stratégies de recrutement, de rétention et d'avancement ;
- nouvelles méthodes afin de communiquer et impliquer la main-d'oeuvre autochtone.

Mark Your Calendar...

Inscrivez à votre calendrier : du 3 au 5 avril 2007

Relâcher le potentiel des Autochtones au sein de la population active

La première conférence nationale sur le recrutement, la rétention et l'avancement des Autochtones

3 avril 2007 – ateliers pré-conférence

4 et 5 avril 2007 – conférence

Fairmont Château Laurier, Ottawa

Qui devrait s'y rendre :

- employeurs
- praticiens de l'emploi des Autochtones
- gestionnaires des ressources humaines et de la diversité
- éducateurs
- communauté du perfectionnement de carrière

Banquet et soirée de divertissement
Seulement 250 places disponibles
Inscrivez-vous dès aujourd'hui !

Frais d'inscription

Inscription « Early Bird »

(Date limite : 26 janvier 2007)

595,00 \$

495,00 \$ (organisations autochtones à but non lucratif)

Après le 26 janvier 2007

795,00 \$

595,00 \$ (organisations autochtones à but non lucratif)

Date limite de l'inscription : 16 mars 2007

Inscrivez-vous au www.ahrdcc.com

Tariffs d'hôtel incomparables !

Fairmont Château Laurier, Ottawa

125,00 \$ par soir

Date limite de réservation pour le tarif de la conférence :

9 mars 2007

Ateliers pré-conférence

- Recrutement, rétention et avancement : Maîtriser l'intégration des Autochtones
- Les Cercles d'accompagnement : une approche autochtone au cheminement de carrière

Ateliers

- Nouvelles solutions et aperçus sur le développement de la main-d'oeuvre autochtone et stratégies d'intégration à l'emploi
- Plus de 20 sessions dynamiques et interactives avec des applications pratiques pour le milieu de travail

Conférenciers

- Farley Flex, Canadian Idol
- Dr Norm Amundson, spécialiste international du perfectionnement de carrière
- Chef Clarence Louis, Osoyoos Indian Band Development Corporation

Le Rapport national sur l'intégration des Autochtones

Un rapport présenté par...

Le Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada

820-606 Spadina Crescent East, Saskatoon, SK, Canada, S7K 3H1

Téléphone sans frais : 1-866-711-5091

Courriel : contactus@ahrdcc.com
Site Web : www.ahrdcc.com

Les soumissions et les lettres sont les bienvenues. Prière de faire parvenir vos commentaires et requêtes à Bill Khuns, éditeur.

Courriel : contactus@ahrdcc.com

Les numéros précédents sont disponibles au : www.ahrdcc.com/resource/resource.htm