



## INITIATIVES DU CÔTÉ DE L'OFFRE ○ ○ ○ ○

Le CRHA s'est engagé à négocier et faciliter les nouveaux échanges entre l'offre et la demande au sein du marché du travail des Autochtones. Dans ce numéro du *Rapport national sur l'intégration des Autochtones*, nous examinons des initiatives récentes et impressionnantes provenant du côté de l'offre :

- Le projet Bearings de la Nation cri Enoch démontre comment bien former les employés autochtones et aider à ceux-ci dans leur travail au River creek Resort and Casino.
- La nation métisse de l'Alberta a lancé un nouveau service de formation mobile pour les métiers à l'aide d'un Winnebago remis en état.
- Un profil de Joseph McQuabbie du centre d'emploi et de formation des Autochtones Miziwe Biik à Toronto.
- Le programme de formation pour les métiers de la Prince George Nechako Aboriginal Employment Training Association.
- La perception d'un étudiant à l'endroit du succès : la formation pour les métiers avec la nation métisse de l'Ontario.

## NOUVELLE ADRESSE DE NOTRE BUREAU NATIONAL ○ ○ ○ ○

À compter du mois d'octobre 2007, le conseil a investi des nouveaux locaux.

Conseil des ressources humaines autochtones  
708 - 2<sup>e</sup> Avenue nord, Saskatoon, SK S7K 2<sup>e</sup>1

Vous êtes priés de changer vos infos contact pour le conseil : adresse postale et livraison par courrier. Le numéro de téléphone, télécopieur, les adresses du courriel et du site Web demeurent les mêmes.

*Le CRHA désire remercier une contribution importante de 25 000 \$ de la part de la fondation RBC pour l'achat de notre nouvel édifice à bureaux.*



Le nouveau bureau national du conseil à Saskatoon en Saskatchewan.

## DANS CE NUMÉRO : ○ ○ ○ ○ automne 2007 – numéro 12

Message de Kelly Lendsay, Pdg .....	2
Une installation de classe mondiale avec 50 % des effectifs qui sont des Autochtones : le succès du projet Bearings .....	3
Un taux de succès de 100 % grâce à la formation dans les métiers .....	4
Coureur de bois : un service mobile de formation pour des opportunités à distance .....	4
Demeurer ouvert au changement : le centre d'emploi Miziwe Biik .....	5
Précision et engagement au sein de la formation dans les métiers : la nation métisse de l'Ontario .....	6
« Aucune limite en ce qui concerne ce que peuvent accomplir les employés autochtones chez Cameco » : l'histoire d'une famille .....	7
Le Toronto District School Board adapte les Cercles d'accompagnement .....	8
L'Université de la Saskatchewan rend hommage à Kelly Lendsay .....	9
Maîtriser l'intégration des Autochtones .....	9
Mise à jour Main-d'œuvre en connexion : « Marcher dans mes mocassins » .....	10
La force de Main-d'œuvre en connexion .....	11
Événements à venir .....	12
Le Réseau de l'intégration .....	12



## Tous les espoirs sont permis...

La communauté Ojibway de Pikangikum est située à environ 300 km au nord-est de Winnipeg, en Ontario. C'est un rappel frappant que des endroits au Canada font encore partie du tiers monde.

À Pikangikum, si un édifice possède des toilettes et de l'eau courante, vous pouvez être sûrs qu'il s'agit de bureaux du gouvernement. La plupart des 2 000 résidents du village ont recours à des puits et des toilettes extérieures, même si les conditions climatiques de l'hiver à Pikangikum frisent les -30 degrés.

À Pikangikum, une école bâtie à l'origine pour 350 accueille aujourd'hui plus de 700 étudiants. Un journaliste de passage dit que les seuls équipements de terrain de jeux existants étaient une corde à sauter et un vieux filet pour le hockey.

Il y a des chemins pour quitter Pikangikum, en direction de la brousse. Le seul moyen de quitter Pikangikum est par la voie des airs.

Les résidents de Pikangikum souffrent de taux extrêmement élevés de diabète et de maladies du cœur, beaucoup plus que la moyenne nationale. Qui plus est, à Pikangikum, se procurer de la nourriture saine est un véritable défi : une boîte à lait de deux litres coûte environ 6,00 \$ et un sac de pommes de terre de cinq livres, plus de 8,00 \$.

La misère principale à Pikangikum est le désespoir qui afflige ses jeunes. En l'an 2000 seulement, huit filles se sont suicidées; cinq d'entre elles avaient 13 ans. Durant les années 90, la moyenne des suicides à Pikangikum était de l'ordre de 213 suicides par 100 000 personnes, ce qui en a fait l'une des capitales mondiales du suicide.

Pikangikum a été cité dans les médias, étant à quelques reprises appelé le Davis Inlet de l'Ontario. Les gouvernements fédéral et de l'Ontario y ont consacré de l'argent. Mais à Pikangikum, le tiers monde continue d'exister.

Je présente Pikangikum à titre de question terrible qui nous est posée. Quel chemin doit-on emprunter afin de sortir de Pikangikum ?

Comment est-ce qu'une communauté comme Pikangikum peut-elle surmonter cet état de tiers monde ? Quelles étapes précises pourraient aider à Pikangikum à se placer au sein du courant dominant du Canada du 21<sup>e</sup> siècle ?

Et n'oublions surtout pas : Pikangikum fait partie d'une mosaïque beaucoup plus grande. Afin de transformer Pikangikum de conditions du tiers monde à celles du monde industrialisé, cela voudrait probablement exiger un changement semblable au sein des autres communautés autochtones du Canada.

Pouvons-nous le faire ? Je voudrais pouvoir dire Oui ! et vous donner toutes les réponses, claires et simples. Mais personne ne peut faire cela. Ce que je peux dire, c'est les raisons pour lesquelles je crois que nous allons trouver les réponses :

Les archéologues ont déterré des communautés autochtones datant d'il y a plus de 30 000 ans – ce qui nous rappelle que durant la plupart de leur histoire dans ce qui est aujourd'hui

le Canada, les groupes autochtones n'ont pas toujours vécu au sein de communautés défaitistes telles que Pikangikum : ils ont appartenu à des communautés qui travaillaient de façon ardue et qui préconisaient des valeurs universelles telles que le travail, la famille, l'intégrité et la responsabilité.

Aujourd'hui, ce même esprit d'autosuffisance, de vouloir travailler et de maîtriser des nouvelles compétences est à la base de la croissance récente en matière d'éducation, emploi et entrepreneuriat. Plus de jeunes Autochtones terminent leurs études à l'école secondaire qu'auparavant; il y en a plus qui s'inscrivent et graduent des collèges et plus que jamais il y en a qui sortent des écoles de métiers et d'apprentissage avec une certification en main.

La nouvelle direction au sein des corporations – la *responsabilité sociale des entreprises* – est une idée qui s'est répandue au cours des 20 dernières années. Au Canada, peu de personnes comprennent les nuances de ce concept aussi bien que mon ami Eric Newell. Maintenant à la retraite, Eric a servi en tant que directeur général de Syncrude de 1989 à 2003 et fut l'un des tous premiers co-présidents des champions du conseil.

En 2001, Eric avait dit : « Nous entrevoyons chacune de nos initiatives pour Autochtones en tant qu'investissement sûr envers notre propre prospérité. Ce que nous y consacrons, par exemple des ressources humaines ou financières pour le développement des affaires, de l'emploi ou de l'éducation pour les Autochtones, nous revient sous une autre forme. »

Cela est de la véritable responsabilité sociale : l'intérêt personnel des corporations transformé en engagement social. Si on pratique cette responsabilité sociale, l'emploi des Autochtones connaîtra sûrement une croissance accrue.

L'Internet a imprégné notre culture de la façon suivante : partout, les Autochtones et les employeurs apprennent à communiquer entre eux. Et cette connectivité crée des relations – des vraies connexions qui signifient quelque chose dans les cœurs et les pensées des canadiens autochtones et non autochtones.

J'entrevois cette nouvelle connectivité dans plusieurs contextes. Mais je vais me concentrer sur l'un d'entre ceux-ci : nos événements de Main-d'œuvre en connexion qui rassemblent les employeurs et les praticiens d'emploi autochtones afin qu'ils puissent se connaître.

Vous en tant que lecteur nous donnez également de l'espoir... en lisant les pages qui suivent vous cherchez à être davantage sensibilisé, d'être mieux équipé et, en bout de ligne, plus ouvert à l'endroit de l'intégration.

Je crois que le meilleur potentiel n'est pas du côté des dirigeants d'entreprises mais plutôt de celui des superviseurs et des cadres intermédiaires; les personnes qui sont responsables de la mise en œuvre des stratégies en milieu de travail, l'allocation des budgets, la rationalisation des investissements ainsi que l'évaluation des résultats. Le fait même de demander l'aide du conseil est une raison de croire que vous faites déjà partie de la solution.

## UNE INSTALLATION DE CLASSE MONDIALE AVEC 50 % DES EFFECTIFS QUI SONT DES AUTOCHTONES : LE SUCCÈS DU PROJET BEARINGS ○ ○ ○ ○

### **Repères (en angl. : « bearings ») :**

*Être conscient de son orientation ou alors de sa situation par rapport à ce qui nous entoure.*

Dans un monde qui mesure le succès selon le nombre de personnes embauchées, un programme d'emploi, le projet Bearings, a également établi ses normes selon le nombre de personne qui ont confiance – confiance en eux-mêmes, leur potentiel ainsi que leur avenir.

Lieu d'origine du projet Bearings et situé en périphérie de la ville d'Edmonton en Alberta sur les terres de la Nation cri Enoch, le River Cree Resort s'étend sur une superficie de 49 acres et comprend un hôtel Marriott 4-étoiles de 256 chambres, un casino de 62 000 pieds carrés avec 650 appareils de jeux et 40 tables de jeux, installations de conférence, restaurants, des artistes professionnels de la « A-list » ainsi qu'un complexe sportif avec deux arènes.

Une propriété de la Nation cri Enoch et de Paragon Gaming de Las Vegas, ce centre de villégiature a déjà réussi à devenir un des employeurs majeurs des travailleurs des Premières Nations dans la région d'Edmonton avec un ratio d'emploi de 24 % au sein du casino, de l'hôtel ainsi que l'arène.

Si impressionnante que peut paraître cette statistique, ce qui l'est encore davantage ce sont les objectifs de cette coentreprise – appuyer et encourager une nouvelle génération de travailleurs spécialisés qui sont confiants, motivés et qui croient pouvoir exceller grâce à leurs compétences.

« Le projet a été créé par Scott Menke, président, et Brent Fleming, vice-président des ressources humaines et du développement organisationnel pour Paragon Gaming, » dit Janet Denys, gérante du projet Bearings.

« Scott et Brent se sont rendus compte des défis et opportunités en ce qui a trait à l'emploi au sein des Premières Nations et le résultat fut la création du projet Bearings. »

« Aujourd'hui, c'est le modèle pour tous les partenariats Paragon Gaming – Premières Nations, » d'ajouter Mme Denys.



Le modèle du projet Bearings est basé sur un engagement définitif : chaque membre des Premières Nations qui est intéressé à travailler au centre de villégiature se voit accordé la priorité de se faire embaucher et reçoit le soutien nécessaire afin d'atteindre ses objectifs de travail et de carrière.

Non seulement le projet agit-il en tant que référence pour un emploi durable, mais aussi comme canal pour l'avancement et un taux plus élevé de satisfaction à l'emploi.

À titre de membre de l'équipe des ressources humaines et gérante du projet Bearings, Mme Denys est responsable de la démarche pour le recrutement à l'emploi et aussi venir en aide aux anciens et nouveaux employés à graver les échelons promotionnels de l'entreprise.

« Une grande partie de mon travail est d'aider les employés en ce qui a trait à leur performance... Souvent je me promène à travers les installations afin de voir comment se débrouillent les employés des Premières Nations, » dit-elle. « Je veux m'assurer qu'ils se sentent à l'aise car parfois il est difficile pour eux d'exprimer leurs sentiments. »

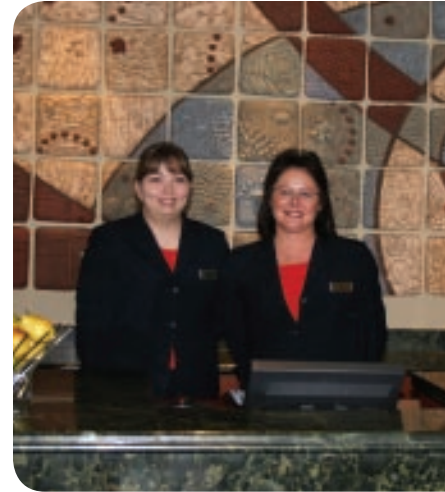
Mme Denys dit aussi que « Nous faisons face à des défis comme toute autre organisation... une mère seule qui a besoin de services de garderie ou quelqu'un avec des problèmes de transport... nous avons appris à être flexibles. » C'est un employeur juste et respectueux et il existe tellement d'opportunités ici, » ajoute-elle. « C'est très positif ici... un endroit merveilleux pour le travail. »

Avec beaucoup de formation sur le tas, la plupart des emplois sont des postes de premier échelon tels que des préposés à la réception, serveurs et préposés aux tables de jeux – tout ceci peut mener à des postes de superviseurs ainsi que des carrières prometteuses dans les secteurs de l'accueil et du tourisme.

Le premier anniversaire du centre de villégiature a eu lieu en octobre 2007 et l'une de ses plus importantes réalisations se trouve du côté des résultats du projet Bearings qui ne relèvent pas de la statistique. En bâtissant des ponts de compréhension et en encourageant les échanges d'information entre les cultures, le projet Bearings aide à tous les employés à se rendre compte de ce qui les entoure, ce qui leur permet de visualiser un avenir équilibré entre la prospérité et le respect.

Pour obtenir plus de renseignements sur River Cree, visitez le site [www.rivercreeresort.com](http://www.rivercreeresort.com)

Janet Denys, Directrice du Bearings Project de la nation cri Enoch Cree.



Des employés du River Cree Resort and casino membres de la nation cri Enoch Cree, également bénéficiaires du Bearings Project.

## UN TAUX DE SUCCÈS DE 100 % GRÂCE À LA FORMATION DANS LES MÉTIERS ○ ○ ○ ○

Dans l'espace de six semaines seulement une douzaine de vies ont été changé de façon dramatique grâce à un cours initial de formation en construction offert par la Prince George Nechako Aboriginal Employment Training Association (PGNAETA) en Colombie-Britannique.

Avec un taux de succès de 100 %, le programme comprenait plusieurs certificats afin d'assurer que les étudiants étaient prêts à travailler et le résultat a été que tous se sont trouvés de l'emploi.

« Les étudiants ont bien travaillé en groupe avec un formateur en milieu de travail ainsi qu'un coordonnateur de programme afin de préparer des curriculum vitae et acquérir des compétences générales exigés par des milieux de travail, » dit Paula Bellerose, directrice des métiers pour la PGNAETA. « Après que la certification pour conducteur de chariot élévateur à fourche ait été ajouté à la dernière minute, ce n'est pas tout le monde qui croyait pouvoir y réussir mais grâce au travail en équipe tous y sont toutefois arrivés. » Aujourd'hui, à la suite de ce résultat positif, il y a plus de 40 étudiants sur la liste d'attente pour de la formation en construction.

« Il s'agit d'un programme qui est axé sur la clientèle, les besoins et qui met l'accent sur les métiers, » dit Mme Bellerose. « C'est aussi un programme qui est axé sur les industries afin d'assurer une préparation adéquate. Tout le monde en sort gagnant. »

En plus de ce programme, la PGNAETA fournit aussi une gamme de services en développement des ressources humaines à 17 Premières Nations et communautés autochtones en milieux urbain et rural.

Fondé en 1993, la PGNAETA travaille depuis ce temps envers l'objectif à long terme qu'est l'autonomie des Autochtones.

En 2004, dans le cadre d'un processus de planification stratégique, le leadership de la PGNAETA a adopté le thème Façonner notre monde – avoir un impact sur les économies locales en tant qu'approche dynamique afin d'améliorer la participation des travailleurs autochtones dans les économies locales et le marché actuel du travail. Aujourd'hui, on se rapproche de cet objectif alors que des diplômés du premier programme de formation en construction se taillent des carrières profitables au sein du secteur des métiers.

« Il s'agit d'un programme qui est axé sur la clientèle, les besoins et dont la priorité c'est les métiers. Tout le monde en sort gagnant. »

»

## COUREUR DE BOIS : ○ ○ ○ ○ UN SERVICE MOBILE DE FORMATION POUR DES OPPORTUNITÉS À DISTANCE

En février 2006, la nation métisse de l'Alberta (MNA) a commencé à faire de la recherche concernant une méthode unique de faire la promotion de son programme de développement du marché du travail et livrer des services d'emploi dans des régions éloignées de la province. Le résultat : un service d'emploi mobile pour les Métis, à l'aide d'un Winnebago de 31 pieds qui a été acheté en juillet 2006 et qui a été complètement remis en état y compris l'accès pour les chaises roulantes.

« Nous tentons de repérer et encourager les clients les plus découragés ou reclus de venir voir ce que le service d'emploi mobile pour les Métis a à leur offrir en espérant qu'ils s'intéresseront à de la formation et des interventions qui pourraient aboutir à de l'emploi, » explique Lorne Gladue, directeur du programme de développement du marché de travail de la MNA.

Le service, fièrement baptisé par M. Gladue, est appelé Coureur de bois. Avec ce nom on ne peut plus approprié, le Winnebago se déplace vers les communautés métisses éloignées du nord de l'Alberta depuis le mois d'août 2006.

Depuis son lancement officiel lors de l'assemblée générale annuelle de la MNA à Lac La Biche, Alberta, le service a rendu visite à 60 communautés et voyagé sur une distance de plus de 17 907 kilomètres à travers la province.

« Cela étend la portée de notre réseau et livraison des services à des endroits éloignés à travers la province et rejoint des clients qui en général n'ont pas accès à ces services, » dit Audrey Poitras, présidente de la MNA.

Alors qu'il existe déjà 16 bureaux de services d'emploi pour les Métis à travers la province, ceux qui sont situés dans les régions éloignées font face à des barrières tel que le transport, les coûts

ou alors le manque d'information pour avoir accès à un bureau dans leur région.

The Coureur De Bois houses three client workstations complete with computers, Internet service supported through satellite or air card and a printer network. There are also display areas for labour market information. A counseling office with database access is also available and staffed by an employment counsellor.

Le Coureur de bois contient trois postes de travail pour la clientèle avec ordinateurs, service Internet via satellite ou « air card » ainsi qu'un réseau d'imprimante. Il y a aussi des aires d'affichage pour les renseignements au sujet du marché du travail. Un bureau de counselling avec accès à une base de données est aussi disponible avec conseiller sur place.

À date, plus de 600 clients ont fait une tournée du service mobile, utiliser les ordinateurs pour clients et enquêté sur les services, avec au moins 63 d'entre eux qui se sont identifiés en tant que jeunes.

Sharon Sawchuk, expert-conseil principale avec le programme de développement du marché du travail dit que « 31 clients ont utilisés les services de counselling sur place et ont fait demande pour des interventions en emploi avec la MNA. »

Jusqu'ici, le véhicule motorisé a connu du succès pour ce qui est d'attirer des individus métis qui ne sont pas vraiment au courant des programmes et services disponible dans leur communauté.

Neil Irvine, sous-ministre adjoint pour la livraison des services pour Alberta Employment, Immigration and Industry est d'accord et dit « Je voudrais féliciter la MNA – c'est ce genre de chose qui établissent les normes que d'autres personnes dans ce domaine (services d'emploi) devront essayer de respecter. »



Le « Coureur de bois » a la capacité de livrer des stations de travail de pointe pour la clientèle de formation pour les métiers à quasiment toutes les communautés éloignées de l'Alberta.

## DEMEURER OUVERT AU CHANGEMENT : ○ ○ ○ ○ LE CENTRE D'EMPLOI MIZIWE BIIK

En tant qu'ancien agent de police de la Ontario Provincial Police (OPP) durant 11 ans, Joseph McQuabbie a un sens aigu de ce que veut dire « vivre en suivant l'exemple » et maintenant ses jours au travail sont consacrés à aider les autres à acquérir les aptitudes à la vie quotidienne requises afin qu'il puissent faire la même chose.

« J'ai pris l'expérience de ma carrière en tant que policier et je l'ai mis à profit en devenant un mentor spécialisé pour la vie, » dit McQuabbie, un conseiller en emploi pour le Miziwe Biik Aboriginal Employment and Training Centre à Toronto.

« La OPP est une très bonne organisation et, en y travaillant, j'ai découvert ma véritable personnalité, » dit Joseph. « J'ai appris le respect, la retenue et la responsabilité qui ont tous conduit à la capacité de persévérer. »

En travaillant en tant qu'agent de police dans la région du lac des Bois de l'Ontario, M. McQuabbie a décidé de se lancer dans une aventure de découverte de soi afin de découvrir son potentiel demeuré caché.

Même s'il est d'accord que son emploi du passé avait été enrichissant ainsi qu'un agent catalyseur de changement, M. McQuabbie aime sa nouvelle carrière car celle-ci lui permet de montrer aux clients autochtones que, malgré les multiples barrières et défis, ceux-ci peuvent toutefois contrôler leur avenir.

Il dit « Il s'agit de pouvoir leur donner le pouvoir... s'ils (les Autochtones) ne savent pas comment évaluer leur comportement du passé, alors ils ne pourront pas aller de l'avant. Un aîné m'a dit, tu n'es aussi grand que ton ombre... cela dépend de la lumière qui est réfléchiée par ton corps. »

Amener la lumière et l'espoir dans les vies des sans-abri, les sans-abri inconnus ou ceux qui le sont mais à peine, ou ceux qui ont passé du temps en prison est un des objectifs principaux de M. McQuabbie.

En tant que conseiller, facilitateur et formateur, il présente des ateliers sur les aptitudes à la vie quotidienne qui aident à comprendre les nombreux défis auxquels font face ses clients et une partie de cela comprend de l'orientation vers d'autres ressources et services qui pourraient s'avérer utiles.

Au cours des deux dernières années et demie, environ 220 personnes ont suivi le cours d'aptitudes à la vie quotidienne (développement personnel) avec succès, surtout Rob Morrison.

Après 21 années en prison, M. Morrison s'est inscrit au programme et a changé sa vie pour le mieux en devenant un estimateur pour PCL Construction.

« Au début, PCL résistait fortement à l'idée d'embaucher quelqu'un qui sortait de prison mais éventuellement ils ont consenti à l'embaucher à titre de manœuvre générale, » dit M. McQuabbie.

Et voilà donc ce qui s'est passé... lorsque McQuabbie a fait un suivi pour voir comment se débrouillait son client, la compagnie de construction lui a dit qu'« elle n'aurait pas pu embaucher un meilleur travailleur. »

Cela ne surprend donc pas que les services sociaux à Toronto décrivent ce programme comme étant le meilleur programme des aptitudes à la vie quotidienne en Ontario. Basé sur le programme de certification de la province, le modèle de Miziwe Biik a été conçu de manière à améliorer l'individu. « Nous cherchons à leur montrer comment faire plutôt que de les aider, » dit M. McQuabbie. « Jamais quelqu'un leur a dit qu'ils peuvent avoir le contrôle sur leurs vies et qu'ils peuvent décider pour eux-mêmes. Le plus gros défi est de les empêcher de se blâmer soi-même, » dit-il.

Somme toute, c'est une question de demeurer ouvert au changement.



**Tu es seulement aussi grand que ton ombre... cela dépend de la lumière qui est réfléchiée par ton corps.**



### « L'eau qui coule tout autour de nous »

En 1991, le Miziwe Biik Aboriginal Employment and Training Centre a été créé afin de répondre aux besoins des Autochtones en matière de formation et emploi dans la région urbaine de Toronto.

Autrefois connu sous le nom de Greater Toronto Aboriginal Management Board (GTAMB), le nom Miziwe Biik a été donné à l'organisation par Jim Windigo, un aîné Ojibway respecté. Ce nouveau nom est associé à l'esprit féminin de l'eau et signifie « l'eau qui coule tout autour de nous. »

Grâce à sa capacité d'action sociale et de pouvoir effectuer des changements positifs dans la vie des Autochtones qui vivent dans la région métropolitaine de Toronto, Miziwe Biik a fait l'objet d'une comparaison avec une étendue d'eau au sein de laquelle un effet de risée a été créé.

Le mandat de l'organisation est de conseiller ses clients en ce qui a trait aux cheminements et opportunités de carrière, travailler avec des employeurs afin

d'obtenir des opportunités d'emploi, assurer la prestation des programmes de formation fédéraux et provinciaux et travailler avec des groupes ainsi que des individus pour atteindre ces objectifs.

Avec l'aide de trois conseillers en emploi, un agent de développement professionnel et plusieurs ressources sur place, l'organisation est en mesure d'offrir plusieurs services dont :

- counselling d'emploi
- aide avec les lettres de présentation et les curriculum vitae
- envois par la poste, photocopies et services de télécopieur
- renvois à des réseaux de soutien à l'emploi, la santé ainsi que d'autres agences autochtones
- renseignements sur la vie à Toronto, renvois aux services sociaux
- renseignements concernant la formation, l'éducation et les subventions salariales

## PRÉCISION ET ENGAGEMENT AU SEIN DE LA FORMATION DANS LES MÉTIERS : LA NATION MÉTISSE DE L'ONTARIO ○ ○ ○ ○



Grâce au programme d'apprentissage et d'emploi de la nation métisse de l'Ontario (Métis Nation of Ontario), Derek Hamilton a obtenu sa certification de technicien de brûleurs à mazout/ gaz au Sir Sandford Fleming College à Peterborough en Ontario.



Le soi-disant dortoir de Derek Hamilton durant ses études au collège : la caravane familiale de ses parents.

Après s'être retrouvé sans emploi à trois reprises au cours de la même année, Derek Hamilton a décidé qu'il avait besoin d'une nouvelle approche concernant son avenir. En renversant le processus typique de la recherche d'emploi, M. Hamilton, avec l'aide de la nation métisse de l'Ontario, a réussi à repérer une entreprise qui était disposée à l'embaucher et ensuite lui donner l'opportunité d'obtenir la formation nécessaire afin de devenir qualifié pour le poste.

Avec un engagement confirmé, M. Hamilton a trouvé du financement avec la nation métisse de l'Ontario (Métis Nation of Ontario - MN) afin d'obtenir une certification de technicien de brûleurs à mazout/ gaz au Sir Sandford Fleming College à Peterborough en Ontario.

Afin de surmonter la barrière que représentait la question du logement de M. Hamilton durant le cours de huit semaines à ce collège (assez éloigné de sa résidence à Shallow Lake à proximité d'Owen Sound), Derek s'est tourné vers sa famille pour de l'appui. Avec l'aide de ses parents, la caravane de la famille été emmenée dans un terrain de camping avoisinant, ce qui a procuré à M. Hamilton un dortoir d'étudiant mobile assez moderne pour son séjour au collège.

M. Hamilton a commencé son nouvel emploi six jours après avoir gradué - une autre histoire à succès grâce à la détermination, l'appui des parents ainsi que la formation subventionnée des métiers.

« Nous avons une réserve de jeune talent autochtone assez impressionnante, » dit Cindy King, coordinatrice provinciale de l'apprentissage/ des employeurs pour la MNO.

« Même si plusieurs d'entre eux excellent dans les métiers, il y en a beaucoup qui n'ont pas une éducation formelle, » ajoute-elle.

Dans ce rôle qui existe depuis six mois seulement, une des responsabilités majeures de Mme King en tant que coordonnatrice provinciale de l'apprentissage est d'aider aux travailleurs autochtones à obtenir les certifications de métiers afin de profiter des postes à combler.

« La moitié de notre population, ce sont des jeunes qui ont moins de 29 ans, » explique Mme King. « Mais plusieurs travailleurs manquent de confiance et de compétences spécifiques... et plusieurs ont besoin de conseillers à l'emploi. » Et c'est là que la MNO est en mesure d'intervenir.

Avec plusieurs programmes et services disponibles, la MNO s'est engagée à se pencher sur des questions du côté de l'offre ainsi que celui de la demande.

Tandis que les travailleurs ont besoin d'être mieux préparés à travailler, les employeurs recherchent plus de renseignements et conseils en ce qui a trait au recrutement et la rétention de la population active du monde autochtone. Et, à mesure que les employeurs deviennent davantage sensibilisés au potentiel qui existe au sein du baby boom actuel des Autochtones, dit King, plusieurs Autochtones trouvent néanmoins que les programmes d'apprentissage portent à la confusion.

« Les demandeurs d'emploi et les parents sont également confus... c'est pourquoi nous voulons centraliser l'apprentissage à l'aide d'un numéro 1-800, » dit Mme King. C'est une des maintes initiatives que la MNO a planifiées afin de venir en aide aux travailleurs et aux employeurs afin qu'ils puissent communiquer entre eux.

Mme King fait allusion au nouveau partenariat de la MNO avec le Conseil des ressources humaines autochtones (CRHA) comme étant un élément clé de la formation dans les métiers. « La série de forums Main-d'oeuvre en connexion du CRHA a beaucoup aidé... nous avons les ressources mais ce sont les employeurs qui manquaient, » dit-elle.

Aujourd'hui, avec des nouveaux partenariats en voie d'être créés, Mme King est confiante que la dernière barrière a été éliminée. « Le conseil encourage les employeurs... ce dernier leur dit « Voici notre réserve de talent... venez nous voir. Un jour j'ai appelé Kelly Lendsay, le président, et il avait du Tim Horton's dans son bureau... je ne peux tout simplement pas faire cela, » dit-elle en riant.

**Inscrivez-vous dès aujourd'hui - la conférence de l'an dernier a fait salle comble. Seulement 250 places sont disponibles.**

**Indiquez-la à votre calendrier - Découvrez la ville de Montréal ce printemps...**

### CONFÉRENCE NATIONALE SUR LES RESSOURCES HUMAINES AUTOCHTONES 2008

Faire avancer l'intégration des Autochtones

du 22 au 24 avril 2008 - Delta Centre-Ville, Montréal, QC

Conférenciers invités - panels - sessions parallèles - réseautage

#### Clientèle visée

Employeurs / Professionnels de l'emploi des Autochtones / Gestionnaires des ressources humaines et de la diversité / Gestionnaires en recrutement / Éducateurs / Spécialistes en perfectionnement de carrière

#### Frais d'inscription (repas inclus)

Inscr. Anticipée - 495,00 \$ / 595,00 \$ (plus TPS)

Après le 21 février 2008 - 595,00 \$ / 795,00 \$ (plus TPS)

\* coût spécial pour les organisations autochtones à but non lucratif

#### Excellents tarifs d'hôtel

Delta Centre-Ville - 149,00 \$ - occupation simple ou double (taxes en sus).

Ce tarif est également disponible deux jours avant et après la conférence.

Date limite : 21 mars 2008 (sujet à la disponibilité).

Pour obtenir plus de renseignements, visiter le [www.rhautochtones.ca](http://www.rhautochtones.ca)

## « AUCUNE LIMITE EN CE QUI CONCERNE CE QUE PEUVENT ACCOMPLIR LES EMPLOYÉS AUTOCHTONES CHEZ COMECON » : L'HISTOIRE D'UNE FAMILLE ○ ○ ○ ○

Lors la conférence sur le développement économique à Saskatoon en Septembre, Kelly Lendsay du conseil a fait une présentation conjointe avec Julia Ewing, Gestionnaires des affaires du nord chez Cameco. Par la suite, un homme s'est présenté et a dit, « Je suis la preuve vivante de ce que vous avez dit au sujet de Cameco. J'ai quatre fils et Cameco les aide tous avec leurs études collégiales. »

Il s'appelle John Desjarlais. Il y a 25 ans, il a fait un choix de carrière en tant qu'opérateur d'appareils de traitement chez Cameco à son installation de Key Lake. Dernièrement, son choix en est devenu un chez les autres membres de sa famille.

« Cameco est un chef de file en Saskatchewan en ce qui a trait à l'intégration et l'appui aux travailleurs autochtones, » dit Desjarlais. « Il suffit de jeter un coup d'œil autour du site de Key Lake afin de se rendre compte que des Autochtones occupent tous les emplois, des cadres sur le terrain aux superviseurs et ingénieurs. Il n'y a pas de limite à ce que peuvent accomplir les travailleurs autochtones chez Cameco. »

Afin d'atteindre son ration actuel de 48 % de travailleurs autochtones au site de Key Lake, les pratiques d'embauche de l'entreprise consistaient à accorder la préférence aux résidents du nord de la Saskatchewan, aussi bien que le soutien aux entreprises locales ainsi les familles des employés.

Les enfants de M. Desjarlais ont également eu des opportunités de travailler durant l'été. « L'expérience qu'ils peuvent acquérir sur le terrain s'est révélée d'une très grande valeur. »

Pour un des fils à John, son odyssee personnelle chez Cameco l'a fait progresser d'un emploi d'été à celui de cadre supérieur en seulement quatre ans. Son fils est présentement dans sa deuxième année en génie à l'Université de la Saskatchewan et, non seulement Cameco défraye-t-elle ses frais de scolarité, mais l'entreprise continue aussi de lui verser un salaire pendant qu'il termine ses études. « Cameco a enlevé la pression de mes enfants et ma famille pour ce qui est d'obtenir une éducation, » dit Desjarlais.

Cameco nous a aussi fourni un ordinateur et effectué des suivis sur les progrès de la famille sur une base régulière. Le résultat : son fils agit aujourd'hui en tant que mentor pour les nouveaux étudiants autochtones, les aidant à se préparer pour les défis à venir.

« Trop d'étudiants autochtones ne connaissent pas du succès parce qu'ils quittent le domicile familial afin d'étudier dans une grande école et se sentent isolés, » dit Desjarlais. « Ils retournent souvent chez eux sans compléter leurs études en raison du manque de soutien. Cameco contribue à éliminer cela en intégrant tout de suite les étudiants autochtones au sein de la main-d'œuvre, » dit-il.

Desjarlais estime que Cameco a investi environ 250 000 \$ dans seulement un de ses fils et, à son tour, son fils a préféré Cameco en tant que son employeur de choix.

« C'est une situation dans laquelle tout le monde sort gagnant; mes enfants reçoivent de la formation et du soutien précieux, tandis que Cameco bénéficie d'employés qui possèdent une éducation avancée. » La fille aînée de M. Desjarlais a aussi reçu une bourse d'études du Northern Enterprise Fund et un emploi d'été d'une durée de trois ans en tant que manœuvre générale avec diverses responsabilités. Le revenu qu'elle a gagné lui a permis de s'inscrire à l'école des infirmières autorisées de l'Université de la Saskatchewan et elle travaille aujourd'hui en tant qu'infirmière dans la communauté.

En plus de créer des opportunités d'éducation, Cameco fournit des emplois après la graduation - c'est quelque chose que la plupart des diplômés doivent faire eux-mêmes, souvent hors de leur champ de spécialisation.

Les autres enfants de M. Desjarlais ont aussi reçu des bourses d'études, de la formation préalable à l'emploi et ont tous travaillé chez Cameco durant l'été. Sa fille cadette va graduer de l'école secondaire et n'a pas encore décidé quelle direction à prendre. Peut-être sera-t-elle la dernière des Desjarlais à perpétuer la tradition familiale.



Julia Ewing, Directrice des Affaires du nord, Cameco Corporation

« C'est une situation dans laquelle tout le monde sort gagnant; mes enfants reçoivent de la formation et du soutien précieux tandis que Cameco bénéficie d'employés qui possèdent une éducation avancée. »

### L'industrie de l'uranium en Saskatchewan

- L'industrie minière de l'uranium a dépensé plus de 157 millions de dollars sur les salaires et avantages sociaux pour ses employés directs. De ce montant, plus de 57 millions ont été versés à des résidents du nord de la Saskatchewan.
- 2,6 millions ont été offerts en don à des organisations communautaires et de charité et 176 500 \$ ont été donnés sous forme de bourse et autres afin d'appuyer l'éducation de jeunes du nord de la Saskatchewan.
- L'industrie de l'uranium est responsable d'environ 8 100 emplois dans la province (environ 2 700 emplois directs et un autre 5 400 emplois indirects).

### Site de Key Lake

- Le plus grand site de broyage de minerai d'uranium à haute teneur au monde.
- Les installations de Key Lake et de McArthur River emploient 650 personnes.
- Situé à 570 kilomètres au nord de Saskatoon par la voie des airs sur la bordure sud du Bassin de l'Athabasca riche en uranium.
- Le village le plus près est Pinehouse, à 220 kilomètres au sud de Key Lake.

## LE TORONTO DISTRICT SCHOOL BOARD ADAPTE LES CERCLES D'ACCOMPAGNEMENT



Au Sir John A. Macdonald Collegiate à Toronto, la chef d'équipe Cathy Chant a jumelé des étudiants de la 9<sup>e</sup> année afin de travailler avec les Cercles d'accompagnement dans un cours sur les modes de vie en santé qui fait partie du curriculum en éducation physique.

L'an dernier, dans une démarche audacieuse et novatrice, le Toronto District School Board (TDSB) a décidé d'offrir à titre de projet pilote le programme de perfectionnement de carrière Les Cercles d'accompagnement à plus de 50 enseignants qui ont été recrutés parmi les 557 écoles sous la supervision du conseil scolaire.

Ce fut là une décision qui, éventuellement, aura le potentiel de changer l'avenir de plusieurs étudiants de manière positive, surtout ceux entre les 10 à 14 ans.

« L'approche des Cercles d'accompagnement est une manière efficace de créer une compréhension et une communication authentiques, » dit Vera Taylor, gestionnaire consultante du Education Sector Council Partnership Project.

« Cela crée de la confiance et transforme le désenchantement en quelque chose de plus productif... cela est même thérapeutique, » ajoute-t-elle.

À titre de programme basé sur un cahier d'exercices, la série Les Cercles d'accompagnement est un ensemble d'exploration de carrière qui allie les perspectives autochtones avec des stratégies de cheminement de carrière contemporaines.

Ultimement, l'utilité du programme Les Cercles d'accompagnement est de créer l'estime de soi, de redonner espoir et créer une vision et de ce fait changer les vies d'une manière positive.

« Le Toronto District School Board agit en tant que laboratoire d'innovation, » explique Mme Taylor. »

« Le TDSB examine des nouveaux modèles d'enseignement, avec l'objectif d'élaborer de la nouvelle programmation... et la méthode des Cercles d'accompagnement appui le développement de quatre de nos domaines ciblés importants, » dit-elle.

Neuf cibles critiques ont été identifiées par le TDSB comme étant importants en tant qu'objectifs de développement, dont :

- La création de partenariats durables.
- Le développement de neuf compétences essentielles (Cercles d'accompagnement).
- Plus d'opportunités pour l'apprentissage par l'expérience (Cercles d'accompagnement).
- Des nouveaux cours et ensembles de programmation qui sont concentrés sur les secteurs et les compétences.
- Sensibilisation des étudiants aux carrières (Cercles d'accompagnement)
- Sensibilisation des parents à l'endroit des nouvelles réalités.
- Utilisation des ressources en classe pour les applications aux secteurs, sites Internet et renseignements sur le marché du travail.
- Reconnaissance des compétences, certificats et qualifications pour les industries.
- Transitions efficaces au travail ou à la formation post secondaire (Cercles d'accompagnement).

« Les Cercles d'accompagnement étaient l'une des initiatives les plus cotées avec plusieurs enseignants qui ont dit qu'ils étaient pratiques et que c'était quelque chose qu'ils pouvaient utiliser immédiatement, » dit Mme Taylor.

En réalité, les commentaires des enseignants ont indiqué que c'était motivant, que cela répondait à un besoin important et encourageait des excellentes discussions.

Durant l'année scolaire 2006-2007, alors que certains parmi les enseignants apprenaient à utiliser la méthode des Cercles d'accompagnement, une équipe de sept autres professeurs rédigeaient des modules de curriculum pour que l'initiative puisse être mise à l'essai sur le terrain, dans des situations différentes. Le projet incorpore également les stratégies des Cercles d'accompagnement dans le travail avec les parents en tant qu'assise solide afin d'appuyer les étudiants dans leur choix de carrière.

Une fois que la livraison sera complétée, à la fin de 2009, les résultats seront documentés par un chercheur afin de pouvoir distribuer les modules dans d'autres écoles à travers le Canada.

« Mon module vise à encourager les étudiants à faire une découverte de soi, de voir comment leur personnalité et leurs valeurs peuvent les diriger vers des expériences plus satisfaisantes au travail et dans la vie, » dit le professeur Tsahai Daley.

« Le module termine avec les étudiants qui créent des affiches grandeur nature d'eux-mêmes et qui reflètent leur caractère personnel, leurs valeurs ainsi que les liens avec leurs familles, amis et au sein de la communauté, » ajoute Daley.

« À la fin de tout cela, non seulement est-ce que les étudiants commencent à comprendre que leur propre style personnel ainsi que leurs valeurs ne sont pas statiques et qu'ils changent et se développent à mesure qu'ils grandissent, mais que ils vont vraiment se percevoir eux-mêmes comme étant la meilleure ressource d'apprentissage pour la carrière. »

Le projet est conjointement financé par le Gouvernement du Canada, Programme des conseils sectoriels, le Ontario Ministry of Education Student Success Initiative et le Toronto District School Board.

Si votre organisation ou communauté désire obtenir plus de renseignements sur les Cercles d'accompagnement, s.v.p. communiquer avec Trina Maher-Bucko, Directrice nationale, Stratégies en perfectionnement de carrière à l'adresse [tbucko@aboriginalhr.ca](mailto:tbucko@aboriginalhr.ca) ou au 866-711-5091.

## L'UNIVERSITÉ DE LA SASKATCHEWAN REND HOMMAGE À KELLY LENSAY ○ ○ ○ ○



Lors d'une cérémonie récente, Kelly Lensay, Pdg du Conseil des ressources humaines autochtones, a reçu un prix prestigieux de l'Université de la Saskatchewan.

Kelly a été reconnu à titre de l'un des 100 anciens étudiants influents de l'université à l'occasion du centenaire de celle-ci. Kelly avait été choisi en tant que « diplômé exceptionnel dont les réalisations ont influencé la croissance et le développement de l'université, la province et le monde au cours du dernier siècle. »

Nous saluons donc Kelly pour cet honneur bien mérité.

## MAÎTRISER L'INTÉGRATION DES AUTOCHTONES ○ ○ ○ ○

Le conseil remercie les 29 entreprises des Réseaux du changement qui ont aidé à élaborer et faire l'essai des cinq modules de *Maîtriser l'intégration des Autochtones*.

Les cinq modules ont été complétés et seront en vente au début de l'année 2008.

Aussi à paraître au début de 2008 : le programme de formation *Maîtriser l'intégration des Autochtones*. Les détails seront annoncés dans le bulletin de nouvelles numéro 13.



## MISE À JOUR MAIN-D'ŒUVRE EN CONNEXION : ○ ○ ○ ○

### « MARCHER DANS MES MOCASSINS »



Un groupe de vétérans canadiens défilent lors de l'ouverture de l'événement *Main-d'œuvre en connexion* à Winnipeg en octobre dernier.



À Val d'Or, Québec, la foule se laisse divertir par les cordes du violon du Grand Chef cri, le très talentueux Mathew Mukash. (Photo : Paul Brindamour)



Les hôtes conjoints Edith Cloutier et Florent Volland se divertissent et rient ensemble lors de *Main-d'œuvre en connexion* Québec. (Photo : Paul Brindamour)

À l'heure actuelle, la plupart des employeurs canadiens font face à une pénurie de main-d'œuvre. En conséquence, plusieurs entreprises voudraient accéder aux compétences des Autochtones désirant répondre au besoin. Et la meilleure façon de le faire est d'approcher les communautés autochtones elles-mêmes.

*Main-d'œuvre en connexion*, une série nationale de forums ayant lieu partout au Canada, a réuni des employeurs, des intervenants en ressources humaines, des demandeurs d'emploi, et a réussi à mettre en œuvre de nouvelles solutions aux questions d'emploi chez les Autochtones grâce au dialogue lors de ces forums.

Les dialogues en groupe ont donné des résultats novateurs et perspicaces. *Main-d'œuvre en connexion* a réalisé neuf forums et les employeurs ont soulevé les points suivants :

- Un manque d'information et de connaissances sur le fonctionnement des centres d'emploi des Autochtones et le nom de la personne-ressource pour l'affichage des emplois. (Dans certains cas, les employeurs n'étaient même pas au courant de l'existence des centres d'emploi des Autochtones.)
- Un manque de connaissances sur le marché du travail des Autochtones et le moyen de retenir des employés autochtones.
- Un manque de communication, de planification, d'association et de réseautage entre les employeurs et la communauté autochtone.
- Un manque de connaissances sur la façon de faire découvrir l'apprentissage et les métiers aux communautés autochtones et aux adolescents.
- Un manque d'information sur la façon de traiter avec les différences culturelles et de mettre un frein aux stéréotypes et au racisme.

Du côté de la demande, les communautés autochtones ont su exprimer leurs préoccupations et leurs points de vue. Le jeu de renversement de rôle, les présentations et les sessions de groupe ont aidé à identifier les préoccupations les plus communes :

- Un manque d'information et de connaissances au sujet de la disponibilité d'emplois, le lieu de travail, la personne-ressource pour l'affichage d'emplois et les compétences et les qualités requises.
- Un manque de communication, de planification, de collaboration et de réseautage entre les employeurs et les centres d'emploi des Autochtones.
- La culture autochtone n'a pas été considérée dans le recrutement, les politiques et les procédures des employeurs ni celles du lieu de travail.
- Les travailleurs autochtones auraient besoin de compétences les rendant employables puisqu'ils n'ont souvent pas les qualités requises (que ce soit la scolarité, l'expérience, un certificat, la formation préalable à l'emploi ou l'éthique de travail).
- Un manque de ressources humaines (orienteurs, mentors, modèles) et de conseils positifs pour les travailleurs autochtones.
- Un manque de financement, une peur de l'inconnu, un manque de transport et des questions de déplacement sont autant d'obstacles à l'emploi chez les Autochtones

Quoique ces défis puissent paraître décourageants, plus de 433 engagements se sont dégagés des neuf forums. Les engagements des employeurs incluent les initiatives suivantes :

- Faire un suivi des contacts établis au forum, rencontrer les communautés afin de discuter des possibilités d'emploi et démystifier l'entrevue.
- Donner des présentations dans les écoles qui ciblent les adolescents autochtones.
- Créer des occasions pour le jumelage et étudier la possibilité d'élaborer un programme d'aide pour les métiers.
- Afficher les emplois en utilisant différentes voies dans le but d'atteindre les travailleurs autochtones (tel le tableau d'affichage des offres d'emploi du Conseil - *Inclusion Network*, [www.inclusionnetwork.ca](http://www.inclusionnetwork.ca)) assister aux salons des carrières.
- S'associer aux centres d'emploi des Autochtones.

La communauté autochtone s'est engagée à son tour pour :

- Répandre la nouvelle que les communautés autochtones ont des travailleurs formés et compétents.
- Prendre contact avec au moins cinq entreprises.
- Faire pression pour obtenir du financement pour augmenter le taux d'alphabétisation auprès des travailleurs autochtones.
- Partager les expériences réussies avec les communautés et le grand public.
- Dissuader les jeunes de décrocher de l'école ou les persuader de suivre une formation qui leur permettrait d'occuper de nouveaux postes ou des emplois vacants provoqués par une retraite.

Jusqu'à ce jour, plus de 1 300 personnes ont assisté aux forums *Main-d'œuvre en connexion*. Ce nombre comprend des employeurs, des centres d'emploi des Autochtones, des communautés autochtones, des établissements de formation et des représentants du gouvernement. En général, les assistants incluent des intervenants en ressources humaines, des intervenants en formation professionnelle, des leaders en diversité, des propriétaires, des éducateurs, des chefs du gouvernement, des experts en programme, des aînés et des travailleurs autochtones.

Cette année, les forums ont été présentés au Québec, au Manitoba et au Nouveau-Brunswick. Dans le passé, les forums ont eu lieu en Alberta, en Colombie-Britannique, au Labrador, en Nouvelle-Écosse et en Ontario. On prévoit présenter des forums en Saskatchewan, au Nunavut, en Ontario et dans les Territoires du Nord-Ouest.

Le forum, accueilli par le CRHA en collaboration avec le comité consultatif régional composé d'intervenants de l'entente en matière de développement des ressources, d'un certain nombre d'entreprises privées et du gouvernement, a pour mandat de forger des associations et des ententes afin d'élaborer des stratégies qui profiteront et aux entreprises et aux travailleurs autochtones.

La série nationale de forums *Main-d'œuvre en connexion* est parrainée par le programme du conseil sectoriel, Ressources humaines et Développement social Canada et divers représentants des secteurs public et privé.

### Le Nouveau-Brunswick...

Le taux de chômage est au niveau le moins élevé au Nouveau-Brunswick depuis 30 ans. La pénurie de main-d'œuvre continuera d'augmenter au même moment où la croissance prévue dans plusieurs secteurs de l'économie commencera à prendre forme dans les prochaines années.

*Main-d'œuvre en connexion* a donné aux employeurs, à la communauté autochtone, aux établissements de formation et au gouvernement la possibilité de faire le travail préliminaire pour assurer qu'une main-d'œuvre compétente sera en place pour répondre aux besoins du secteur du métier et de l'apprentissage.

À l'heure actuelle, on conseille et prépare les travailleurs autochtones pour occuper 5 000 nouveaux postes dans la région de Saint John au cours des cinq prochaines années.

### Le Québec...

Le forum était un événement historique qui a réuni, pour la première fois, tous les intervenants du marché du travail autochtones et non autochtones du Québec. De nouvelles relations ont été forgées basées sur la compréhension, le respect et le savoir. Ces discussions ont permis au Québec d'affûter ses capacités de satisfaire aux défis de la main-d'œuvre. Le forum a visé tous les centres d'emploi des Autochtones du Québec, des comités sectoriels, des syndicats, des employeurs, des établissements de formation et des représentants des gouvernements provincial et fédéral.

On voit le taux de natalité le moins élevé de tout l'Occident au Québec. Quoique l'économie du Québec soit stable à l'heure actuelle, les économistes prévoient une pénurie de main-d'œuvre provoquée par une main-d'œuvre vieillissante et un changement dans la démographie de l'emploi. *Main-d'œuvre en connexion* Québec présentera des possibilités de formation et d'emploi qui aideront à soutenir la main-d'œuvre autochtone. L'accent sera mis sur les métiers spécialisés tels que les domaines de la construction, l'exploitation minière, la foresterie, le tourisme et l'économie sociale.

### Le Manitoba...

On prévoit un déclin de la main-d'œuvre au Manitoba dès 2011, provoqué par une baisse dans la croissance de la population, tandis que plusieurs secteurs de l'économie prendront de l'ampleur, ce qui intensifiera le problème. Selon le recensement du Canada de 2001 de Statistique Canada, l'âge moyen de la population autochtone du Manitoba est de 23,5, sensiblement moins élevé que l'âge moyen de la population canadienne, 38,8. De 1996 à 2001, la population active avait augmenté de 5 %, tandis que la main-d'œuvre autochtone avait augmenté de 25 %.

*Main-d'œuvre en connexion* avait fourni aux employeurs, à la communauté autochtone, aux établissements de formation et au gouvernement la possibilité d'entamer le travail préliminaire pour assurer qu'une main-d'œuvre compétente et régionale serait prête à satisfaire les exigences du secteur des métiers spécialisés et de l'apprentissage.

La province se trouve dans une situation exceptionnelle et travaille de concert avec les Autochtones afin d'éviter la pénurie de main-d'œuvre prévue.

### Les engagements

En parlant des engagements proposés par *Main-d'œuvre en connexion* Québec et Manitoba, un sujet revenait souvent : le fait qu'un travail continu est nécessaire dans le domaine des métiers spécialisés et de l'apprentissage. Plus précisément, la façon de profiter de l'élan des événements de *Main-d'œuvre en connexion* afin de faire avancer le programme national dans le but d'augmenter le nombre d'Autochtones dans les métiers. Les comités de *Main-d'œuvre en connexion* se sont rencontrés depuis l'événement et ont élaboré une stratégie préliminaire régionale de métiers spécialisés qui fera progresser les collaborations tant réussies aux événements.

Au Nouveau-Brunswick, on a formé un groupe de liaison Premières Nations/ entreprises. On entame une discussion sur le suivi afin de construire et renforcer les collaborations entre les centres d'emploi des Autochtones et l'industrie.



Claudette Charbonneau, présidente de la Confédération des syndicats nationaux, reçoit des directives de l'interprète de chant guttural Inuit Theresa Tooma lors d'un événement gala de *Main-d'œuvre en connexion*. (Photo : Paul Brindamour)

### Nous l'avons entendu dire...

« Cinquante pour cent de notre main-d'œuvre sont des Autochtones. Nous avons connu du succès avec cela et d'autres devront se tourner vers cette solution... Nous avons besoin d'employés et les Autochtones répondent à ce besoin – c'est important pour nous, les Autochtones ainsi que pour notre pays. »

– Ted Smook, Président Smook Brothers, Thompson, MB

« Les Autochtones ont besoin de sentir confortables – physiquement et mentalement. Ils ont besoin d'être engagés au sein d'une équipe et non pas d'un contingentement de recrutement – ils doivent se sentir habilités afin de pouvoir agir. Afin de connaître le succès, il faut planifier pour le succès et non des fins de statistique. »

– John Leroux, leader de la section des accessoires Standard Aero, MB

« Les partenariats doivent assurer la formation à l'emploi. »

– Grand Chief Sydney Garrioch Manitoba Keewatinook Ininew Okimowin

## ÉVÉNEMENTS À VENIR ○ ○ ○ ○

**22 au 24 avril 2008 - Montreal, QC**

### Conférence nationale sur les ressources humaines autochtones

Faire avancer l'intégration des Autochtones

Ateliers pré-conférence : 22 avril 2008

Conférence : 23 et 24 avril 2008

**8 au 10 juin 2008 - Victoria, C.-B.**

Victoria Conference Centre et Fairmont Empress Hotel

### Forum canadien sur l'apprentissage, conférence 2008

L'apprentissage - notre avantage compétitif

**10 et 11 juin 2008 - Victoria, C.-B.**

Victoria Conference Centre et Fairmont Empress Hotel

### Symposium national sur les métiers autochtones 2008

La création d'une ressource d'apprentissage qualifiée et inexploitée

D'autres renseignements au sujet de ces événements peuvent être retrouvés sur le site Web du conseil au [www.rhautochtones.ca](http://www.rhautochtones.ca).

### Si vous avez une pratique exemplaire...

Ou une initiative, ou alors une manière astucieuse et novatrice de faire augmenter l'emploi des Autochtones, nous voulons entendre parler de vous. Nous demeurons à l'affût pour les meilleures innovations afin de créer une plus grande population active d'Autochtones, et ce pour les numéros à venir du *Rapport national sur l'intégration des Autochtones*. S.v.p. faire parvenir une description brève à l'éditeur à [bkuhns@aboriginalhr.ca](mailto:bkuhns@aboriginalhr.ca).

## LE RÉSEAU DE L'INTÉGRATION – [www.inclusionnetwork.ca](http://www.inclusionnetwork.ca) Le tableau d'affichage national de l'emploi pour les Autochtones

### Faites des meilleures connexions

- Rapidement en voie de devenir le choix électronique préféré afin de repérer le talent autochtone au Canada.
- Un site électronique amélioré de deuxième génération qui a plus de flexibilité.
- Des centaines d'employeurs inscrits et plus de 3 000 demandeurs d'emploi autochtones inscrits.
- Technologie de pointe, portée plus étendue, avec soutien en ligne et par téléphone.
- Affichages de curriculums vitae et recherches d'emploi sans frais.
- Établit une connexion directe entre les employeurs/ éducateurs et la réserve de talent autochtone et plus de 400 centres d'emploi autochtones.
- Site bilingue.

Visitez le site [www.inclusionnetwork.ca](http://www.inclusionnetwork.ca) dès aujourd'hui!

The screenshot shows the homepage of the Inclusion Network. At the top, there's a navigation bar with 'EMPLOYERS' and 'JOB SEEKERS' links. Below that, a 'WELCOME TO THE INCLUSION NETWORK!' section provides an overview of the platform's mission. Three prominent buttons encourage users to register and post jobs. On the right side, there's a 'CUSTOMER SUPPORT' section with a toll-free number. The bottom of the page features 'CAREER RESOURCES' and 'RESUME WRITING TIPS'.



## 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](mailto:contact.us@aboriginalhr.ca)

[www.rhautochtones.ca](http://www.rhautochtones.ca)

Submissions and letters to the editor are welcome. Please send your comments and requests to Bill Kuhns, Managing Editor  
[bkuhns@aboriginalhr.ca](mailto:bkuhns@aboriginalhr.ca)

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