



Conseil des Ressources  
Humaines Autochtones

connexions – partenariats – solutions

## MAIN-D'OEUVRE EN CONNEXION

Forum du Québec :

Promouvoir la formation, l'apprentissage  
et l'embauche des autochtones

les 30-31 mai 2007  
Val-d'Or, Québec



# REMERCIEMENTS ● ● ● ●

Le Conseil des ressources humaines autochtones (CRHA) tient à remercier les membres du Comité régional de planification du Québec qui, en donnant de leur temps et en mettant à profit leurs talents, ont contribué au succès du forum *Main-d'œuvre en connexion* - Québec.

## COMITÉ REGIONAL DE PLANIFICATION DU QUÉBEC

### Représentants des EDRHA

- Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec
- Service du développement des ressources humaines crie
- Administration régionale Kativik
- Secrétariat des programmes et services de la Nation algonquaine

### Représentants gouvernementaux

- Secrétariat aux affaires autochtones
- Commission de la construction du Québec
- Service Canada
- Affaires indiennes et du nord Canada
- Emploi-Québec
- Transports Québec
- Hydro-Québec

### Représentants du marché du travail

- Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier
- Comité sectoriel de main-d'œuvre des mines
- Comité sectoriel de main-d'œuvre, économie sociale et action communautaire
- Fédération des travailleurs/euses du Québec
- Confédération des syndicats nationaux
- Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec

Le CRHA tient également à remercier le sage, Oscar Kistabish, pour sa contribution à la cérémonie d'ouverture et pour la prière d'ouverture, ainsi que Jocelyne Bertrand et Michel Iavarone (Service Canada, région du Québec) pour leur contribution particulière à la planification du forum du Québec.



**Conseil des Ressources  
Humaines Autochtones**  
connexions – partenariats – solutions

**Canada**

*Main-d'œuvre en connexion* est une série de forums nationaux qui est organisée par le Conseil des ressources humaines autochtones grâce à la contribution financière du Programme des conseils sectoriels de Ressources humaines et Développement social Canada.

Published: September 2007

# TABLE DES MATIÈRES • • • •

REMERCIEMENTS.....	40
PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL.....	42
CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES AUTOCHTONES	
SOMMAIRE .....	43
DISCUSSIONS DU FORUM .....	44
Partie 1: Survol économique .....	44
Partie 2: Marcher dans mes souliers – Une connexion personnelle.....	44
Partie 3: Tables rondes sur les enjeux du côté de l’offre/du côté de la demande du marché du travail .....	49
Partie 4: Tables rondes sectorielles .....	57
Partie 5: Liens durables .....	59
SURVOL DE LA STRATÉGIE NATIONALE SUR LES MÉTIERS ET L’APPRENTISSAGE.....	59
ANNEXES .....	60
Annexe 1: Programme du forum.....	60
Annexe 2: Liste des participants.....	63
Annexe 3: Sommaire des évaluations.....	71
Annexe 4: Définition des termes .....	76

# MESSAGE DU PRÉSIDENT- DIRECTEUR GÉNÉRAL • • • •

## CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES AUTOCHTONES

Kelly Lendsay

Juillet 2007

Cher participant du forum *Main-d'œuvre en connexion*,

C'est avec plaisir que je vous présente les résultats du forum *Main-d'œuvre en connexion* - Québec, qui s'est déroulé à Val-d'Or, Québec les 30-31 mai 2007.

Le concept derrière le forum *Main-d'œuvre en connexion* découle d'une série de tables rondes que l'ancienne ministre de l'état (développement des ressources humaines) l'honorable Claudette Bradshaw a entreprises à travers le pays en 2005. Le but principal de cette tournée visait à regrouper les détenteurs des Ententes de développement ressources humaines autochtones (EDRHA), le secteur privé et d'autres intervenants principaux pour discuter de l'amélioration des collaborations en ce qui concerne le développement de la main-d'œuvre autochtone.

Tout au long du processus, le Conseil a mis l'accent sur l'importance de la collaboration, de la coordination et de la communication. Et, pour atteindre des résultats, les partenaires potentiels; le gouvernement, le secteur privé, les syndicats, les groupes communautaires et les peuples autochtones doivent s'engager à mettre en œuvre des stratégies de partenariats durables.

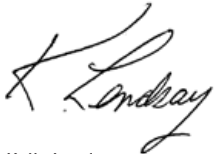
Ce fut un plaisir de voir cette vision se concrétiser par l'entremise de discussions actives entre les intervenants au forum du Québec. Les gens ont participé activement dans les discussions et étaient motivés à éliminer les obstacles et à trouver des solutions aux enjeux qui sont reliés à la formation, le recrutement et la rétention des Autochtones.

Il est maintenant primordial que les participants du forum *Main-d'œuvre en connexion* - Québec poursuivent les discussions pour bâtir des partenariats forts et durables qui favoriseront la formation et l'embauche des peuples autochtones au Québec.

Le Conseil des ressources humaines autochtones poursuivra son travail afin de faciliter les discussions avec les intervenants dans le domaine des métiers et de l'apprentissage afin de bâtir une main-d'œuvre autochtone compétente qui répond aux besoins grandissants des peuples autochtone du Canada et de leur économie.

Nous désirons vous remercier, cher participant, de votre intérêt dans le forum *Main-d'œuvre en connexion* - Québec. Le Conseil est heureux de votre implication continue et de votre contribution à valeur ajoutée dans cette initiative multidimensionnelle. Votre rôle est crucial!

Sincèrement,



Kelly Lendsay

Président-directeur général

Conseil des ressources humaines autochtones

# SOMMAIRE ● ● ● ●

Ce rapport contient le sommaire des résultats du forum Main-d'œuvre en connexion - Québec. Les résultats décrits dans ce rapport représentent les commentaires des participants du Québec et n'ont pas été modifiés ni analysés d'aucune manière que ce soit.

Ce sommaire renferme les points de vue exprimés par les participants lors des discussions interactives en tables rondes et lors des sessions plénières. Les résultats serviront comme point de départ pour le développement de nouveaux partenariats entre le marché de travail et les centres d'emploi autochtones du Québec ainsi que pour le développement de plans d'action pour aller de l'avant.

Les rapports « tels que rapportés » provenant de partout au pays seront analysés afin d'identifier les tendances et celles-ci feront partie d'un rapport national exhaustif et intégré qui servira à créer des initiatives dans le cadre de la Stratégie nationale sur les métiers et l'apprentissage du Conseil des ressources humaines autochtones.

*Main-d'œuvre en connexion* est une série de forums nationaux qui a été conçue pour améliorer la participation autochtone aux programmes de métiers, d'apprentissage et de l'emploi. Les forums visent à créer, renforcer et accroître les partenariats et réseaux collaboratifs qui offrent des solutions aux difficultés liées à la formation, le recrutement et la rétention des Autochtones dans le domaine de l'emploi.

Les 30-31 mai 2007, un groupe d'intervenants représentant les employés du secteur privé, les signataires d'Ententes de développement de ressources humaines autochtones (EDRHA), le gouvernement et les éducateurs se sont regroupés au forum Main-d'œuvre en connexion à Val-d'Or (Québec), pour discuter de solutions possibles et d'engagements pour améliorer la participation autochtone dans les métiers d'apprentissage dans la région du Québec.

Les discussions se sont déroulées en sept étapes :

**Partie 1: Survol économique** : une présentation fut effectuée sur le marché du travail du Québec afin de fournir une base de discussion aux participants.

**Partie 2: Marcher dans mes souliers** – une connexion personnelle : Dans un effort de mieux comprendre les défis confrontés par chaque partie, les rôles ont été inversés où les participants des EDRHA ont été demandés de marcher dans les souliers des représentants des entreprises et des syndicats (le marché du travail) et les représentants des entreprises et des syndicats ont été demandés de marcher dans les mocassins des représentants des EDRHA.

**Partie 3: Tables rondes sur les enjeux de l'offre et de la demande du marché du travail**: La première partie des discussions a aidé aux employeurs (côté de la demande) à mieux comprendre le fondement, le rôle et les défis des détenteurs des Ententes de développement des ressources humaines autochtones (EDRHA), et d'autres agences d'emploi autochtones et leurs clients au Québec. La deuxième partie des discussions a aidé aux agences d'emploi autochtones et les représentants des EDRHA (côté de l'offre) à mieux connaître les tendances et les défis auxquels font face les entreprises et les industries en ce qui concerne le domaine de l'emploi au Québec.

**Partie 4: Tables rondes sectorielles** : Les participants ont établi une liste d'engagements pour assurer que la valeur du forum puisse s'étendre à des actions et des partenariats durables.

**Partie 5: Liens durables** : Les participants ont établi une liste d'engagements pour assurer que la valeur du forum puisse s'étendre à des actions et à des partenariats durables.

L'événement fut aussi une occasion de maillage permettant aux participants et aux organismes qui travaillent pour assurer la connexion entre l'offre et la demande du marché du travail à mieux se connaître.

Ces sessions ont permis aux participants du forum d'échanger sur des idées et d'améliorer leur connaissance mutuelle en ce qui concerne les défis et les succès rencontrés dans l'amélioration de la participation autochtone au marché du travail du Québec.

On a reconnu que le forum n'est qu'un début; une occasion pour aller de l'avant d'une façon active et consciente au Québec. Comme point de départ, quelques engagements spécifiques ont été établis.

Le travail accompli au forum du Québec sera intégré dans un seul rapport qui servira pour développer des initiatives dans le cadre de la Stratégie nationale sur les métiers et l'apprentissage autochtone du Conseil des ressources humaines autochtones.

## DISCUSSIONS ● ● ● ●

Les participants ont discuté et ont échangé sur des pistes de solution pour améliorer la participation autochtone dans le domaine des métiers d'apprentissage au Québec. Le dialogue et les discussions sont contenus ci-dessous.

### OBSERVATIONS PRÉLIMINAIRES

Kelly Lendsay, président du CDRHAC, a souhaité la bienvenue à tous les participants et a particulièrement remercié le sage, Oscar Kistabish.

En résumé, voici ses commentaires :

«Le Canada vit présentement un baby-boom autochtone »,

Les Autochtones représentent une ressource humaine qui connaît la croissance la plus rapide en plus d'être la ressource humaine la plus jeune au pays. Cette jeune main-d'œuvre croissante et mobile a besoin de nouveaux débouchés pouvant lui offrir des possibilités de formation, de développement des compétences et d'emploi.

Il souligne, « au niveau national, il existe un vide entre la contribution potentielle des Autochtones en ce qui concerne les compétences et la perception de certains leaders du monde des affaires et du mouvement syndical à l'endroit de cette contribution. »

Pour traiter de la question des obstacles entourant l'accès et l'utilisation de la main-d'œuvre autochtone, Kelly mentionne que le Programme des conseils sectoriels de Ressources humaines et Développement social Canada a contribué au financement d'une série de forums *Main-d'œuvre en connexion* qui regroupe divers intervenants incluant le gouvernement, les industries, les entreprises, les établissements de formation et la communauté autochtone. Le gouvernement du Québec a également contribué au financement de l'événement au Québec.

« Les forums offrent aux employeurs une solution de main-d'œuvre locale qui aidera à réduire l'écart entre la demande et l'offre en matière de main-d'œuvre, tout en mettant l'accent sur le domaine des métiers et de l'apprentissage ».

### PARTIE 1: SURVOL ÉCONOMIQUE

Luc Blanchette de Service Canada effectue une présentation sur le marché du travail au Québec. Les points principaux de cette présentation sont les suivants :

- En 2001, les peuples autochtones représentaient 2% de la population totale du Québec (140 915 Autochtones et Inuit).
- La population autochtone du Québec est relativement jeune : 30% de la population est âgé de moins de 14 ans, comparativement à 18% pour la population non-autochtone du Québec.
- Au Québec, le taux de sous-scolarisation est plus élevé chez les Autochtones que pour les non-Autochtones.

- La situation est critique : 5,2 sur 10 Autochtones n'ont pas de diplôme d'études secondaires, comparativement à 3,2 sur 10 chez les non-Autochtones.
- Le taux de chômage pour les Autochtones (18,5%) demeure plus élevé que pour les non-Autochtones (8,1%).
- En 2001, plus de 70% de la population autochtone du Québec occupaient des emplois dans les secteurs de la vente/service, métiers/transport/machinerie, affaires/finance/administration et sciences sociales/éducation/gouvernement.
- En 2001, le revenu moyen des Autochtones était de 21 725\$ comparativement à 29 999\$ pour les non-Autochtones au Québec.
- Les perspectives d'emploi sont bonnes dans l'industrie minière dans les régions de l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord et le Saguenay-Lac-St-Jean. Au Québec, pour la période de 2007-2009, la croissance annuelle moyenne prévue est de 2,1%.
- Dans le secteur de la foresterie, la situation est plus difficile. La baisse de l'approvisionnement, le protectionnisme des États-Unis, les aires protégées, les normes du protocole de Kyoto, les bas prix du marché de matières premières, le ralentissement aux États-Unis, le taux de change extrêmement élevé, ont entravé la compétitivité des compagnies. De 2007 à 2009, une croissance négative de -2,7% à -1,2% est anticipée dans l'industrie forestière du Québec.
- Depuis l'an 2000, l'industrie de la construction au Québec et au Canada s'en tire bien, avec la majorité des projets démarrant dans les milieux urbains. Les perspectives demeurent positives pour certaines régions du Québec, à savoir le Nord-du-Québec, le Saguenay-Lac-St-Jean et l'Abitibi-Témiscamingue, principalement en raison du projet Eastmain 1A. On prévoit une croissance négative de -0,6% pour la période de 2007-2009.
- Le secteur de l'économie sociale et action communautaire est crucial à la vie communautaire. Les services sont assez diversifiés et les perspectives sont relativement bonnes. Une croissance annuelle de 1,1% est prévue pour 2007-2009 dans le secteur des services à la consommation.

Le texte intégral est disponible sur le site internet: [www.workforceconnex.com](http://www.workforceconnex.com)

### PARTIE 2: MARCHER DANS MES SOULIERS – UNE CONNEXION PERSONNELLE

Dans un effort de mieux comprendre les défis de l'un et de l'autre, les rôles ont été inversés. Dans les discussions, les représentants des entreprises et des syndicats ont été demandés de penser/agir comme s'ils étaient membres de la communauté autochtone ou des EDRHA tandis que les représentants de la communauté autochtone et des EDRHA ont été demandés de penser/agir comme s'ils étaient des représentants d'entreprises et de syndicats; dans cette perspective – quels sont les défis?

Les participants furent divisés en neuf groupes : six groupes de représentants des EDRHA agissant et pensant comme des représentants du marché du travail, et trois groupes de représentants du marché de travail agissant et pensant comme des représentants des EDRHA. Les notes de ces discussions sont présentées ci-dessous « telles que rapportées » :

## Les EDRHA dans le rôle des représentants du marché du travail :

QUESTION GÉNÉRALE POSÉE : Si vous étiez une entreprise, quels défis auriez-vous à affronter pour assurer des connexions positives avec la communauté autochtone?

### Groupe 1

- Obstacles
  - Langue
  - Critères d'embauche
  - À qui s'adresser pour la démarche?
  - Formation technique, prof / scolarisation
  - Perceptions/Préjugés
  - Communauté VS individu
  - Barrière culturelle
  - Préparation à la recherche d'emploi
  - Ex : C.V., contacts, etc.
- Comment les surmonter?
  - Réseautage
  - Veille sur l'emploi
  - Ouverture
  - Interconnexion des communautés
  - Principaux défis – Les 4 « E » :
    - Emploi
    - Éducation
    - Économie
    - Estime de soi
  - Information sociale
  - Services d'orientation
  - Faciliter la mobilité pour :
    - Formation
    - Travailleurs
- Pour faciliter des liens possibles :
  - Veille sur l'emploi
  - Journée carrière auprès des jeunes
  - Transfert de connaissances et même message pour tous
  - Création d'entreprises autochtones afin de favoriser le développement des communautés autochtones

### Groupe 2

- Entreprises & Syndicats
  - Reconnaissance des heures
  - Heures insuffisantes
    - Reenseignements antérieurs
    - Compliqué pour un individu
    - Aucun suivi
  - Trouver qui contacter
    - Aller plus directement vers les communautés
  - Formation adaptée donnée dans les communautés
  - Établir et maintenir des réseaux de communication de l'information
  - Réinstallation
  - Se rapprocher des communautés physiquement
- EDRHA
  - Représentation accrue des Autochtones dans le système
  - Rencontres individuelles – en personne
  - Radio communautaire
  - Effectuer des visites chez les clients
    - Accueillir les entreprises
  - Bonnes connaissances de base afin d'être en mesure de fournir des informations spécifiques (ex.: construction)
  - Les étudiants désirent retourner dans la communauté après avoir complété leurs études
  - Liens solides entre les domaines de la formation, l'éducation et l'emploi
  - Suivis sur une base fréquente
    - Assurer l'intégration d'apprentissage
    - Petits groupes
  - Surveiller le marché
  - Préjugés / Événements difficiles
  - Impacts des médias (négatifs)
  - Médias
    - Régulièrement
    - Publiciser continuellement
    - Possibilités, succès, informations
  - Comparable aux communautés rurales
  - Paliers gouvernementaux → Complexité
  - Bilinguisme
  - Éloignement est plus exigeant pour établir relations

- Inconnu → Insécurité
- Traitement équitable pour toutes nations
- Passer de la parole à l'action

### Groupe 3

- Syndicats/Entreprises
  - 1. Défis
    - (Syndicats – entreprises)
    - Discrimination
    - Langue
    - Formation
    - Culture
    - Stéréotypes/Préjugés
    - Règlement de conflits
    - Pas pris au sérieux par les syndicats
    - Ex: pas de représentation autochtone dans les cas de discrimination
    - Pas pris au sérieux par syndicat si autochtone est congédié
    - Manque d'équité entre les individus
  - 2. Pas de relève, pas bien préparé
    - En tant qu'union représentant les compagnies - Établir des relations avec la Commission locale des Premières Nations
    - Internet
    - Radio
    - Journaux
    - Bouche-à-oreille
    - Déplacement dans communauté
    - Emploi- Québec
    - CCQ

### Groupe 4

- Obstacles
  - Langues et communications
  - Lieu de travail/réinstallation
  - Compétences/Formation
  - Difficultés d'adaptation (employé/employeur)/ Programme d'accueil
  - Meilleurs contacts
    - Apprendre à connaître les gens (idées fausses, stéréotypes)
  - Relations de travail

- Meilleures communications et plus grand respect
- Statut légal (impôts) (conditions)
- Suppositions

### Groupe 5

- Ne sait pas avec qui entrer en contact
- Problèmes de recrutement et de rétention
- Pas de connaissance de la culture des P.N.
- Difficulté conciliation famille-travail
- Véhiculer l'information/l'information ne se rend pas à la bonne personne
- Pas d'organisation dans les organismes autochtones
- Enjeux politiques/économiques (taxes)
- Manque de relations entre les entreprises et les communautés/ Pas d'évènements pour promouvoir emplois pour autochtones
- Manque de compétences
- Pas de confiance en les Autochtones (stéréotypes/préjugés)
- Pas d'échange d'information entre les différents secteurs d'emplois
- Différences entre les diverses Nations
- Séances de sensibilisation
- Peur des syndicats (par les P.N.)
- Barrières de langues
- Différences au niveau des éthiques de travail

### Groupe 6

- Mobilité
- Formation, scolarité
- Langue, connaissance du sens des mots et signification
- Différences culturelles (Congé de chasse à l'oie, décès, rythme de travail), performance, disponibilité
- Préjugés (Ponctualité, problèmes sociaux, vol de jobs blancs)
- Où, à qui s'adresser?
  - Manque d'information
- Quels sont les moyens?
  - Situation géographique
- Taxes, impôts à payer
- Discrimination
- Manipulations des exigences

- Solutions
  - En respectant les différences culturelles
  - Dialogue, discussions
  - Formation aux employeurs
  - Formation en milieu de travail aux employés
  - Sensibilisation
  - Vraie histoire du Canada
  - Activités sociales
  - Visites dans les communautés

## Groupe 7

- Obstacles
  - « Choc », différence culturelle - Mode de vie très différent (famille, environnement, développement durable, langue)
  - Conflit avec valeurs autochtones « Traître » (mobilité)
  - Manque de compétences
  - Manque de compréhension
  - Manque d'information : Quels emplois? Ou? Quelles industries?
  - Préjugés : non-productifs
- Favorables
  - Politique d'embauche/incitatifs
  - Terminer la formation

## Les entreprises dans le rôle des EDRHA :

QUESTION GÉNÉRALE POSÉE : Si vous étiez signataire d'EDRHA ou autre agence d'emploi autochtone, quels défis auriez-vous à affronter pour assurer des connexions positives avec la communauté d'affaires.

## Groupe 8

- Dans les mocassins des autochtones
  - Réalité culturelle (Chasse, horaire, activités culturelles et traditionnelles)
  - Langue
  - Explication/Compréhension théorique
  - Cartes de compétences (Qui? Où? Sur quel territoire?)
  - N.B. d'heures de travail pour maintenir une carte de compétence/Problèmes de travail sur un territoire
  - Intégration au travail des autochtones dans un milieu non-autochtone (commentaires négatifs)
  - Informations générales sur les emplois
  - Problèmes de ressources pour la formation de base, école secondaire

- Rigidité des horaires/longueur de la semaine de travail en construction
- Accueil/approche inter-culturelle
- Formation disponible au sein même de la compagnie? Volonté de partenariats avec d'autres organisations?
- Critères d'embauche des employeurs inconnus
- À quoi sert un syndicat?
- Manque d'expérience et accès à la formation
- Attachement à la famille
- Problèmes personnels (dépendances...)
- Équité salariale
- Reconnaissance des diplômes et équivalents
- Conditions salariales (différents de taxation) qui suscitent de la jalousie
- Racisme
- Attitudes positives à prendre
- Choc culturel

## · Résumé

- Aspects culturels
  - Langue
  - Habitudes de vie (traditions)
  - Problèmes personnels (drogues, justice...)
  - Horaires
- Formation
  - Formation initiale
  - Maintien des compétences
  - Partenariats avec entreprises
- Conditions d'emploi
  - Équité salariale
  - Syndicats : Raison d'être? Peuvent-ils m'aider?
  - Impôts et taxation

## Groupe 9

- Exige le « parfait » profil de l'emploi – avoir « le look » physique
- « Difficile de se mettre dans la peau (les mocassins) des autres »
- Comment surmonter ces obstacles?
  - Formation obligatoire aux fonctionnaires (sensibilisation réalité P.N.)
  - Diffuser/expliciter notre projet.
  - Être vu comme un partenaire pas comme un profiteur
  - 1er contact important +++
  - S'adapter à la communauté!

- Obstacles à l'établissement de liens positifs
  - Manque de volonté
  - Rigidité des services, programmes
  - Aucun réseautage
  - Conflit de valeurs
  - Mécanismes des programmes formation/services de P.N.
  - La non-reconnaissance des diplômes obtenus par les P.N.
- Les obstacles à l'établissement de liens avec les communautés lorsqu'il s'agit de recrutement
  - Comme employeur :
    - Non-connaissance du milieu
    - Manque de scolarité
    - Méconnaissance des différentes cultures/Nations
  - Préjugés :
    - Préjugement
    - Stéréotypes
    - Image négative de « l'Indien »
    - Ne possède pas les compétences exigentes
  - Racisme
  - Barrière au niveau de la langue
  - Ne sait pas où/à qui s'adresser
- Réseau de contacts de partenaires
- Lutte aux préjugés
- L'éducation au sens large
- Promotion de la valeur du travail
- Sensibilisation sur le décrochage VS formation
- Adapter institution de formation
- Compagnonnage
- Syndicat autochtone
- Développement économique autochtone
- Développement de l'autonomie et pouvoir de préparer à l'intégration
- Équité en matière d'emploi
- Assouplir certaines règles
  - Accès à la qualification
- Emplois féminins
  - Attention particulière
  - Écart de salaire
- Défis (Stratégies)
  - Élaborer une stratégie VS le consensus nécessaire dans la communauté
    - Sortir/rester/adaptation ou pas, etc.
  - Élaborer stratégie basée sur les droits, le développement économique
  - Le leadership/porté parole pour plus de poids – une voie politique
  - Investir dans les jeunes, leur donner une place dans cette stratégie
  - Volonté politique et l'influencer

## Groupe 10

- Langue
- Culture
- Scolarité
- Éloignement
- Préjugés
- Absence de réseau de contact avec milieu pour trouver accès à la formation
- Pauvreté/accès à la formation
- Pression sociale VS coutumes
- Surmonter les obstacles
  - Formation de base
  - Meilleur échanges
  - Connaissance mutuelle
  - Promotion des droits Autochtones
    - Ex : droits territoriaux

## PARTIE 3: TABLES RONDES SUR LES ENJEUX DU CÔTÉ DE L'OFFRE/DU CÔTÉ DE LA DEMANDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Une discussion générale a eu lieu entre les représentants du côté de l'offre (communauté autochtone) et les représentants du côté de la demande (employeurs) du marché du travail. Les participants furent divisés en sous-groupes et ont été demandés de répondre à une série de questions. Le sommaire suivant regroupe les réponses fournies par les divers groupes.

### Table ronde du côté de l'offre du marché du travail

Le but de ces discussions était pour permettre aux participants de connaître les EDRHA et les communautés autochtones. Les représentants des EDRHA furent demandés d'agir en tant que conseillers auprès des entreprises afin de leur permettre de connaître le côté de la demande. D'une façon générale, les questions posées pour débiter le dialogue furent les suivantes :

#### Entreprises et syndicats:

Quels obstacles/frustrations rencontrez-vous dans le développement de liens avec la communauté autochtone?

Concernant les EDRHA, quelles sont les lacunes à combler pour améliorer vos relations avec la communauté autochtone?

Quelles sont les difficultés rencontrées en matière de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre autochtone?

#### EDRHA:

De quelle façon diffusez-vous de l'information au sujet de vos clients?

Quels conseils pourriez-vous offrir aux entreprises et syndicats sur la façon de surmonter les obstacles qui sont liés à l'établissement de liens positifs avec la communauté autochtone?

Voici les réponses fournies par chaque sous-groupe concernant le côté de l'offre du marché du travail :

#### Groupe 1

- Défis et frustrations sur l'embauche de la clientèle autochtone
  - Sessions de sensibilisation sur la culture autochtone
  - Construction : mise en valeur du compagnonnage
  - Changements des règles de soumission publique pour les contrats : sans abaisser le niveau d'exigence de la compétence des Autochtones
  - Participation à la reconstruction sociale de la communauté
  - Partenariats et transfert d'expertise pour que les Autochtones deviennent autonomes
  - Investissement dans le développement social

- Rôle du syndicat : sensibiliser et défendre les travailleurs Autochtones contre les préjugés
- EDRHA : Quelle méthode utilisez-vous pour annoncer vos services?
  - Site internet
  - Bulletin d'informations
  - Bouche à oreille
  - Table de concentration multiservices
  - Banque de données informatiques sur le marché de travail sur une base cartographique
  - Être proactif plutôt que réactif
  - Représentant à Emploi-Québec dédié aux Autochtones
- Résumé
  - Politiques de soumission publique
  - Partenariat entre les entreprises et les communautés = reconstruction de la communauté (implication sociale)
  - Rôle des syndicats : intégration des individus
  - Représentant autochtone à Emploi-Québec
  - Compagnonnage
  - Standards de compétence égaux (ne pas abaisser pour les autochtones)
  - Vieille technologie Technology watch

#### Groupe 2

- Défis/Difficultés liés à l'embauche des P.N.
  - Recrutement, rétention
  - Maintenir les Autochtones en emploi
  - Culture industrielle pas intègre chez les Autochtones (ex : respect de l'horaire de travail)
  - Problèmes liés à l'horaire de travail
  - Valeurs différents
  - Incompréhensions des P.N.(s)
- Engagement culturel
  - L'approche transculturelle pourrait susciter d'autres préjugés – établir des moyens concrets pour travailler avec les P.N. – Discussions et plan de développement professionnel entre l'employeur et l'employé
  - Créer dialogue – communication
    - Diffuser l'information
  - Mieux se comprendre
  - Accommodement raisonnable
  - Engagements de la part des employeurs – (actions concrètes)

- Liens avec les groupes autochtones pour fins d'embauche et de recrutement
- Identification d'un réseau
- Manque de connaissance sur les procédures d'embauche ou employeurs
- Culture industrielle doit s'ajuster aux réalités et aux besoins des P.N.
- Mentorat et outils
- Éducation faible P.N. (s) amène frein à l'offre

### Groupe 3

- Langue
- Relation avec l'argent
  - Aptitude à gérer un budget
  - Planification à long terme n'est pas une priorité
- Syndrome de « Solution miracle »
- Ne veut pas être patient et suivre le processus normal
- Si l'on ne passe pas par le système (CCQ) on ne travaille pas
- Défis et frustrations
  - Barrière de langue (ex: entreprise 100% crie )
  - Emploi (le français est requis)
  - Le français comme atout VS le cri comme atout
  - Influencé par nos croyances
    - Croyance générale - j'en ai besoin immédiatement
    - Si je ne peux pas l'avoir immédiatement, ça ne vaut pas la peine
    - Il faut changer la base de cette croyance
    - Il faut changer le concept de "ici et maintenant" pour "regardons vers l'avenir"
    - Il faut prendre en compte le processus
  - Désire être fortement rémunéré dès le début
    - Ne veut pas commencer en bas de l'échelle
    - Ne comprend pas le processus
  - Mauvaises pratiques de travail
    - Conséquences du syndrome "solution miracle" de la société moderne

- Problème créé par le gouvernement
  - ne travaille pas
- Syndrome du « plateau d'argent »
  - Lors de la création d'emplois, il faudrait former les gens avant de créer les emplois afin d'assurer que les emplois qui sont créés pour ces gens ne soient pas comblés par d'autres individus
- Ne profite pas de l'éducation gratuite
- La plupart des gens ne veulent que l'allocation et ils changent continuellement de programmes.
- 2. Ce que vous devez savoir concernant les EDRHA
  - Lien entre les études et le travail
    - Motivé par le fait d'avoir un emploi
    - Syndrome du "plateau d'argent"

### Groupe 4

- 1. Défis (D) et frustrations (F)
  - F - Emplois en matières premières (secteurs primaires et autres) aux gens du Nord : baisse le chômage
  - D - Distance
  - D - Intégration et adaptation des cultures
  - D - Développement moyen de formation pour Autochtones
  - F - Pas toujours légitime d'intervenir (instance gouvernementale)
  - F - Différences culturelles entre communautés et syndicats (lignée de pensée)
  - D - Pour une entreprise d'intégrer les communautés autochtones = défi
- 2. Connaissances à avoir
  - Qui veut travailler, le profil et emplois disponibles sur territoire
  - Développement d'un réseau entre EDRHA, Emploi-Québec et Service Canada
  - Lister les métiers disponibles et pré-requis sur le territoire des communautés Autochtones
  - Offrir support de l'extérieur autant au plan social que l'emploi
  - Bien connaître chacune des communautés autochtones où l'on se trouve pour mieux s'adapter et intégrer

- 3. Difficultés de recrutement et rétention
  - Pré-requis et évaluation qui trop souvent bloquent les communautés autochtones
  - Avoir un bon système chasseur de tête pour mieux reconnaître les capacités de chacun dans les communautés Autochtones
  - Langue utilisée en classe vs examen
  - Définir les termes pour mieux se comprendre
  - Ouvrir le dialogue et expliquer davantage l'entrée à l'emploi
  - Le compagnonnage
  - Avoir un bon code d'éthique afin de respecter les travailleurs Autochtones (de part et d'autre : employeur/employé)
  - Applications et façon de faire différentes
  - Employeurs : souvent papier
  - Employés : souvent plus pratique
- 4. Façons de diffusion de l'information
  - Banque formelles de candidats
  - Moyens de contrôle au sein des entreprises préétablis
  - Affichage dans endroits stratégiques au sein de la communauté
    - Souvent personne ciblée selon emploi (exige bonne connaissance des gens dans la communauté)
  - Faire de l'accompagnement des clients
- 5. Conseils offerts aux entreprises et syndicats par EDRHA
  - Agents de liaison pour EDRHA car se sont eux qui ont la connaissance de la communauté
  - Être un catalyseur
  - Se parler entre EDRHA et partager les modèles et les bons coups car chaque communauté est différente
- Solutions proposées
  - Développer les télécommunications et services
  - Avoir un centre local où l'information siège (bâtiment unique où tout est rassemblé, où se référer)
  - Notion d'accompagnement pour mieux bâtir l'estime des individus Autochtones (Mentors, compagnonnage)
  - Formation sur mesure pour décentraliser

## Groupe 5

### Entreprises et syndicats

- Défis et frustrations
  - Préjugés à défaire (« Indian time », « congé pour chasse à l'oie »)
  - Attentes claires (employeurs - employés)
  - Absences planifiées
  - Stabilité des contremaîtres
  - Connaissances de base (mathématiques et lecture), par rapport au domaine de la construction
  - Partenariat avec la Commissions de la construction du Québec (CCQ)
  - Employés sont de plus en plus formés
  - Employeurs ne prennent pas le temps pour former les clients
  - Individualisme vs communauté
  - Taux de roulement élevé
  - Tout est à court terme, incluant les politiques
  - Besoin d'une vision à long terme
  - Système de filtrage
  - Tous les membres de la communauté devraient être informés (communications)
  - Des programmes de formation devraient être offerts dans les communautés
- Question #2 -Concernant les EDRHA, quelles sont les lacunes à combler pour améliorer vos relations avec la communauté autochtone
  - Il y a encore beaucoup d'information à recueillir
  - Bonne volonté de la part de tous (partenariats, employeurs, etc.)
  - Les employeurs ne sont pas assez informés
- Question #3 - Quels sont les défis au niveau du recrutement et de la rétention de la main-d'œuvre autochtone?
  - Travail saisonnier, employés partent, il faut reformer
  - Autochtones sont des voleurs de jobs : il faut éduquer et sensibiliser
  - La rétention des employés est plus difficile que le recrutement
  - Manque de mobilité
  - Les problèmes sont similaires chez les non-autochtones
  - Employés formés ne sont pas toujours acceptés dans d'autres communautés
- Question #4 - De quelle façon diffusez-vous de l'information au sujet de vos clients?
  - Réseautage avec les signataires d'ententes
  - Réunion de démarrage (employer, contracter)

- Important d’avoir des modèles positives
- Solutions
  - Histoires de réussite, modèles positives, surtout dans les écoles
  - Maximiser les stratégies de communication (internet, brochures, etc.)
  - Encourager l’embauche des Autochtones

## Tables rondes – Enjeux du côté de la demande

Le but des discussions était de mieux connaître l’entreprise. Les entreprises ont été demandées d’agir comme des conseillers auprès des représentants des EDRHA afin de leur permettre de mieux comprendre le côté de la demande du marché du travail. Les questions posées :

### Aux EDRHA:

Quels sont les défis et les obstacles rencontrés dans l’établissement de relations avec les entreprises?

Avez-vous des suggestions sur la façon dont les entreprises et les syndicats pourraient diffuser les offres d’emploi actuelles et futures?

### Aux entreprises/syndicats:

Quels types d’emplois avez-vous à offrir aux Autochtones aujourd’hui?

De quelle façon procédez-vous à la diffusion des offres d’emploi de votre organisme ou secteur?

Quelles procédures spécifiques utilisez-vous pour effectuer le recrutement des Autochtones?

## Groupe 1

- Frustrations et défis
  - Éloignement géographique / accès remote
  - Valeurs différentes
  - Manque de communication
  - Roulement des représentants dans tables
  - Informations pas transmises
  - Création de liens est un « long » processus
  - Programmes / services offerts aux P.Ns pas connus
  - Ne connaît pas toujours le fonctionnement structural administratif des conseils de bande
  - Connait peu ou pas les EDRHA / font surtout affaire avec les conseils de bande où il existe des ententes formelles (ex : Hydro-Québec, Cris)
- Recrutement/rétention d’employés des P.N.
  - Langue/formation
    - Son accès géographique (éloignement)

- Poste offert n’est pas dans la communauté d’origine
- Information Diffusée – Comment? – EDRHA
  - Career Fair
  - « Bouche à oreille »
  - Forum
  - Rencontres informelles
- Moyens pour surmonter les obstacles
  - Échanges / visites dans les communautés
  - Sensibilisation culturelle
  - Les échanges pour développer des relations de travail sont relativement récents
  - Un moyen de créer ces liens: en organisant, en réunissant des partenaires régionaux/locaux comme aujourd’hui
- Solutions
  - Stratégie de marketing
  - Créer des contacts

## Groupe 2

- 1. EDRHA - Défis
  - Inviter les entreprises à rendre des visites afin de connaître les types d’emploi qui sont offerts
  - Éthiques de travail
  - Manque de sensibilité culturelle
  - Barrière de langue: les entreprises ont de la difficulté
  - Les Autochtones qui parlent déjà deux langues, s’efforcent pour apprendre une troisième langue
  - L’éloignement des communautés autochtones et les faibles bassins de population de ces collectivités
- 2. Syndicats
  - Manque de relations entre les Autochtones et les syndicats
  - Les syndicats entretiennent des stéréotypes au sujet des Autochtones
  - Les syndicats entretiennent des relations difficiles avec les gens
  - Les syndicats ne veulent pas d’Autochtones
  - Les représentants syndicaux des commissions scolaires ont de la difficulté à se déplacer en raison d’un manque de financement
  - Les syndicats doivent modifier le calcul des taux pour les régions éloignées
  - L’accès est difficile
  - Les descriptions de tâches (P.N./syndicats) doivent être plus claires: compétences, salaires

- « Il faut établir des relations avec les syndicats et les entreprises de façon réciproque »
- Un plus grand nombre de foires aux carrières au niveau régional
- Échanges d'affaires
- Népotisme
- Réclamer une meilleure participation de la part des syndicats (ex.: informations au sujet des Autochtones sur leurs sites internet)
- Une plus grande variété de descriptions d'emploi de la part des entreprises et organismes non autochtones
- En tant qu'Autochtone, votre destin est décidé par l'autrui. Vous croyez qu'en tant qu'Autochtone vous devez occuper un emploi chez les Autochtones si vous voulez travailler
- le groupe des EDRHA:
  - Pas de possibilités d'emploi dans les entreprises non autochtones
  - Les exigences au niveau des compétences doivent être mieux définies pour que les gens puissent les acquérir
- Syndicat: Pas de représentants de syndicats dans le groupe (peur de l'inconnu – par les deux côtés)
  - Les syndicats dans les villes éloignées manquent de représentation en raison d'un manque de budget – facteur dans les villes éloignées
  - Développer des relations entre les organismes ici présents afin de permettre l'établissement de partenariats dans l'avenir
  - Suggérer le développement d'une foire aux carrières régionale avec l'aide des expertises de la Commission de développement des ressources humaines des premières nations du Québec (CDRHPNQ) et Service Canada afin de permettre le développement de relations entre les entreprises, les syndicats, la CCQ, etc.
- Soutien politique de la part des Premières Nations pour les employeurs
- Clientèle urbaine
- Ils doivent s'adapter et ceci débute durant la période de formation
- EDRHA
  - Appui de la part des
    - EDRHA
    - Centres d'amitié
  - Les prérequis dans le domaine de la construction
  - CCQ autochtone ???
    - Nous ne voulons pas réduire les normes
  - La représentation syndicale
    - La représentation est une problématique
  - Nous avons besoin de projections
  - Il faut travailler avec les commissions scolaires
  - Nous offrons de la formation mais pas de garanties
  - Lien entre les EDRHA et le Chef et le Conseil
    - Il est au courant de ce qui s'en vient
    - Ententes
    - Partenariats
- Solutions et suggestions sur les moyens que les entreprises et les syndicats pourraient informer les EDRHA des offres d'emploi
  - Soutien politique de la part des leaders pour les employeurs afin d'assurer que des bonnes pratiques de travail soient mises en œuvre
    - De l'interférence pourrait empêcher la résolution de mauvaises habitudes de travail
  - Tout processus d'appels d'offres pour des contrats doit respecter la clause précisant que les Autochtones ont droit à une marge de manoeuvre de 10% (Cris). Cette procédure favoriserait des meilleurs contrats (ex.: les coûts sont plus élevés dans le nord).
  - Une meilleure volonté de la part des contracteurs pour former les travailleurs autochtones.
  - Développer des programmes qui favorisent des bonnes habitudes de travail et réduire les mauvaises habitudes, par exemple, pour se préparer pour une journée de travail (prendre le petit déjeuner, respecter les heures de pause). Les gestionnaires des projets doivent s'assurer que les travailleurs sont sensibilisés aux conséquences. Programme d'orientation au travail pour les nouveaux employés. Programme d'incitatifs pour le partage des coûts.

### Groupe 3

- Langue
  - Facteur de temps (période trop courte pour permettre le développement)
  - Oui, mais respecter les règlements du gouvernement
- Les contrats n'indiquent aucun élément concernant la formation
- Du côté autochtone, on embauche à des coûts moins élevés pour avoir plus de construction, donc on n'embauche pas d'individus avec des « cartes »
- Pas ailleurs, la communauté en tant qu'entreprise ne peut contourner le besoin de compétences vs. traduction des procédures, traduction des formations: il faut impliquer les gens de la communauté
- Le concept du temps n'est pas égal
- Bonnes habitudes de travail pour les jeunes
- Sensibilisation culturelle

- Co-op:
  - Plus de projets et de planification économique permettant d’y incorporer des formations en milieu de travail et des mentorats afin d’assurer le transfert de connaissances et de compétences. Ceci permettrait aux Autochtones de se familiariser avec les réalités du travail et d’obtenir les connaissances nécessaires pour faciliter la compréhension de la partie théorique de la formation et devenir “compétents”.
  - Identifier les entreprises qui seraient intéressées à former les Autochtones ou offrir des stages de travail.
  - Programmes d’apprentissage favorisant des carrières à long terme dans les métiers certifiés : planification de carrières qui inclut les métiers d’apprentissage et les spécialisations. Message aux Autochtones d’aller au-delà la formation et de la certification et planifier pour des emplois à long terme.
- Quels sont les types d’emploi qui sont disponibles?
  1. Emplois pour le conseil de bande: administration - infrastructure
  2. Construction
- Il existe des besoins dans les domaines de:
  - L’arpentage, l’architecture, les professions techniques (connaissances spécialisées), l’annonce de l’ouverture de nouvelles mines (création d’emplois) pour au moins 25 ans
  - Métiers!!!
- Processus pour établir le lien entre les employeurs et les travailleurs

## Groupe 4

- 1. EDRHA: Défis et frustrations
  - Défi de sensibilisation pour définir une carte de non-discrimination (code d’éthiques)
- 2. Diffusion des offres d’emplois
  - Se rendre sur place dans la communauté pour accompagner les Autochtones à s’inscrire (services de placement)
    - Favoriser le financement
  - Favoriser l’accessibilité aux services (ordinateur, Internet, etc.)
    - Moyens en lignes
  - Développer l’affichage à grande échelle dans les communautés
    - Traductions des outils (ex : posters)
    - Promouvoir les métiers sur place
  - Agent de recrutement dans les communautés
  - Mise à niveau des compétences

- 3. Types d’emploi à offrir aux Autochtones
  - Relations industrielles
  - Droits du travail
  - Cuisinier (aide, chef, etc.)
  - Électricien
  - Soudeur
  - Magasinier
  - Mineur
  - Conducteur de machinerie lourde
  - Autres emplois qui exigent le secondaire V
  - Mécanicien
- 4. Diffusion des offres
  - Posting
  - Visite d’agent dans les communautés
- 5. Procédures de recrutement
  - Chantier minier école
  - Encadrement pour apprentissage :
    - Magasinier
    - Cuisinier
- 6. Solutions à mettre en place
  - Guichet unique pour l’emploi
    - Infrastructure indépendante et bien identifiée
  - Accès à la formation
  - Identifier les jeunes potentiels pour des emplois dès leur jeune âge et développer le mentor.
    - 15-16 ans
  - Promouvoir les « histoires de réussite »
- 7. Liens et Ponts
  - Réunion pour gérer les litiges
    - Forcer les rencontres (avoir un lieu commun pour ces rencontres)
  - Miser davantage sur la présence des EDRHA pour faire le pont entre communautés et entreprises
  - Toujours continuer à sensibiliser pour favoriser le rapprochement
  - Dialogue en continu entre les parties
  - Établir les liens de confiance... et être patient pour développer les liens interculturels
  - Établir des indicateurs de performance

## Groupe 5

- Emplois disponibles
  - Opérateurs
  - Électricien, plomberie
  - Aide-foreur
  - Menuiserie
  - Machinerie lourde
  - Peintre, plâtrier
  - Journalier
- Il existe un besoin pour de la main-d'œuvre dans les domaines de la santé, des sciences et de l'enseignement
- Selon la région, on doit déménager en raison d'un manque de possibilités d'emploi dans son domaine
- Les employeurs reçoivent de nombreux C.V. mais les candidates ne possèdent pas toujours les compétences nécessaires
- Personne-contact dans la communauté (peut être un employé)
- Employé régulier
- Solutions
  - Les dossiers des employés devront être maintenus à jour, le facteur de temps doit être respecté
  - Banque de données sur la main-d'œuvre
  - Utilisation des médias, postes de radio
  - Former les employés, utiliser les programmes de formation (ex: CCQ)
  - Davantage de formation en milieu de travail
  - Lorsque les employés n'ont pas la formation nécessaire, la productivité baisse
  - Le domaine de la construction est exclu des "formations en milieu de travail" (ex: EQ). Il faudrait que ce domaine y soit inclus
  - Formation (long terme) VS construction (court terme)
  - La CCQ est plus ouverte et flexible dans le nord, comparativement avec le sud où les décisions sont prises
  - Les Autochtones devraient être informés sur les « bassins de main-d'œuvre » de la CCQ
  - Il faut avoir plus de communication concernant le système de la CCQ, le système d'Emploi-Québec, etc. (ex. : retenues sur la paie pour les services dentaires).

## Groupe 6

- Les EDRHAs doivent être plus visibles (on ne les connaît pas)
- Nécessite d'une banque d'emplois autochtone
- Participation de la communauté en général (tourisme)

- Départs de la communauté (« Éducation » tôt dans la vie des Autochtones)
- Programme de transition entre la communauté et le CEGEP et l'université
- Accompagnement pour les aider à s'adapter (choc culturel, préjugés...) Taux de décrochage et exigences réduites pour l'accès au diplôme
- Programme de mentor : entreprise – personne-ressource auprès des jeunes
- Organisation de « salons d'emplois » annuels pour les régions
- Utilisation des Centres d'amitié Autochtone pour créer un lieu avec les entreprises et un support à l'éducation des jeunes (tutorat)
  - Liens EDRHA – Centres d'amitié autochtones

## Groupe 7

- Frustrations/Défis
- Maximiser l'utilisation de la technologie (Internet)
  - Comme employeur : plus facilitant
  - Une porte d'entrée pour chaque nation
  - Publication de journaux
  - Service des ressources humaines crie
  - Autres Nations : pas de processus établi
- Que les communautés diffusent/affichent les offres d'emploi de façon « claire-établie »
- Tout affichage de poste doit être en anglais et en français
- Et DRHC? Leur mandat RE : affichages
- Employé autochtone
  - Communauté: manque d'information par rapport CCQ.
  - Contracteur peut « contrôler » le nombre d'heures, donc pas accès aux cartes de compétences
  - Que les syndicats fassent des sessions d'information dans les communautés

## Groupe 8

- Promesse d'engagement (la personne reçoit promesse d'un emploi)
  - Employeur (formation avec C.S.)
  - Communauté – Finance
- Tests d'équivalence des acquis reconnus par les C.S.
- Co-entreprise
  - Entreprise privée
  - Communauté
- Diffusion des informations
- Travailler avec plus grands nombre
- Site de recherches d'emplois Premières Nations & Inuit

- Mobilité de la formation
- Prêt de cartes
- Partenariats avec les C.S.
- Reconnaissance de la juridiction des Premières Nations
- Solutions
  - Compagnon autochtone à Opitciwan
  - Transférer compétences et expertises
  - Programme d'apprentissage en milieu de travail (Emploi-Québec)
  - Formation «à la maison »
    - Solution : faire des ponts entre formation à la maison et programme d'apprentissage
    - Former les communautés de Premières Nations anglophones

### Groupe 9

- Pistes et solutions
  - Juridiction interprovinciale et les métiers d'apprentissage / faciliter l'obtention du Sceau rouge
  - Accès à plus d'informations concernant la CCQ - obligations
  - Liens avec Communauté scolaire – formation en relation avec emplois disponibles sur place, dispensée dans la communautés
  - Fournir toute information nécessaire (prérequis) dès le début (CCQ – police)
  - Administrer les tests sur une base régulière, ne pas attendre à la fin
  - Accepter les différences et organiser différemment le travail
  - Déterminer ce que les Autochtones de la communauté veulent
  - Semaines/Activités de rapprochement
  - Compagnes de sensibilisation auprès des employeurs

### Groupe 10

- Soutien politique de la part des leaders
- Aider la communauté à obtenir des contrats
- Des ententes, oui, mais...?
- Les règles doivent être claires
- Orientation des travailleurs
- Incitatifs au travail (actions/parts)
- Planification économique vs. planification de formation
- Programmes coop / jeunes pour surmonter les problèmes et obtenir des stages avec les employeurs
  - Ententes avec les entreprises qui ont des contrats avec les communautés
- Travailler avec la structure provinciale (partenaires du marché du travail/ service aux entreprises) afin de créer une banque d'opportunités
- Nous avons besoin d'incitatifs au travail
- Créer des opportunités pour les jeunes pour qu'ils soient motivés pour travailler/mentorats
- Sensibiliser les jeunes et les gouvernements locaux (une fois le diplôme obtenu, on doit poursuivre (métiers d'apprentissage))
- Vision à long terme par rapport à l'éducation (études universitaires)
- Métiers

## PARTIE 4: TABLES RONDES SECTORIELLES

La deuxième journée du forum, les participants ont été divisés en quatre sous-groupes pour discuter des enjeux et des défis dans des secteurs spécifiques. Les tables rondes furent axées sur les secteurs suivants :

- Construction
- Foresterie
- Mines
- Économie sociale/tourisme

Chacune de ces tables rondes fut planifiée et animée de façon indépendante. Les notes des discussions se trouvent ci-dessous.

### Construction

Les intérêts à participer à l'industrie de la construction :

1. L'industrie de la construction au Québec est l'une des plus productives au Canada et la performance des travailleurs est enviable.
2. Reconnaître qu'il y a déjà une histoire de succès d'Autochtones dans l'industrie. Exemple des monteurs de structure d'acier Mohawks.
3. Les Autochtones ont intérêt à former leurs travailleurs pour les grands chantiers à l'extérieur des réserves, mais sur des territoires autochtones pour une meilleure argumentation dans le processus de négociations de traités avec les gouvernements et les corporations privées.
4. Les opportunités d'emploi à l'extérieur des communautés autochtones sont plus intéressantes et nombreuses.

Les pistes de solutions :

1. Besoin de beaucoup plus d'information et à différents intervenants autochtones qui ne sont pas toujours les politiciens autochtones.
2. Besoin de sensibilisation sur cultures autochtones et aux structures organisationnelles autochtones pour les intervenants du milieu du travail non autochtone.
3. Impliquer le Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport dans les processus d'employabilité.
4. Besoin de développer des outils de communications spécifiques aux Autochtones dans le curriculum de la formation professionnelle ainsi que pour les examens de qualification tel qu'un glossaire sur les termes français et anglais.
5. L'émission de certificats de compétence exemption doit être considérée en tant que mesures temporaires et à court terme.
6. Les communautés autochtones doivent diversifier les types de formation offerts pour les métiers et non pas miser que sur le métier de charpentier et opérateurs d'équipement lourd.
7. Privilégier une planification à long terme de la formation pour l'ensemble des métiers qui seront utiles dans les communautés autochtones et à l'extérieur de celles-ci.

8. Prévoir une certaine souplesse dans la réglementation menant à l'obtention de certificats de compétence pour les Autochtones des communautés.
9. Les bureaux régionaux de la CCQ peuvent jouer un rôle important dans la diffusion de l'information dans les communautés autochtones. Exemple, session d'information dans les écoles de bande.
10. S'assurer d'un suivi de la part des communautés pour leurs travailleurs « formés et donc qualifiés » en les maintenant à l'emploi et accepter de les payer suivant leurs compétences et qualifications dans les communautés autochtones.
11. La CCQ doit poursuivre son processus de restructuration du régime d'apprentissage en tenant compte des spécificités autochtones.
12. La CCQ doit informer les Autochtones de la disponibilité d'un « lecteur » en anglais ou en français lors de la passation d'un examen de qualification ainsi que de la possibilité de faire un examen bilingue.
13. La CCQ devrait permettre la passation d'examen pratique.
14. Créer un centre de formation professionnelle pour Autochtone en partenariat avec les Autochtones.
15. Le système de taxation (ex. prélèvement sur les salaires des travailleurs) doit être expliqué et accepté par les Autochtones.
16. Besoin de créer plus d'entreprises autochtones de construction afin de faciliter l'embauche de travailleurs autochtones.

### Foresterie

#### DÉFIS / PROBLÉMATIQUES

- Mauvaise image face à l'environnement – pratiques culturelles autochtones;
- Pénurie de main-d'œuvre;
- Main-d'œuvre vieillissante;
- Mauvaise perception du métier;
- Conditions de travail peu attrayantes;
- Formation déficiente ou limitée;
- Très peu d'inscriptions à tous les niveaux scolaires;
- Mobilité de la main-d'œuvre;
- Manque de confiance et de timides relations ou partenariats/collaborations;
- Besoin d'innover en industrie;
- Besoin d'investissements, de diversifier les produits;
- Besoin de remettre en valeur le bois comme un produit écologique et renouvelable.

#### Pistes de solutions :

- Adapter la formation;
- Développer le concept de forêt école / maison familiale rurale (travaux sur un territoire donné avec déplacement familial et échéancier déterminé);
- Diversifier les compétences;

- Accentuer la communication;
- Développer le maillage des compétences (reboisement – feu);
- Maintenir à niveau la formation des travailleurs;
- Obtenir le soutien de la direction dans les entreprises;
- Tenir compte de l'emplacement actuel et futur des autochtones hors réserve;
- Travailler en collaboration avec « l'Assemblée of first nations of Quebec and Labrador » (AFNQL) ainsi qu'avec « l'Institut de développement durable des premières nations du Québec et du Labrador (IDDPNQL) »;
- Sensibiliser les jeunes autochtones aux métiers et à l'environnement;
- Développer des modèles de cogestion;
- Initier des entreprises d'insertion avec des produits de 2<sup>ième</sup> transformation du bois (Techno-bois);
- Planifier des rencontres afin d'assurer un suivi;
- Établir des échéanciers précis afin de respecter les engagements et la mise en application concrète;
- Diffuser les bonnes initiatives;
- Intégrer les communautés dans le développement des ressources du territoire et intégrer les étudiants pour les intéresser;
- Enseigner obligatoirement les différentes cultures;
- Faire connaître les droits de tous sur les territoires.
- Job Boom, etc.
- Journaux
- Association minière, QC
- Réseaux communautaires
- Engagement de l'employeur
- Embauche de travailleurs sans expérience de travail
  - Programmes d'apprentissage offerts
  - Dép. pas nécessaire (Voisey's Bay)
  - Promotion dans les collectivités Autochtones
  - Établir liens avec les collectivités
- Outils pour préparation au travail
  - Utiliser les ententes pour accroître les emplois pour Autochtones
  - Intégration des travailleurs Autochtones, responsabilité de tous niveaux de la gérance de la mine
- Formation (Défis)
  - Formation transculturelle VS engagements transculturels
  - Soutien familial/ congé culturel
  - Cours de langues
- Manques
  - Les écoles et les entreprises à l'échelle locale pourraient investir dans la formation de la main-d'oeuvre locale
  - Renseigner les jeunes
  - Accès à des programmes de formation/études
  - Programmes de formation structurée et accréditée
  - Outils R.H. pour les communautés

## Mines

### Challenges / Défis

- Industrie
  - 1. Obligations d'embauche
    - 1. Obligations d'embauche
    - 2. Vis-à-vis traités / RE : embauche
    - 3. Manque de connaissances des collectivités autochtones
    - 4. Offre et demande – Emploi
    - 5. Baisser la barre/préalable (Formation/Éducation)
- 2. Faciliter l'embauche
  - Problèmes de distance
  - Communication
  - Efforts soutenus
  - Continuité/stabilité des intervenants (confiance)
  - Marketing – Promotion?
    - Visites, agents de recrutement, affiches
    - Industrie minière (semaine minière)
    - Médias électroniques

## Economie Sociale et tourisme

- Créateur :
  - D'entreprise et d'emploi dans la communauté
- Attirer Autochtones dans entreprises, insertion en emploi
- Mettre en place la gouvernance
  - Formation des :
    - Gestions et emplois sur session participative
- S'allier à des partenaires stratégiques
- Pour travail saisonnier, tâches complémentaires
  - Ex : aménagement, structure d'accueil, améliorer l'environnement (embellir)
- Organiser des visites des entreprises d'insertion
  - Ça suscite l'intérêt et l'adhésion

- Reconnaissance des compétences
  - Il y a des processus pour acquisition de certificats
- Solide formation pour le service à la clientèle
  - Crucial pour main d'œuvre qualifications car exigences des grossistes
- Valoriser le milieu touristique auprès du leadership, des communautés
- Rétention :
  - Travailler sur la (??)
  - Les OBNL forment et l'industrie vient les chercher

## PARTIE 5: LIENS DURABLES

Victoria LaBillois du Conseil des ressources humaines autochtones remercie les participants pour le bon travail accompli durant les deux jours du forum, le Conseil assurera le suivi de façon à voir quand et comment les engagements entreront en jeu. Dans ses observations finales, Victoria mentionne que la réussite des connexions dépendra largement sur l'établissement de relations et sur le respect des engagements. Elle remercie également le Comité de direction pour leur temps, leurs efforts, leur intérêt et leur engagement à la planification de ce forum si bien réussi.

Oscar Kistabish recite la prière de fermeture et mentionne qu'il souhaite recevoir, dans un avenir plus ou moins lointain, une mise à jour concernant les réalisations des engagements pris lors du forum.

## LE PROJET NATIONAL SUR LES MÉTIERS ET L'APPRENTISSAGE

Le besoin grandissant de travailleurs spécialisés et apprentis au Canada a été comblé par le Conseil des ressources humaines autochtones (CDRHAC) grâce à la création d'un projet sur les métiers et l'apprentissage. Cette initiative, d'une durée de trois ans, a été conçue pour développer de nouveaux partenariats et stratégies en matière d'emploi et elle donnera aux employeurs et formateurs un plus grand accès au capital humain autochtone largement inexploité et désirant combler l'écart en matière d'emploi.

Cette initiative innovatrice créera, solidifiera et mettra à profit des partenariats avec les secteurs privés-publics, les organismes d'emploi autochtones, les établissements d'enseignements et les intervenants gouvernementaux qui collaboreront à définir des méthodes pour recruter et conserver la participation des Premières Nations, des Métis et Inuit aux métiers et l'apprentissage.

Les membres de l'équipe du Projet sur les métiers et l'apprentissage du CRHA appuient activement les signataires des Ententes de développement des ressources humaines autochtones (EDRHA) avec les projets actuels et des futures initiatives qui assureront l'avancement des intérêts autochtones dans le domaine des métiers et de l'apprentissage.

La série de forums Main-d'oeuvre en connexion s'agit d'une première de plusieurs initiatives dans le domaine des métiers et de l'apprentissage permettant aux employeurs régionaux et nationaux à former des liens avec les agences et associations autochtones d'emploi, de recrutement et de formation. Le travail accompli lors du forum au Québec sera intégré dans un rapport qui servira à développer des initiatives dans le cadre du projet national sur les métiers et l'apprentissage.

Le Projet sur les métiers et l'apprentissage fournira des liens régionaux et nationaux aux intervenants à travers le Canada. Les initiatives multiplieront les compétences, les opportunités d'apprentissage et d'emploi, et ouvriront des portes afin de permettre aux intervenants de travailler ensemble au sein d'initiatives et projets sur les plans local, régional et national.

Le projet sur les métiers et l'apprentissage est administré par le CRHA et financé à l'aide d'une contribution de 2,9 millions\$ provenant du ministère des Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC).

Le CRHA est un partenariat public-privé à but non lucratif ayant comme mandat de promouvoir la participation des Autochtones au marché du travail canadien.

Pour obtenir plus de renseignements au sujet du Projet sur les métiers et l'apprentissage autochtone du Conseil :

- Peggy Berndt, Directrice, Communications & Marketing pberndt@aboriginalhr.ca
- Victoria LaBillois, Agente de liaison – métiers de l'est vlabillois@aboriginalhr.ca
- Colleen Ostlund, Coordinatrice administrative costlund@aboriginalhr.ca



# Main-d'oeuvre en connexion

**Forum du Québec :**

Bâtir des partenariats solides entre  
les Autochtones et le secteur privé

## Programme

29 mai 2007

13 h

### **Visite avant-forum**

- Visite de la mine (facultatif)

## Jour 1

30 mai 2007

7 h 30 - 8 h 30

### **Inscriptions**

8 h 30 - 8 h 35

### **Mot de bienvenue et présentations**

- Kelly Lendsay, président et directeur général, Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada

8 h 35 - 9 h 20

### **Cérémonie d'ouverture**

- Prière d'ouverture, Ainé
- Présentation de Service Canada

9 h 20 - 9 h 45

### **Survol économique**

- Luc Blanchette, économiste, Service Canada
  - Le marché du travail au Québec
  - La main d'œuvre autochtone
  - Questions

9 h 45 - 10 h 15

### **Pause et réseautage**

## Jour 1

10 h 15 – 11 h 30

### **Chausse mes mocassins**

- Atelier
- Plénières

11 h 30 – 12 h 30

### **Déjeuner**

- Témoignages

12h 30 – 14 h 15

### **Discussion concernant l'offre : main d'œuvre autochtone**

- Centres d'emplois autochtones (signataires d'Ententes de développement des ressources humaines autochtones – EDRHA) et communautés autochtones
- Le projet Sanajit, George Henri-Lefebvre, coordonnateur du projet Sanajit, Administration générale Kativik
- Atelier : Discussion concernant l'offre

14 h 15 – 14 h 30

### **Pause et réseautage**

14 h 30 – 16 h 45

### **Discussion concernant la demande: défis et solutions Marché du travail**

- Structure/Acteurs du marché du travail
- Atelier : discussion portant sur la demande
- Défis et solutions

16 h 45

### **Ajournement**

17 h 30 – 18 h 30

### **Cocktail**

18 h 30 – 21 h

### **Souper et gala**

## **Jour 2**

31 mai 2007

8 h 30 – 9 h

### **Survol du jour précédent**

9 h – 10 h 40

### **Tables rondes sectorielles**

- Mines
- Foresterie
- Construction
- Économie sociale – Tourisme

10 h 40 – 11 h

### **Pause et réseautage**

11 h – 12 h

### **Plénière des tables rondes sectorielles**

12 h – 13 h

### **Déjeuner**

13 h – 14 h 10

### **Pistes de solutions**

- Ateliers des tables rondes sectorielles

14 h 10 – 14 h 25

### **Pause et réseautage**

14 h 25 – 15 h 30

### **Pistes de solutions**

- Plénières

15 h 30 – 16 h 45

### **Éléments de suivi**

- Contacts pour assurer la continuité – Mot de la fin, Kelly Lendsay et Victoria LaBillois, Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada
- Prière de fermeture, Ainé
- Mot de clôture

## ANNEXE 2 LISTE DES PARTICIPANTS • • • •

NOM	ORGANISATION	VILLE
André, Dolorès	CDRHPNQ – Bureau Régional	Kahnawake, QC
André, Christian	CSMO – Aménagement forestier	Québec, QC
Anichinapéo, Simon	CDRHPNQ/CLPN C.D.R.H.A.A.	Val-d'Or, QC
Arseneault, Nathalie	CDRHPNQ/CLPN C.D.R.H.A.A.	Val-d'Or, QC
Beare, Stone	Community Liaison, Maritime and North Eastern Pipeline	Fredericton, NB
Audette, Denis	Ministère des Ressources naturelles et de la Faune	Rouyn-Noranda, QC
Babin, Mary Ann	Human Resources Development	Notre-Dame-du-Nord, QC
Babin, André	Technobois entreprise d'insertion	Val-d'Or, QC
Bacon, Priscilla	CDRHPNQ/CLPN de Betsiamites	Betsiamites, QC
Barnes, Beverley	Conseil de la Première Nation Abitibiwinni	Pikogan, QC
Basile, Suzy	Institut de développement durable des Premières Nations du Québec (IDDPNQL)	Wendake, QC
Bastien, Pierre	Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador	Wendake, QC
Béchar, Isabelle	Bradley Frères Limitée	Rouyn-Noranda, QC
Bellefleur, Marie-Doris	Conseil de bande d'Unamen Shipu	La Romaine, QC
Bergeron, Gilles	MasséNor Inc.	Val-d'Or, QC
Bernard, Luc	Ministère des Ressources naturelles et de la Faune	Val-d'Or, QC
Berndt, Peggy	Aboriginal Human Resource Development Council of Canada (AHRDCC)	
Bertrand, Jocelyne	Service Canada	Montréal, QC
Blacksmith, Norman	Cree Human Resource Development (CHRD)	Mistissini, QC
Blanchette, Luc	Service Canada	
Boulianne, Louis-Patrick	Nunavik Construction	Rouyn-Noranda, QC
Bourbonnais, Jacques-Émile	Conseil Provincial du Québec des Métiers de la Construction	Anjou, QC
Brien, Lillian	Cree School Board	Montréal, QC

NOM	ORGANISATION	VILLE
Brown, Denise	Cree Human Resource Development (CHRD)	Eastmain, QC
Buckell, Francine	CDRHPNQ – Bureau Régional	Kahnawake, QC
Calderhead, Coco	Trans Canada Pipelines	Montréal, QC
Capissisit, Billy	Cree Human Resource Development (CHRD)	Ouje-Bougoumou, QC
Carbonneau, Claudette	Confédération des syndicats nationaux (CSN)	Montréal, QC
Castonguay, Jacinthe	Service Canada	Montréal, QC
Chapadeau, Gilles	F.T.O.	Rouyn-Noranda, QC
Charpentier, Céline	CSMO – Économie sociale et action communautaire	Montréal, QC
Cheezo, Sabrina	Conseil de bande Lac Simon	Lac Simon, QC
Chevrier, Arlene	Eagle Village First Nation-Kipawa	Temiscaming, QC
Chevrier, Darlene	Algonquin Nation Tribal Council	Notre-Dame-du-Nord QC
Chief, Kevin	Algonquin Nation HRSD	Notre-Dame-du-Nord QC
Choquette, Hélène	Confédération des syndicats nationaux (CSN)	Montréal, QC
Cleary, Ralph	CDRHPNQ – Bureau Régional	Kahnawake, QC
Cloutier, Edith	Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or (CAAVD)	Val-d'Or, QC
Cloutier, Marco	CDRHPNQ/CLPN C.D.R.H.A.A.	Val-d'Or, QC
Cloutier, Yves	CSN – Construction	Montréal, QC
Cloutier, Christian	Aboriginal Human Resource Development Council of Canada (AHRDCC) / The C O N S I L I U M Consulting Group	Ottawa, ON
Collin, Luc	Société Touristique des Autochtones du Québec (STAO)	Wendake, QC
Commonda, Jamie	Kitigan Zibi Anishinabeg	Maniwaki, QC
Cooper, Diane M	The Cree First Nation of Waswanipi	Waswanipi, QC
Cooper, Raymond	The Cree First Nation of Waswanipi	Waswanipi, QC
Côté, Daniel	Conseil des Montagnais du Lac-Saint-Jean	Mashteuiatsh, QC

NOM	ORGANISATION	VILLE
Cousineau, Maya	Commission de la construction du Québec (CCQ)	Montréal, QC
Dagenais, Mario	FNHRDCQ – Regional Office	Kahnawake, QC
D'Astous, Patrick	Association de l'enseignement du Nouveau-Québec (CSQ)	Montréal, QC
Decontie, Micheal	Emploi Quebec	Maniwaki, QC
Deschenes, Miville	VCC	Victoriaville, QC
Dickey, Daniel	Institut de développement durable des Premières Nations du Québec (IDDPNQL)	Wendake, QC
Dickey, Manon	Emploi-Québec	Rouyn-Noranda, QC
Dixon, Henry David	Cree Human Resource Development (CHRD)	Waswanipi, QC
Dubeau, Chantal	Commission de la construction du Québec (CCQ)	Montréal, QC
Ducharme, Richard	CDRHPNQ/CLPN C.D.R.H.A.A.	Val-d'Or, QC
Dumont, Virginia	CNALS	Lac Simon, QC
Dupont, Renaud	Xstrata Nickel	Rouyn-Noranda, QC
Dupuis, Suzanne	Emploi-Québec	Rouyn-Noranda, QC
Dupuis, Serge	F.T.O. – Construction	Montréal, QC
Duquette, Luc	Hydro-Québec	Rouyn-Noranda, QC
Duval, Marcel	Confédération des syndicats nationaux (CSN)	Val-d'Or, QC
Elbaz, Avi	Commission de la construction du Québec (CCQ)	Montréal, QC
Etapp, Rachel	Eeyou Economic Group /CEDC Inc.	Waswanipi, QC
Flamand, Raoul	Conseil des Atikamekw de Manawan	Manawan, QC
Fortin, Michel	Fédération des travailleurs(euses) du Papier et de la forêt (CSN)	Québec, QC
Frenette, Yvon	Gouvernement du Québec	Val-d'Or, QC
Gagné, Lisa	Femmes autochtones du Québec Inc.	Kahnawake, QC
Gagné, Nathalie	Centre de développement de la formation et de la main-d'oeuvre (CDFM) Huron-Wendat	Wendake, QC
Gagné, Gérald		Québec, QC

NOM	ORGANISATION	VILLE
Gagnon, Monique	Affaires Indiennes et du Nord Canada (AINC)	Québec, QC
Garneau, Edith	Commission de la construction du Québec (CCQ)	Montréal, QC
Gélineau, Marc	CSN	Lorrainville, QC
George, Gloria	Cree Human Resource Development (CHRD)	Whapmagoostui, QC
Giguère, Daniel	Gouvernement du Québec	Québec, QC
Gillies, Michel	Cree Human Resource Development (CHRD)	Waskaganish, QC
Gilpin, Christina	Cree Human Resource Development (CHRD)	Wemindji, QC
Gosselin, Louise	FNHRDCQ – Regional Office	Kahnawake, QC
Gosselin, Rose-Anne	CDRHPNQ – Bureau Régional	Kahnawake, QC
Goulet, Josée	Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ)	Wendake, QC
Grégoire, Pierre	Hydro-Québec	Montréal, QC
Gros-Louis, Mario	Institut de développement durable des Premières Nations du Québec (IDDPNQL)	Wendake, QC
Gros-Louis, Nancy	CLPN Huronne-Wendat	Wendake, QC
Guimont, Pierre	CSMO – Mines	Québec, QC
Gunner, Laurie	Council of the Cree Nation of Mistissini	Mistissini, QC
Hall, Craig	Aboriginal Human Resource Development Council of Canada (AHRDCC)	
Harpin, Robert	Confédération des syndicats nationaux (CSN)	Le Gardeur, QC
Hébert, Linda	Commission de la construction du Québec (CCQ)	Val-d'Or, QC
Hoff, Eleanor	FNHRDCQ / LFNC of Odanak	Odanak, QC
Horne, Steven	Tewatohnni'saktha	Kahnawake, QC
Iavarone, Michel	Service Canada, Région du Québec	Montréal, QC
Iserhoff, Lorriane		Waskaganish, QC
Jacob, Henri	Conseil Anicinapek de Kitchisakik	Val-d'Or, QC
Jacob, Jean-Marc	Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTO)	Québec, QC

NOM	ORGANISATION	VILLE
Jarvis, Susan	Aboriginal Human Resource Development Council of Canada (AHRDCC)	
Joannette, Diane	CDRHPNQ – Bureau Régional	Kahnawake, QC
Jolly, John	Eeyou Economic Group / CFDC Inc.	Waswanipi, QC
Julien, Mario	Xstrata Nickel – Mine Raglan	Rouyn–Noranda, QC
Juteau, Lili	Administration Régionale Kativik	Kuujuuaq, QC
Kenney, Ian	Consilium Consultling Group	Ottawa, ON
Kistabish, Donna	Conseil de la Première Nation Abitibiwinni	Pikogan, QC
Kistabish, Oscar	Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or (CAAVD)	Sullivan, QC
Kitchen, Marlene I.	Cree First Nation of Waswanipi	Waswanipi, QC
LaBillois, Victoria	Aboriginal Human Resource Development Council of Canada (AHRDCC)	
Lamarche, François	Confédération des syndicats nationaux (CSN)	Montréal, QC
Lameboy, Therese	Northern Quebec Teaching Association (NQTA)	Montréal, QC
Langlois, Robert	Service Canada	Montréal, QC
Langlois, Julie	CSMO – Aménagement forestier	Québec, QC
Lapierre, Michel	École secondaire Amick–Wiche	Lac Simon, QC
Launier, Jean	Constructions Peribonka Inc.	Mashteuiatsh, QC
Lavoie, André	Association minière du Québec	Québec, QC
Leclair, Isabelle	Commission de la construction du Québec (CCQ)	Montréal, QC
Leclerc, Yves	Confédération des syndicats nationaux (CSN)	Lachine, QC
Lefebvre, Georges Henri	Administration Régionale Kativik	Kuujuuaq, QC
Lemay, Donna	FNHRDCQ – Regional Office	Kahnawake, QC
Lemieux, Clément	Centre local d'emploi	Val-d'Or, QC
Lindsay, Kelly	Aboriginal Human Resource Development Council of Canada (AHRDCC)	
Letarte, Gérald	Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTO)	Anjou, QC

NOM	ORGANISATION	VILLE
Lévesque, Annie	CDRHPNQ/CLPN C.D.R.H.A.A.	Val-d'Or, QC
Lévesque, Luc	Hydro-Québec	Rouyn-Noranda, QC
Loiselle, Solange	Kativik Regional Government	St-Damase, QC
Mailhot, Alain	Fédération de la CSN - Construction	Montréal, QC
Martel, Julie	CDRHPNQ - Bureau Régional	Kahnawake, QC
Martin, Randy	Cree School Board	Waswanipi, QC
Mathias, Martina	Long Point First Nation	Winneway, QC
Matoush, Albert	Matoush Enterprises Enr.	Mistissini, QC
Matoush, Timothy	Matoush Enterprises Enr.	Mistissini, QC
Matthew, Martha	Cree Human Resource Development (CHRD)	Chisasibi, QC
McComber, Kenneth	Mohawk Council of Kahnawake	Kahnawake, QC
McDonald, Cheryl	FNHRDCQ - Regional Office	Kahnawake, QC
McGuire, Sandy	Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or (CAAVD)	Val-d'Or, QC
McKenzie, Leonard	ITUM	Sept-Îles, QC
McKenzie, Salomé	Conseil de la Nation Anishinabeg	Lac Simon, QC
McLaren, Ted	Fédération de la CSN - Construction	Montréal, QC
Mianscum, Henry	Cree Human Resource Development (CHRD)	Mistissini, QC
Mianscum, Micheal J.	Cree Human Resource Development (CHRD)	Mistissini, QC
Miller, Louise	FTQ - Fédération des travailleurs du Québec	Montréal, QC
Moore-Tepanier, Glenda	Eagle Village First Nation-Kipawa	Kipawa, QC
Moreau, Jean-François	Nunavik Construction	Rouyn-Noranda, QC
Morin, Normand	CDRHPNQ - Bureau Régional	Kahnawake, QC
Mowatt, Josée	Conseil de la Première Nation Abitibiwinni	Pikogan, QC
Ostlund, Colleen	Aboriginal Human Resource Development Council of Canada (AHRDCC)	
Page, Allan	Construction Sector Council	Victoria, BC
Pagé, Joël	Xstrata Nickel - Mine Raglan	Rouyn-Noranda, QC

NOM	ORGANISATION	VILLE
Papatie, Charlie	Conseil Anicinapek Kitcisakik	Val-d'Or, QC
Papatie, James	Conseil de bande Kitcisakik	Val-d'Or, QC
Paul, Robert	F.T.Q. – Construction	Montréal, QC
Peltier Mavin, Catherine	Ressources naturelles Canada	Ottawa, ON
Petawabano, Matthew	Cree Human Resource Development (CHRD)	Mistissini, QC
Petawabano, Micheal	Cree Human Resource Development (CHRD)	Mistissini, QC
Picard, Ghislain	AFNQL Regional Vice Chief	Kahnawake, QC
Picard, Julie	CDRHPNQ – Bureau Régional	Kahnawake, QC
Pollock, Eleanor	Micmacs of Gesgapegiag	Gesgapegiag, QC
Polson Hunter, Linda	Long Point First Nation	Winneway, QC
Rabbitsskin, Wayne	Cree Human Resource Development (CHRD) – Cree Regional Authority (CRA)	Nemaska, QC
Rancourt, Marielle	CSMO – Transformation du bois	Québec, QC
Ratt, Casey		Barriere Lake, QC
Ratt, Gracy	Algonquin Nation Human Resources and Sustainable Development Corp.	Notre-Dame-du-Nord, QC
Richard, Isabelle	Kanesatake Human Resources Office	Kanesatake, QC
Richmond, Gina	CDRHPNQ – Bureau Régional	Kahnawake, QC
Richmond, Ema	SDRHPNQ	Val-d'Or, QC
Rock, Laura	CDRHPNQ – Bureau Régional	Kahnawake, QC
Rock, Marlène	CDRHPNQ – Bureau Régional	Kahnawake, QC
Saganash, Louisa	Cree Human Resource Development (CHRD) – Cree Regional Authority	Mistissini, QC
Saganash, Johnny	SEBJ	Eastmain-1-A-Sarcelle-Rupert, QC
Scherrer, René	Consolidated Thompson	Montréal, QC
Sexton, Charles	Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTO)	Québec, QC

NOM	ORGANISATION	VILLE
Simon, Mary	The Mohawk Council of Kanesatake	Oka, QC
Sioui, Sylvie	Société Touristique des Autochtones du Québec (STAO)	Wendake, QC
Stanger, Velma	Algonquin Nation Human Resources and Sustainable Development Corp.	Notre-Dame-du-Nord, QC
St-Arnaud, Réjean	CSMO – Transformation du bois	Québec, QC
St-Onge, Kathleen	Conseil Tribal Mamit Innuat Inc.	Sept-Îles, QC
St-Onge, Simon	Fédération québécoise des coopératives forestières	Québec, QC
Tanguay, Annick	9171-7835 Québec Inc. Waswanipi Eenuch Construction	Roberval, QC
Thibault, Line	Emploi-Québec	Québec, QC
Thibodeau, Judith	Listuguj Mi'gmaq Development Centre	Listuguj, QC
Thusky, Michel	Algonquin Nation Secretariat Human Resources Sustainable Development (HRSD)	Le Domaine, QC
Trapper, Abel	Cree Regional Authority / Cree Human Resource Development (CHRD)	Mistissini, QC
Tremblay, Alain	Commission de la construction du Québec (CCQ)	Montréal, QC
Vachon, Christian	CDRHPNQ	Sept-Îles, QC
Vincent, Rémy	Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador	Wendake, QC
Wapachee, Lana	Cree Human Resource Development (CHRD)	Mistissini, QC
Wapachee, Margaret R	Cree Nation of Mistissini	Mistissini, QC
Wylde, Gina	CDRHPNQ – Bureau Régional	Kahnawake, QC
Wylde, Roger	Société Touristique des Autochtones du Québec (STAO)	Wendake, QC
Yergeau, Yvon	Commission de la construction du Québec (CCQ)	Val-d'Or, QC
Young, Norm	Tembec	Temiscaming, QC
Young, Jennifer	Wolf Lake First Nation	Temiscaming, QC
Zenadocchio, Nadia	Le groupe DESFOR	Québec, QC

# ANNEXE 3

## SOMMAIRE DES ÉVALUATIONS • • • •

FORUM DU QUÉBEC :  
MAIN-D'OEUVRE EN CONNEXION  
LES 30-31 MAI 2007

# ANNEXE 3 • • • •

## RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION DU FORUM TENU À VAL-D'OR, QUÉBEC

### SOMMAIRE

Le forum *Main-d'œuvre en connexion* qui a eu lieu à Val-d'Or, Québec a accueilli des délégués représentant les signataires d'Ententes de développement des ressources humaines autochtones (EDRHA), le marché du travail et les institutions. Au total, 181 participants ont assisté à l'événement, soit 94 représentants des EDRHAs, 17 représentants des institutions, 55 représentants du marché du travail, et 15 inconnus. 12 évaluations ont été reçues, ce qui donne un taux de réponse de sept pour cent.

### QUESTIONS GÉNÉRALES ET RÉPONSES

2. Le forum *Main-d'œuvre en connexion* a-t-il répondu à vos attentes ?

Oui.....	10
Non.....	0
Aucune réponse.....	2

#### Commentaires :

- Au-delà de mes attentes.
- Je n'avais pas d'attente.
- Je n'avais aucune attente, je suis venue c'est tout, afin de recueillir le maximum d'infos...
- Le contenu et la formule par ateliers étaient très appréciés.
- Peu d'attentes. Heureusement surpris.

3. Le matériel que vous avez reçu lors du forum vous était-il utile ?

Oui.....	11
Non.....	0
Aucune réponse.....	1

#### Commentaires :

- Mais les documents et renseignements me seront utiles.
- J'aurais apprécié avoir les adresses des sites Web des organismes représentés.
- Lors des ateliers, je trouve que nous n'avons pas eu le temps de les lire. Devrait être posé par Internet après lecture des documents.
- Beaucoup de documentation adaptée à la clientèle autochtone..

4. Avez-vous visité le site Web de *Main-d'œuvre en connexion* ([www.workforceconnex.com](http://www.workforceconnex.com)) avant le forum ?

Oui.....	7
Non.....	5
Aucune réponse.....	0

#### Commentaires :

- Plus d'information en anglais qu'en français.
- J'irai le visiter.
- Seulement pour mon inscription.

5. Avez-vous pris connaissance du forum assez longtemps d'avance ?

Oui.....	7
Non.....	5
Aucune réponse.....	0

#### Commentaires :

- Je travaille au comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier. On était sur le comité d'organisation.
- J'aurais apprécié connaître le programme plus tôt.
- Il y a 2 mois lors d'une présentation par le conseil main-d'œuvre forestier.

6. Un aspect du forum que j'ai apprécié :

- Très dynamique. Permet d'aller au-delà des préjugés.
- La convivialité.
- Convivialité.
- L'atelier Chaussure mes Mocassins. Bravo!
- Félicitation, très bon. Bon programme.
- Tables sectorielles.
- L'ouverture. Les tables rondes.
- Les tables rondes sectorielles.
- Visite de la mine. Soirée culturelle. Atelier & Sociale. Animation. L'accueil.
- Voir nos leaders (dans leur secteur respectifs).
- Tout et particulièrement les échanges « mixtes » (Autochtones et intervenants).
- Atelier d'abord, puis les tables rondes, dans cet ordre.

7. Un aspect du forum que je changerais :
- Mieux expliquer les objectifs des ateliers, des objectifs en général.
  - Avoir plus d'informations avant la tenue du forum... Sinon, bon déroulement!
  - Plus d'instructions pour les amateurs et secrétaires.
  - Présence des représentants des mines???
  - Je ne changerais rien. C'est assez bien organisé. C'est un bon boulot.
  - Température dans la salle du forum.
  - Durée – trop brève. Ajouter visite de différents centres. Impartir plus de temps aux ateliers.
  - Arrêter de tourner autour du pot! Y aura-t-il un réel suivi?
  - Aucun!
  - Ateliers unilingues. Clairement identifiés.

## DÉLÉGUÉS DU SECTEUR PRIVÉ

1. Avant de participer à ce forum *Main-d'œuvre en connexion*, j'étais très bien renseigné au sujet des signataires des Ententes de développement des ressources humaines autochtones (EDRHAs).

Oui .....	2
Non.....	8
Aucune réponse.....	2

### Commentaires :

- Offrir de la formation aux personnes mandatées par cet organisme pour faire de la promotion dans les communautés.

2. Grâce à ce forum, j'ai maintenant une meilleure compréhension des contraintes et obstacles auxquels font face les EDRHAs en ce qui a trait à leurs efforts de travailler avec des entreprises afin d'assurer des placements d'emplois.

Oui.....	8
Non.....	0
Aucune réponse .....	4

### Commentaires :

- Pas plus parce que leur visibilité n'est pas assez évidente pour moi.
  - Un peu mieux.
3. Je prévois élaborer un plan afin d'accroître le niveau de recrutement et de rétention des Autochtones au sein de mon organisation.

Oui.....	10
Non.....	0
Aucune réponse.....	2

### Commentaires :

- C'est un gros défi, je travaille dans un monde autochtone dans mon milieu.
- Cet aspect s'applique peu pour le Nunavik – selon les secteurs.
- Je veux voir d'autres diplômés dans diverses emplois/carrières.

## DÉLÉGUÉS DES SIGNATAIRES DES ENTENTES DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES AUTOCHTONES (EDRHAS)

1. Avant de participer à ce forum mon EDRHA a fait face à plusieurs défis en établissant des relations avec le monde des affaires.

Oui .....	4
Non .....	2
Aucune réponse .....	6

### Commentaires :

- Je n'en sais rien, pas assez visible. Qui est là dans mon milieu?
- Pensais juste à la CDHRAA, EDRHA me disait rien.

2. *Main-d'œuvre en connexion* m'a aidé à mieux comprendre les enjeux et contraintes auxquels le monde des affaires doit faire face afin de recruter et retenir des Autochtones.

Oui .....	7
Non .....	0
Aucune réponse .....	5

### Commentaires :

- Ben, le peu de scolarité des Autochtones n'est pas facilitant, le décrochage scolaire chez les jeunes non plus.
- Oui, mais je connaissais cela avant le forum.
- Oui, mais les affaires de construction, selon moi, refusent d'autres ouvertures, trop centré à leur manuels qu'à la technique.

## TÉMOIGNAGES DU FORUM MAIN-D'ŒUVRE EN CONNEXION – QUÉBEC :

*« Très intéressant, il était temps qu'un forum de ce genre se déroule au Québec pour faire le pont avec les communautés. Je compte bien travailler dans ce sens pour le futur. Félicitations! »*

Julie Langlois, Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF)

*«Création de liens et témoignages riches »*

Anonyme

*«Excellent forum. Un bon moyen pour établir des contacts importants. Sessions très instructives. »*

Judith Thibodeau, Listuguj Mi'gmaq Development Centre

*«Le forum a été une bonne occasion d'établir des contacts et de puiser de bonnes idées et de mieux connaître les Autochtones. »*

Lili Juteau, Administration Régionale Kativik

*«Très intéressant de voir avec quels autres organismes on peut faire affaire. »*

Conseil de la Nation Anishnabe du Lac Simon (CNALS)

*«On se connaît mieux, on brasse des idées et on arrive à des solutions communes! »*

Denis Audette, Ministère des Ressources naturelles et de la Faune, Québec

# ANNEXE 4 • • • •

## DÉFINITION DES TERMES

Acronym	Définition
AHRDS	Aboriginal Human Resources Development Strategy
AHRCC	Aboriginal Human Resource Council of Canada
AHRDAs	Aboriginal Human Resources Development Agreements holders
AWPI	Aboriginal Workplace Partnership Initiative
CCQ	Commission de la construction du Québec
CEGEP	Collège d'enseignement général et professionnel
CHRD	Cree Human Resources Development
CEDO	Community Economic Development Officer
CLPN	Commission locale des Premières Nations
CNSSLF	Canada/Québec Skills and Learning Framework
CS	Commission scolaire
CV	Curriculum vitae
EDRHA	Entente de développement des ressources humaines autochtones
EQ	Emploi-Québec
FN	First Nation(s)
FNHRDCQ	First Nation Human Resource Development Commission of Quebec
HR	Human Resource
HRSDC	Human Resources & Social Development Council
LFNC	Local First Nation Commission
IN	Inclusion Network
IT	Information Technology
NEO	Native Employment Officer
OBNL	Organisme(s) à but non-lucratif
PN	Premières Nation(s)
PSE	Post Secondary Education



Aboriginal Human  
Resource Council

connections – partnerships – solutions

## WORKFORCE CONNEX

Québec Forum:

Promote the education, training  
and hiring of Aboriginal people

May 30–31, 2007

Val d'Or, Québec



## ACKNOWLEDGEMENT ● ● ● ●

The Aboriginal Human Resource Council (AHRC) would like to acknowledge and thank members of the Québec regional planning committee who dedicated their time and talent to help make the Québec *Workforce Connex* Forum a successful event.

### QUÉBEC *WORKFORCE CONNEX* PLANNING COMMITTEE

#### AHRDA Representatives

- First Nation Human Resource Development Commission of Quebec
- Cree Human Resource Department
- Kativik Regional Government
- Algonquin Nation Program & Services Secretariat

#### Government Representatives

- Secrétariat aux affaires autochtones
- Commission de la construction du Québec
- Service Canada
- Indian and Northern Affairs Canada
- Emploi-Québec
- Transports Québec
- Hydro-Québec

#### Labour Market Representatives

- Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier
- Comité sectoriel de main-d'œuvre des mines
- Comité sectoriel de main-d'œuvre économie sociale et action communautaire
- Fédération des travailleurs/euses du Québec
- Confédération des syndicats nationaux
- Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec

As well the AHRC would like to thank Elder Oscar Kistabish for the opening and closing prayer, and Jocelyne Bertrand and Michel Iavarone (Service Canada, Québec Region) for their particular contribution to the planning of the Québec forum.



**Canada**

The national *Workforce Connex* forum series is administered by the Aboriginal Human Resource Council through funding provided by the Sector Council Program, Human Resources and Social Development Canada.

# TABLE OF CONTENTS • • • •

- ACKNOWLEDGEMENT ..... 2
- MESSAGE FROM PRESIDENT/CEO ABORIGINAL HUMAN RESOURCE COUNCIL ..... 4
- EXECUTIVE SUMMARY ..... 5
- FORUM DISCUSSIONS ..... 6
  - Part 1: Economic Overview ..... 6
  - Part 2: Walk in My Shoes: A Personal Connection ..... 6
  - Part 3: Supply Side/Demand Side Issues Roundtables ..... 10
  - Part 4: Sectoral Roundtables ..... 18
  - Part 5: Sustaining Connections ..... 20
- OVERVIEW OF THE NATIONAL TRADES STRATEGY ..... 20
- APPENDICES ..... 21
  - Appendix 1: Forum Agenda ..... 21
  - Appendix 2: Attendance ..... 25
  - Appendix 3: Evaluation Summary ..... 33
  - Appendix 4: Glossary of Terms ..... 38

# MESSAGE CEO/PRESIDENT • • • •

## ABORIGINAL HUMAN RESOURCE COUNCIL

Kelly Lendsay

July 2007

Dear *Workforce Connex* participant,

It is my pleasure to present the outcomes of the Québec *Workforce Connex* Forum, held in Val-d'Or, Québec on May 30 and 31, 2007.

The concept behind *Workforce Connex* came to life after Human Resources and Social Development Canada undertook a series of roundtables with stakeholders across the country in 2005. The principal purpose of the tour was to bring together Aboriginal Human Resource Development Agreement holders (AHRDAs), the private sector and other key stakeholders together to discuss better collaborations in Aboriginal labour market development.

Throughout this process the council emphasized the importance of collaboration, coordination and communication. To achieve results, the potential partners; government, the private sector, unions, community groups and Aboriginal people, have to be committed to implement sustainable partnership strategies.

It was rewarding to see this vision unfold through active discussion among all participating stakeholder groups at the Québec forum. Participants were engaged in discussion and motivated to break down barriers and find solutions to resolve the current training, recruitment and retention issues of Aboriginal people.

It's now critical for the Québec *Workforce Connex* participants to continue dialogue and build strong and sustainable partnerships that will encourage and provide training and jobs for Aboriginal people in Québec.

The Aboriginal Human Resource Council will continue its work to facilitate discussion among trades and apprenticeship stakeholders to help build a skilled Aboriginal workforce that feeds the growing need of Canada's Aboriginal people and economy.

The council looks forward to your continued involvement and added value in this multi-dimensional partnership initiative. Your role is critical!



Kelly Lendsay, MBA  
President and CEO  
Aboriginal Human Resource Council

# EXECUTIVE SUMMARY ● ● ● ●

This report is a summary of findings from the Québec *Workforce Connex* forum. The findings outlined in this report are representative of the Québec participants and have not been altered or analyzed in any way.

This summary is focused on the input participants shared during interactive roundtable and plenary discussions. The findings will serve as a starting point for the development of new labour market/ Aboriginal employment centre partnerships in the Québec region, and for the development of the region's go-forward action plans.

The 'AS SAID' reports from across the country will be analyzed for trends that will be captured in a comprehensive and integrated national report that will be used to shape initiatives in the Aboriginal Human Resource Council's national Aboriginal trades and apprenticeship strategy.

*Workforce Connex* is a national forum series that has been designed to increase Aboriginal participation in targeted trades employment and apprenticeship programs. The intent is for the forums to create, strengthen and leverage regional partnerships and collaborative networks that offer resolve to Aboriginal employment training, recruitment and retention issues.

On May 30 and 31, 2007, a group of committed stakeholders representing private sector employers, Aboriginal Human Resource Development Agreement holders (AHRDAs), unions, government and educators convened at the Québec *Workforce Connex* Forum in Val-d'Or, Québec to discuss ideas and commitments that will increase Aboriginal participation in trades and apprenticeship in the Québec region.

The discussion occurred in seven stages:

**Part 1: Economic Overview:** a presentation on the Québec labour market was made to provide the participants with context for their discussions.

**Part 2: Walk in my Shoes – Personal Connection:** In an effort to better understand each other's challenges, the conversation reversed roles whereby the AHRDAs were asked to walk in the shoes of business and labour unions (the labour market) and business and labour unions were asked to walk in the moccasins of AHRDAs.

**Part 3: Supply Side/Demand Side Issues Roundtables:**

The first part of the discussion helped employers (demand side) to better understand the foundation, role and employment challenges of the Aboriginal Human Resource Development Agreement holders (AHRDAs), other Aboriginal employment agencies and their clients in Québec. The second part of the discussion helped Aboriginal employment agencies & the AHRDA community (supply side) to get to know various employment trends and challenges that business and industry are facing in Québec.

**Part 4: Sectoral Roundtables:** Participants built a list of commitments to ensure the value of the forum would extend into actions and long-term partnerships.

**Part 5: Sustaining Connections:** Participants built a list of commitments to ensure the value of the forum would extend into actions and long term partnerships.

Throughout the event, participants were given an opportunity to network and meet other individuals and organizations dedicated to connecting demand and supply.

As a result of these sessions, forum participants were able to share their ideas and help each other increase mutual understanding about the challenges and successes to increase Aboriginal participation in the Québec labour market.

It was recognized that the forum was a beginning; an opportunity to actively and consciously begin to move the agenda forward in Québec. As a starting point, some specific commitments were made.

## DISCUSSIONS ● ● ● ●

Participants discussed and shared ideas about how to increase Aboriginal participation in trades and apprenticeship in the Québec region. The dialogue and deliberations at the session are contained below.

### OPENING REMARKS

Kelly Lendsay, AHRC President and CEO, welcomed all participants and gave special thanks to the Elder, Oscar Kistabish.

In summary he made the following comments:

“Canada is experiencing an Aboriginal baby boom.

Aboriginal people are the nation’s youngest and fastest growing human resource...this young, upwardly mobile, labour force wants and needs workplace opportunities for training, skills development and employment.

On a national scale there is a disconnect that exists between the potential skills contribution made by an Aboriginal workforce and the view held by some business and labour leaders on this contribution.”

To address the barriers to accessing and utilizing an Aboriginal workforce, Kelly mentioned that the Sector Council Program, Human Resources and Social Development Canada has helped fund a series of *Workforce Connex* forums between various stakeholders including government, industry, business, training institutions and the Aboriginal community. Funding was also provided by the Québec Government to host the Québec event.

The forums offer a local labour solution help narrow the growing gap between labour demand and supply, while also placing some emphasis on trades and apprenticeship.”

### PART 1: MARKET OVERVIEW

Luc Blanchette of Service Canada gave a presentation on the Québec labour market. The main points of his presentation are the following:

- In 2001, Aboriginal people accounted for two per cent of Quebec’s total population (140,915 Indians and Inuit).
- Quebec’s Aboriginal population is relatively young: 30 per cent of the population is under the age of 14, compared with 18 per cent for Quebec’s non-Aboriginal people.
- In Quebec, Aboriginals have a higher rate of under-education than non-Aboriginals.
- The situation is critical: 5.2 out of every 10 Aboriginals in Quebec do not have a high-school diploma, whereas the ratio is 3.2 out of 10 among non-Aboriginals.
- The unemployment rate for Aboriginals (18.5 per cent) remains higher than that observed among non-Aboriginals (8.1 per cent).
- 

- In 2001, over 70 per cent of Quebec’s Aboriginal people held jobs in sales/service, trades/transport/ machinery, business/finance/administration and social sciences/education/government.
- In 2001, the average employment income of Aboriginals was \$21,725 compared with Quebec non-Aboriginals, who earned \$29,999.
- Job prospects are good in the mining industry in the Abitibi-Témiscamingue, North Shore, Northern Quebec and Saguenay-Lac St Jean regions. In Quebec, for the 2007–2009 period, an average annual growth of 2.1 per cent is expected.
- In the forest industry, the situation is much more difficult. The drop in supply, US protectionism, protected areas, Kyoto standards, low raw-material market prices, the slowdown in the US, and the extremely high exchange rate have undermined the competitiveness of companies. From 2007 to 2009, negative growth ranging from -2.7 per cent to -1.2 per cent is anticipated in the Quebec forest industry.
- Since 2000, the construction industry in both Quebec and Canada has been performing well, with most of the construction starts taking place in urban areas. The outlook remains positive for certain regions of Quebec, namely Northern Quebec, Saguenay-Lac St Jean and Abitibi-Témiscamingue, primarily as a result of Eastmain 1A. Negative growth of -0.6 per cent is forecasted for the 2007–2009 period.
- The social and community economy sector is crucial to community life. Services are fairly diversified and the outlook is relatively good. Annual growth of 1.1 per cent is expected from 2007 to 2009 in the consumer services sector.

The full text of this presentation can be found on the website [www.workforceconnex.com](http://www.workforceconnex.com)

### PART 2: WALK IN MY SHOES – A PERSONAL CONNECTION

In an effort to better understand each other’s challenges, the conversation reversed roles whereby business and union representatives were asked to think/act like they were in the Aboriginal community or AHRDA while the Aboriginal community and AHRDAs were to think/act like they were representing the business and unions; from this new perspective – what are the challenges?

The participants were divided into nine groups: six groups made up of AHRDA representatives thinking and acting like labour market representatives, and three groups made up of labour market representatives thinking and acting like AHRDAs. Notes from each of these conversations are presented “as said” below:

#### AHRDAs as Labour Market:

**GENERAL QUESTION POSED:** If you were a business, what would be your challenges to making positive connections to the Aboriginal Community?

## Group 1

- Barriers
  - Language
  - Hiring criteria
  - Who does one contact for the process?
  - Technical and vocational training/schooling
  - Perceptions/prejudices
  - Community vs. individual
  - Cultural barrier
  - Job search preparation
  - Example : resume, contacts, etc.
- How does one overcome these barriers?
  - Networking
  - Employment watch
  - Openness
  - Interconnection between communities
  - Key challenges – the 4 “E’s”:
    - Employment
    - Education
    - Economy
    - Esteem (self)
  - Social information
  - Career development services
  - Facilitate mobility for:
    - Training
    - Workers
- To facilitate possible links:
  - Employment watch
  - Career day for youth
  - Transfer of knowledge and same message for all
  - Creation of Aboriginal businesses to encourage the development of Aboriginal communities

## Group 2

- Businesses & Unions
  - Recognition of hours
  - Lack of hours
    - Earlier exposure
    - Complicated for one individual

- No follow up
- Find the name of the contact person
  - Deal more directly with the communities
- Provide adapted training in the communities
- Establish and maintain communication and information networks
- Relocation
- Become physically closer to the communities
- AHRDA
  - More Aboriginal representation in the system
  - One on one – in person
  - Community radio
  - Go out to see clients
    - Have industries going in
  - Strong background in order to be able to give more specific information (ex: construction)
  - Students want to return to community after studies
  - Strong links between training, education and jobs
  - Monitor/frequently
    - Ensure training integration
    - Small groups
  - Follow the market
  - Prejudices / Difficult events
    - Media impact (negative)
  - Media
    - Regularly
    - Ongoing publicity
    - Opportunities, success, information
  - Like small rural communities
  - Governmental agencies → complexity
  - Bilingualism
  - Remoteness factor makes the establishment of relations more difficult
  - Fear of the unknown - insecurity
  - Fair treatment for all Nations
  - Turn words into action

## Group 3

- Unions/Businesses
  - 1. Challenges
    - (Unions – employers)

- Discrimination
- Language
- Training
- Culture
- Stereotypes/Prejudices
- Even Dispute
- Not taken seriously by unions
- Ex: no Aboriginal side if discriminated
- Not taken seriously by Union if an Aboriginal is let go (fired)
- Lack of equity among people
- 2. No future workforce, not well prepared
  - As union / What Companies that you represent and build a relationship with the Local First Nation Commission
  - Internet
  - Radio
  - Newspaper
  - Word of mouth
  - Direct recruitment in community
  - Emploi-Québec
  - CCQ

#### Group 4

- Barriers
  - Language communications
  - Location/Relocation
  - Education (skills)/Training
  - Not to be able to adapt (employee/employer)/ Welcome Program
  - Better contacts
    - Get to know people (misconceptions, stereotypes)
  - Working relationships
    - Better communication and more respect
  - Legal status (taxation) (conditions)
  - Assumptions

#### Group 5

- Don't know who to contact
- Difficulty to recruit and retain
- No knowledge of First Nation culture
- Difficulties balancing family and work

- Distribution of information / No information doesn't get to right person
- No organization in Native organizations
- Political/Economical issues (taxes)
- Lack of relation between employers and communities/ Lack of opportunities to promote jobs for Aboriginal people
- Lack of skills
- Don't trust the Natives (stereotypes/prejudices)
- Information is not exchanged between the various sectors of employment
- Differences between the Nations
- Awareness sessions
- Fear of unions (by First Nation)
- Language barriers
- Differences in work ethics

#### Group 6

- Mobility
- Training, schooling
- Language, knowledge of words and their meaning
- Cultural differences (goose break, death, work rhythm, performance, availability)
- Prejudices (punctuality, social problems, stealing white jobs)
- Where and to whom does one address himself?
  - Lack of information
- What are the means?
  - Geographical situation
- Income taxes
- Discrimination
- Manipulation of job requirements
- Solutions
  - Respecting cultural differences
  - Dialogue, discussions
  - Training of employers
  - Training on the job for employees
  - Awareness
  - True history of Canada
  - Social activities
  - Community visits

## Group 6

- Obstacles Barriers
  - “Shock”, cultural gap
  - Highly different lifestyle (family, environment, sustainable development, language)
  - Conflict with Aboriginal values “traitor” (mobility)
  - Lack of skills
  - Lack of understanding
  - Lack of information : Which jobs? Where? Which industries?
  - Prejudices : Non-productive
- Favourable
  - Hiring policies/Incentives
  - Complete the training program

## Businesses as AHRDAs:

GENERAL QUESTION POSED: If you were in an AHRDA or other Aboriginal employment agency, what would be your challenges to making positive connections to the business community?

## Group 7

- In the mocassins of Aboriginal people
  - Cultural reality (hunting, schedule, cultural and traditional activities)
  - Language
  - Explanations/theoretical understanding
  - Competency cards (Who? Where? On what territory?)
  - Number of work hours to maintain competency card / Problems of work on a territory
  - Job integration of Aboriginals in a non-Aboriginal sector (negative comments)
  - General information on employment
  - Resource problems for basic training courses, secondary school
  - Inflexibility of schedules/duration of construction work week
  - Welcoming/intercultural approach
  - Training available directly with the company? Willingness for partnerships with other organizations
  - Hiring criteria of unknown employers
  - What is the purpose of a union?
  - Lack of experience and access to training
  - Family attachments
  - Personal problems (addictions...)
  - Pay equity

- Recognition of diplomas and equivalents
- Salary conditions (other than income taxes) which causes jealousy
- Racism
- Positive attitudes have to be adopted
- Cultural shock

## • Summary

- Cultural aspects
  - Language
  - Living habits (traditions)
  - Personal problems (drugs, justice...)
  - Schedules
- Training
  - Initial training
  - Maintain skills
  - Partnerships with businesses
- Working conditions
  - Pay equity
  - Unions: Purpose? Can they help me?
  - Income taxes and other taxes

## Group 8

- Demands the “perfect” employment profile
  - must have the physical “look”
  - “It is difficult to put oneself in another’s place (mocassins)”
- How can these obstacles be overcome?
  - Mandatory training for public servants (awareness of First Nation realities)
  - Publicise/explain our project
  - Be viewed as a partner and not as a ‘profiteer’;
  - First contact is important
  - Adapt oneself to the community!
- Barriers to the establishment of positive links
  - Lack of willingness
  - Inflexibility of services, programs
  - Lack of networking
  - Conflict of values
  - Mechanisms for First Nation training programs/services
  - Non-recognition of diplomas obtained by First Nation.
- Barriers to the establishment of links with the community for the purpose of recruitment

- As employer:
  - Lack of knowledge of the community
  - Lack of schooling
  - Misconception of various cultures/Nations
  - Prejudices:
    - Prejudgement
    - Stereotypes
    - Negative image of the “Indian”
    - Does not have the required skills
  - Racism
  - Language barrier
  - Do not know where/who to contact

- Employment equity
- More flexible regulations
  - Access to qualification
- Feminine employment
  - special attention
  - salary gaps
- Challenges (Strategies)
  - Development of a strategy VS required consensus of the community
    - Leave/stay/adaptation or not, etc.
  - Development of a strategy based on rights, economic development
  - Leadership/spokesperson to have more weight – a political voice
  - Invest in the youth – reserve a place for them in this strategy

## Group 9

- Language
- Culture
- Schooling
- Remoteness
- Prejudices
- Absence of network of contacts for finding access to training
- Poverty/Access to training
- Social pressure VS traditions
- Overcoming the barriers
  - Basic training
  - Improved exchanges
  - Mutual awareness
  - Promotion of Aboriginal rights
    - Ex: territorial rights
  - Network of partner contacts
  - Programs against prejudices
  - Education in a large sense
  - Promotion of the value of work
  - Awareness on dropping out VS Training
  - Adapted training institute
  - ‘Pairing’ system
  - Aboriginal union
  - Aboriginal economic development
  - Autonomy development and job readiness

## PART 3: SUPPLY SIDE/DEMAND SIDE ISSUES ROUNDTABLE

A general discussion from the supply side (Aboriginal community) and the demand side (employers and unions) of the labour market equation. Participants were separated into small groups and were asked to respond to a number of questions. The following is a summary of the responses from the various groups:

### Supply Side Issues Round Table

The purpose of this discussion was to get to know AHRDAs and the Aboriginal communities. AHRDAs were asked to be set-up as advisors to business to understand the supply side. Generally speaking, the questions asked to start the dialogue were:

---

#### Business and Labour:

What are their challenges and frustrations with engaging the Aboriginal community?

Is there anything you need to know about AHRDAs that will improve your engagement with the Aboriginal community?

What are the difficulties with recruitment and retention of Aboriginal workers?

#### AHRDAs:

How do you get the word out about your clients?

What advice would you provide to businesses and labour about how to overcome barriers to positive engagement with AHRDAs?

---

The following are the responses to these questions on the supply side of the labour market from each breakout group:

## Group 1

- Challenges and frustration in hiring Aboriginal people
  - Awareness session on Aboriginal culture
  - Construction: Enhancement of the 'pairing' system
  - Modifications of rules for public tender calls: without lowering the level of skills requirements for Aboriginal people
  - Participation in the social reconstruction of the community
  - Partnerships and transfer of expertise for Aboriginal to become self-sufficient
  - Investment in social development
  - Union's role: Promote awareness and defend Aboriginal workers against prejudices
- AHRDA's: How do you publicise your services?
  - Website
  - Newsletter
  - Word of mouth
  - Multiservice discussion group
  - Cartographic labour market data bank
  - Be proactive instead of reactive
  - Emploi-Québec representative dedicated to Aboriginals
- Summary
  - Public tender policies
  - Partnerships between the businesses and the communities = reconstruction of the community (social involvement)
  - Role of the unions: integration of individuals
  - Emploi-Québec Aboriginal representative
  - Use of the 'pairing' system
  - Equal skills standards (must not be lowered for Aboriginals)
  - Technology watch

## Group 2

- Challenges/Difficulties to hire First Nations
  - Recruitment and retention
  - Maintaining Aboriginal people in employment
  - Industrial culture not integrated among Aboriginals (ex : respecting work schedules)
  - Problem work schedule
  - Different values
  - Lack of understanding of First Nations

## • « Cultural engagement »

- Cross cultural could bring more prejudice – to provide concrete means to work with First Nations – employer via employee have real discussion and developmental work plan between employer and employee
- Create dialogue – communication
  - Broadcast information
- Improved understanding of one another
- Reasonable accommodation
- Commitments of employers – heads on president (real and concrete)
- Link with Aboriginal groups for hiring and recruitment
- Identify network
- Lack of knowledge of hiring procedures or employers
- Industrial culture to be adjusted to First Nation reality and needs
- Mentorship and tools
- Low education of First Nation limits supply

## Group 3

- Language
- Relationship with money
  - Skill to manage budget future
  - Long term is not a priority
- Quick fix Syndrome
- Don't want to be patient and follow the normal process
- Not going through the system (CCQ) we don't work
- Challenges and frustrations
  - Language barrier (ex: Cree owned – 100 per cent)
  - Employment (French requirement) French as an asset VS Cree as an asset
  - Are influenced by our beliefs
    - General belief – need it now
    - If not now, it's not worth it
    - Need to change the base of the belief
    - Need to change the beliefs from here and now to looking to the future
    - Need to think about the process
  - Wants high wage right away
    - Doesn't want to start from the bottom up
    - Don't understand the process
  - Bad work ethics

- Result of the quick fix syndrome of the modern society
- Government created the problem – don't work
- Life on a silver platter syndrome
  - When creating jobs, they should train them before the jobs are created, so the jobs created for them aren't worked by other people
- Don't take advantage of the free education
- Most do it for the allowance and jump from program to program
- 2. Anything you need to know about AHRDAs
  - Link school with work
    - Knowing they have a job will motivate them
    - Life on a silver platter syndrome

#### Group 4

- 1. Challenges (C) and frustrations (F)
  - F - Jobs in raw materials (primary sectors and others) for people of the North: lowers unemployment
  - C - Distance
  - C - Integration and adaptation of cultures
  - C - Development of training for Aboriginals
  - F - Not always legitimate to intervene (governmental agency)
  - F - Cultural differences between communities and unions (way of thinking)
  - C - For a business to integrate the Aboriginal communities = challenge
- 2. Knowledge to acquire
  - Who wants to work, the profile and available employment on the territory
  - Development of a network between the ADRHA's, Emploi-Québec and Service Canada
  - List of available trades and prerequisites on the territory of Aboriginal communities
  - Offer outside support at the social level as well as at the employment level
  - Know each of Aboriginal communities - where one is located in order to better adapt and integrate
- 3. Recruitment and retention difficulties
  - Prerequisites and evaluations that too frequently block the Aboriginal communities
  - Have an effective recruitment system in order to know the capacities of the workers in the Aboriginal communities
  - Language used in class vs exam
  - Define terms that will permit improved mutual understanding
  - Initiate dialogue and explain employment integration
  - Pairing system
  - Have a good code of ethics in order to respect Aboriginal workers (both sides: employer/employee)
  - Different methods for doing things
  - Employers : often paper
  - Employees : often more practical
- 4. Methods for distributing information
  - Formal data banks of candidates
  - Pre-established control methods within the companies
  - Postings in strategic areas within the community
    - Persons are often targeted according to jobs (requires a good knowledge of the people in the community)
  - Provide coaching to the clients
- 5. Advice given to the businesses and unions by the ADRHAs
  - Liaison officers for the ADRHAs since they have knowledge of the community
  - Be a catalyst
  - Share and discuss models and successful practices between ADRHAs since each community is different
- Proposed solutions
  - Develop telecommunications and services
  - Have a local information centre (building reserved uniquely for information purposes and providing references)
  - Notion of coaching to build the self-esteem of individuals (mentors, pairing)

- Customized training for decentralization purposes

## Group 5

### Businesses and unions

- Challenges and frustrations
  - Erase prejudices (Indian time, Goose break)
  - Clear expectations (employers – employees)
  - Planned absences
  - Stability of supervisors
  - Basic skills (math and reading), related to construction
  - Partnership with the Commission de la Construction du Québec (CCQ)
  - Employees are continually better trained
  - Employers don't take the time to train clients
  - Individualism VS community
  - Large turnover of staff
  - Everything is short-term, including politics
  - Need of long-term vision
  - Filter system
  - All members of community should be informed (communication)
  - Training should be given in the communities
- Question #2 – Is there anything you need you know about AHRDAs that will improve your engagement with the Aboriginal community?
  - There's still a lot to be informed of
  - Willingness of all parties (partnerships, employers, etc.)
  - Employers are not sufficiently informed
- Question #3 – What are the difficulties with recruitment and retention of Aboriginal workers?
  - Seasonal work, employees leave, training must again be given
  - Aboriginals steal jobs: education and awareness must be carried out
  - Retention is more difficult than recruiting
  - Lack of mobility
  - The problems are similar with non-Aboriginals
  - Trained employees are not always accepted in other communities
- Question #4 – How do you get the word out about your clients?
  - Networking between the agreement holders
  - Orientation meeting (employer, contractor)
  - Important to have role models
- Solutions

- Success stories, role models, especially in schools
- Maximize communication strategies (internet, brochures, etc.)
- Encourage the hiring of Aboriginals

## Demand Side Issues Round Table

The purpose of the discussions was centered on getting to know business. Business was asked to set up as advisors to AHRDAs to understand the demand side. The dialogue questions were:

### Ask AHRDAs:

What are their challenges and frustrations with engaging business?

Do you have any suggestions on how business could inform you of their job openings that exist or will exist?

### Ask Business:

What kind of employment opportunities do you have today for Aboriginal people?

How do you communicate your company's employment opportunities?

What are the specific ways that you recruit Aboriginal people?

## Group 1

- Challenges and frustrations
  - Geographical remoteness / remote access
  - Different values
  - Lack of communication
  - High turnover of representatives on committees
  - Information doesn't transmit
  - Creation of links is a long process
  - Programs/services offered to the First Nation are not known
  - Do not always know the functioning of the administrative structures of the band councils
  - No knowledge or limited knowledge of the AHRDAs/business is mostly carried out with band councils where formal agreements are established (ex : Hydro-Quebec, Crees)
- Recruiting/Retention First Nations employee
  - Language/training
    - Geographical access (remoteness)
  - The position offered is not in the community of origin
- Distribution of information – How? - AHRDAs
  - Career Fair
  - Word of mouth

- Forum
- Informal meetings
- Means to overcome those barriers
  - Exchanges / visits to the communities
  - Culture awareness
  - Means for creating links : organizing and regrouping regional/local links like today
- Solutions
  - Marketing strategy
  - Create contacts

## Group 2

- 1. AHRDA – Challenges
  - Business to come visit what kind of jobs they offer
  - Work ethics
  - Lack of cultural sensitivity
  - Language barrier: Company has a hard time
  - Aboriginal people who already speak two languages, struggling to learn a third one
  - Remoteness of Aboriginal community and small population in these communities
- 2. Unions
  - Lack of relationship between Aboriginal people and union
  - Stereotyping from the union about Aboriginal people
  - Difficult relationship with people from unions
  - Union don't want Aboriginal people
  - Union representatives for school board have problem to travel because of lack of funding
  - Union have to change calculation fee for remote area
  - Hard to get in
  - First Nation's union's job description more clear: skills, salary
    - “We have to establish a relationship with unions and businesses and it has to be both ways”
    - More job fairs (regional level)
    - Business exchange
    - Nepotism between families
    - Ask more participation from unions, like put something about Aboriginal people on their website
    - More variety of job description from non-Aboriginal company and organisation

- As an Aboriginal person, your destiny is decided by somebody else. You feel as an First Nation person obligated to stay in Aboriginal job area if you want to work
- All AHRDA group:
  - No job opportunities from non-Aboriginal businesses
  - Job qualifications need to be better defined so that an applicant that doesn't have the skills now can know to acquire them
- Union: No Union representatives in group (fear of the unknown – both sides)
  - Unions in remote cities are lacking representivity because of lacking budget – factor in the remote cities
  - Developing the relationship between organisations here that will lead to a partnership in the future
  - Suggest the development of a regional job fair could be coordinated using the expertise of the First Nations Human Resource Development Commission of Québec (FNHRDCQ) and Service Canada to develop further relationships between business, unions, CCQ, etc.

## Group 3

- Language
  - Time (short to develop)
  - Yes, but follow the rules of the government
- Nothing in contract for training
- On Aboriginal side, hire at lower cost to build more, so don't hire 'cards'
- Not elsewhere, the community as their own company, but can't work outside the qualification vs. translation of procedures, training translation: involve people from community
- Concept of time is unequal
- Good working habits with the youth
- Culture awareness
- First Nation political support to employers
- Urban clientele
- They have to adapt and it starts during training
- AHRDA
  - Supports from:
    - ARDHA
    - Friendship Centres
  - The pre-requisites in construction
  - Aboriginal CCQ
    - We don't want to lower the standards

- Aboriginal rep
  - Representation is a problem
- We need a projection
- Work with school board
- We train but not guarantee
- Link between AHRDA and Chief and Council
  - He knows what's coming up
  - Agreements
  - Partnership
- Solutions and suggestions on how businesses and unions could inform AHRDA's of job opportunities (current and future)
  - Political support from leadership to employers to ensure sound employment practices are implemented
    - Interference can cause poor work habits to go unresolved
  - All tender contracts must respect the Bureau des soumissions deposes du Québec (BSDQ) clause that states that the Aboriginals can change 10 per cent + used by Cree. Clarify bidding 10 per cent bidding price. This would help communities to get better contracts. Exp: costs higher in north.
  - More willingness of contractors to teach Aboriginal workers
  - Develop programs that teach and foster good work behaviours to reduce bad habits like preparing for a days work (eat breakfast, respect breaks). Project management must ensure that workers are aware of the consequences. Worker orientation development programs to all new workers. Cost share incentives.
  - Co-op:
    - More project and economic planning that incorporates on-the-job training training and mentoring to transfer the knowledge job skills. This will familiarize Aboriginals of the work realities and knowledge required to facilitate and support the understanding of theory that is part of formal training to obtain 'competency'.
    - Solicit names of companies who are interested and willing to train Aboriginals or offer 'stages' placements.
    - Apprenticeship programs that support long-term careers in the field of certification: career planning that includes apprenticeship – specialisation. Message to Aboriginal people must go beyond get education and accreditation but long-term employment.
  - What kinds of jobs are available?
    - 1. Work for band council: administration – infrastructure
    - 2. Construction
  - Need for:
    - Surveyor, architect, all tech jobs that require “consultants”, announcement of new mines (bring new jobs) for at least 25 years

- Trades!!!

- Where is the process to link “workers with work”

#### Group 4

- 1. AHRDAs : Challenges and frustrations
  - Challenge related to awareness/developing a non-discrimination code (code of ethics)
- 2. Distribution of job postings
  - Visit the community to help Aboriginal fill out applications (placement services)
    - Promote funding
  - Encourage service accessibility (computer, internet, etc.)
    - On-line
  - Develop wide-scale posting in the communities
    - Translation of tools (ex : posters)
    - Promote trades and apprenticeships on site
  - Recrutement officer in the communities
  - Upgrading of skills
- 3. Types of jobs for Aboriginals
  - Industrial relations
  - Employment rights
  - Cook (Assistant cook, chef, etc.)
  - Electrician
  - Welder
  - Store clerk
  - Miner
  - Heavy machinery operator
  - Other jobs requiring Secondary V
  - Mechanic
- 4. Distribution of job opportunities
  - Posting
  - Visit of agents in the communities
- 5. Recrutement procedures
  - Construction sites, mines, schools
  - Supervised training :
    - Store clerks
    - Cooks
- 6. Solutions to be implemented
  - Single window employment service

- Independent and clearly identified infrastructure
- Access to training
- Identify potential youth for jobs from an early age and develop mentorships
  - 15-16 years of age
- Promote success stories

#### 1. 7. Links and bridges

- Meeting to manage disputes
  - Ensure that these meetings are held (establish a common meeting place)
- Make more use of the AHRDAs for creating links between the communities and businesses
- Ongoing awareness in order to favor closer links
- Ongoing dialogue between the parties
- Establish trust... and be patient in developing intercultural links
- Establish performance indicators

#### Group 5

- Available jobs
  - Operators
  - Electrician, plumbers
  - Assistant drillers
  - Carpenters
  - Heavy machinery
  - Painters, plasterers
  - Labourer/handyman
- There's a demand for health science related careers, education also
- Depending on area, need to relocate because of lack of jobs related to field of study
- Employers receive many resumes but sometimes the applicants don't have the qualifications
- Contact person in the community (could be an employee)
- Regular worker
- Solutions
  - Employee files should be kept updated, time factor to respect
  - Workforce database
  - Use of media, radio station
  - Train employees, use training programs (i.e.: CCQ)
  - More "stages", on the job training

- Employees are not appropriately trained: productivity decreases
- The construction field is excluded from the "on the job training programs" (ex: Emploi Quebec). It should be included
- Job training (long term) VS construction (short term)
- CCQ is more flexible and open up North, as compared to the South where the decisions are made
- Natives should be informed of "work pools" of CCQ
- More communication about CCQ system, Emploi-Quebec system, etc. (ex: payroll deductions for dental).

#### Group 6

- The AHRDAs must be more visible (they are not known)
- Need for an Aboriginal job bank (Note: see the council's national online job board at [www.inclusionnetwork.ca](http://www.inclusionnetwork.ca))
- Participation of the community in general (tourism)
- Leaving the community ('education' early in life for Aboriginals)
- Transition program between the community and the CEGEP and university
- Coaching to help in adaptation (cultural shock, prejudices...)
- Drop-out rate and lower requirements for accessing diploma
- Mentor program: businesses – resource person for the youth
- Organization of annual employment fairs in the regions
- Use of the Native Friendship Centres to create links with businesses and provide academic support to the youth (tutoring)
  - ADRHA links – Native Friendship Centres

#### Group 7

- Frustrations/Challenges
- Maximize the use of technology (internet)
  - As employer : be more accessible
  - Gateway to each Nation
  - Publication of newspapers
  - Cree Human Resource Department
  - Other Nations : no established process
- That communities post their job opportunities in a clear and established method
- All posting be English and French
- What about Human Resources and Social Development Canada? Their mandate RE: postings
- Aboriginal employee
  - Community: lack of information concerning the CCQ. This causes....

- Contractor is able to “control” number of hours, therefore no access to competency cards
- That the unions hold information sessions in the communities

- Weeks/activities for closer links
- Awareness campaigns among employers

### Group 8

- Promise for hiring (the person is promised a job)
  - Employer (training with school board)
  - Community – finances
- Equivalency tests for prior learning recognition by the school boards
- Co-enterprise
  - Private enterprise
  - Community
- Distribution of information
- Work with a larger number
- Employment sites for First Nations and Inuit
- Mobility of training programs
- Loan of cards
- Partnerships with school boards
- Recognition of First Nations jurisdiction
- Solutions
  - Aboriginal « pairing » in Opitciwan
  - Transfer of skills and expertise
  - On-the-job learning programs (Emploi-Québec)
  - Training at home
    - Solution : establish bridges between « at home training and learning program
    - Train English First Nations community

### Group 9

- Solutions
  - Interprovincial jurisdictions and apprenticeship / facilitate the obtention of Red seal
  - More information about CCQ – obligations
  - Links with academic community – employment-related training on site, provided in the communities
  - Give all the information (pre-requisites) right at the beginning (CCQ – police)
  - Administrate the tests regularly, don't wait until the end
  - Accept the differences and organise the work in a different manner
  - Determine what the Aboriginal people of the community want

### Group 10

- Political support from leadership
- Help community get contract
- Agreements yes, but...?
- Rules have to be clear
- Worker's orientation
- Incentives (shares)
- Economic planning vs. training planning
- Youth / COOP programs overcome problems to get work terms with employers
- Agreements with business that have contracts with community
- Work with the province structure (labour market partners/service to small business) to facilitate create of bank of opportunities
- We need incentives
- Create opportunities for youth to try jobs/mentors
- Making youth and local government aware that once the diploma is there they have to continue (apprenticeship)
- Long-term vision of education (go to university)
- Trades

## PART 4: SECTORAL ROUNDTABLES

On the second day of the forum, participants split into four groups to discuss issues and challenges within specific sectors. These sectoral roundtable discussions focussed on the following sectors:

- Construction
- Forestry
- Mining
- Social Economy/Tourism

Each of these roundtables were independently planned and facilitated. Below are the notes from each of these discussions:

### Construction

Benefits of participating in the construction industry :

1. The Quebec construction industry is one of the most productive industries in Canada and the performance of the workers is enticing.
2. Recognize that there is already an Aboriginal success story in the industry. Example of the Mohawk ironworkers.
3. Aboriginals would benefit from training their workers for larger work sites outside the communities, but on Aboriginal territories as to have better argumentation in the treaty negotiation process with the governments and private enterprise.
4. Employment opportunities outside the Aboriginal communities are more interesting and more numerous.

Possible solutions :

1. There is a need for more information for the different Aboriginal stakeholders who are not always Aboriginal politicians.
2. There is a need for awareness about Aboriginal culture and Aboriginal organizational structures for the non-Aboriginal employment stakeholders.
3. Involve the Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport in employability processes.
4. There is need to develop communication tools specifically for Aboriginal people in vocational training curriculum as well as for qualification examinations such a glossary of English and French terms.
5. For the issuing of competency certificates, exemption must be considered as a temporary and short-term measure.
6. Aboriginal communities must diversify the types of training offered for trades and not deal only with the trades involving carpentry and heavy equipment operators.
7. Favour long-term planning for training for all the types of trades that would be useful inside and outside the Aboriginal communities.
8. Foresee certain flexibility in the regulations for obtaining competency cards for Aboriginals in the communities.

9. The regional CCQ offices can play an important role in the circulation of information in the Aboriginal communities. Example, information sessions in the band schools.
10. Aboriginal communities should ensure a follow-up for their trained and qualified workers by keeping them in jobs and by accepting to pay them according to their skills and qualifications.
11. The CCQ must continue its restructuring of its apprenticeship program while taking Aboriginal specificities into account
12. The CCQ must inform Aboriginals of the availability of an English or French reader during the qualification examination as well as of the possibility of writing a bilingual examination.
13. The CCQ should permit the writing a practical examination.
14. Create a vocational training centre for Aboriginals in partnership with Aboriginal community.
15. The taxation system (i.e., deductions on wages) must be explained and accepted by Aboriginal people.
16. There is a need to create more Aboriginal construction companies in order to facilitate the hiring of Aboriginal workers.

### Forestry

#### CHALLENGES/ISSUES

- Poor image regarding the environment – Aboriginal cultural practices
- Labor shortage
- Aging workforce.
- Poor perception of trades.
- Working conditions are not very enticing.
- Insufficient or limited training.
- Few enrolments at all academic levels.
- Workforce mobility.
- Lack of trust and timid relations or partnerships/collaborations.
- There is a need for innovation in industry.
- There is a need for investments, diversified products.
- There is a need for lumber to be promoted as an ecological and renewable product.

#### Possible solutions:

- Adapted training.
- Develop the concept of programs for training on-site in forests or rural areas; work on a given territory with family relocation and determined schedule.
- Diversity of skills.
- Emphasis on communication.
- Develop networking of skills (reforestation – fire).

- Maintain skill levels of workers.
- Obtain the support of business managers.
- Take into account the current and future location of Aboriginal people outside the community.
- Work in collaboration with the Assembly of First Nations of Quebec and Labrador (AFNQL) as well as with the First Nations of Quebec and Labrador Sustainable Development Institute (FNQLSDI).
- Raise awareness among the young Aboriginal people in regards to trades and the environment.
- Develop co-management models.
- Introduce the businesses that assist in training and social integration to secondary wood processing products (Techno-bois).
- Plan meetings to ensure follow-ups.
- Establish specific schedules in order to respect implementation and commitments.
- Share effective initiatives.
- Integrate communities in the development of resources on the territory and integrate students in order to encourage their interest.
- Mandatory courses on different cultures.
- Convey information regarding rights on the various territories.

- Mining Association (QC)
- Community networks
- Employer commitments

- Hiring of unexperienced workers
  - Offer of training programs
  - DVS not required (Voisey's Bay)
  - Promotion in Aboriginal communities
  - Establish links with the communities
- Tools for employment preparedness
  - Impact Benefit Agreements etc to help increase Aboriginal employment
  - Integration of Aboriginal workers, responsibility of all levels of mine management
- Training (Challenges)
  - Cross-cultural training VS CC engagements
  - Family support/cultural leave
  - Language training
- Gaps
  - Local schools – companies could invest in education of local workforce
  - More exposure at young age
  - Access to training/education
  - Structured and accredited training
  - H.R. tools for communities

## Mining

### Challenges

- Industry
  - 1. Hiring obligations
    - 1. Treaty obligations RE : Hiring
    - 2. Lack of knowledge of communities
    - 3. Supply and Demand – Employment
    - 4. Lower the bar/Reduce criteria (Training/Education)
- 2. Increase hiring
  - Remoteness problems
  - Communication
  - Sustained efforts
  - Continuity/stability of stakeholders (trust)
  - Marketing – Promotion
    - Visits, recruitment officers, posters
    - Mining industry (mining week)
    - Electronic media
    - Job Boom, etc.
    - Newspapers

## Social Economy and Tourism

- Creates :
  - Businesses and employment in the community
- Attract Aboriginals to the businesses, employment integration
- Implement governance
  - Training:
    - Management and employment in participative sessions
- Join efforts with strategic partners
- For seasonal work, complementary duties
  - Example. : landscaping, welcoming structure, improve environment (embellish)
- Organize visits to the businesses that assist in training and social insertion
  - This generates interest and support
- Recognition of skills
  - There are existing processes for obtaining certificates
- Effective training for client services

- Workforce qualifications are crucial because of wholesaler requirements
- Promote the tourism sector among community leadership
- Retention
  - The non-profit organizations train workers and businesses come for them

## PART 5: SUSTAINING CONNECTIONS

Victoria LaBillois of the Aboriginal Human Resource Council thanked all the participants for their hard work through the two days and that the council will look forward to monitoring how and when the commitments come into play. In closing comments on the forum, Victoria mentioned that the success of any connection depends to a large degree on building a rapport and fulfilling commitments. She also gave a special thanks to the steering committee for all their time, energy, interest and commitment to plan out this very successful forum.

Elder Oscar Kistabish gave the closing prayer and mentioned that he would welcome an update of the accomplishments of the commitments that were made at this forum sometime in the future.

## THE NATIONAL TRADES PROJECT

The Aboriginal Human Resource Council (AHRC) is responding to Canada's growing need for skilled trade and apprenticeship workers through a new national trades and apprenticeship project. This three-year initiative, designed to develop new partnerships and employment strategies, will give employers and trainers enhanced access to Canada's largely untapped and existing human capital of Aboriginal people who are eager to fill the employment gap.

This innovative initiative will create, strengthen and leverage partnerships with private-public sectors, Aboriginal employment organizations, learning institutions and government stakeholders in an effort to collaborate on methods to recruit and retain Aboriginal participation in trades and apprenticeship.

Members of the AHRC trades and apprenticeship team have been actively supporting the Aboriginal Human Resource Development Agreement holder (AHRDA) community with current projects and future initiatives that will successfully advance Aboriginal interests in trades and apprenticeship.

The forum series, *Workforce Connex*, is the first of many trades and apprenticeship initiatives to link national and regional employers with opportunities to connect to provincial Aboriginal employment training, recruitment agencies and associations. The work done in Québec will be integrated into a single report that will be used to shape initiatives in the overarching national trades and apprenticeship project.

Ultimately, the project is designed to link people and ideas. The project will provide regional and national links to groups involved in trades and apprenticeship across Canada. Initiatives will increase skills, learning and employment opportunities and open doors for stakeholders to work together on local and regional projects and initiatives.

The trades and apprenticeship project is administered by AHRC and funded through a \$2.9 million contribution from Human Resources and Social Development Canada (HRSDC).

AHRC is a not-for-profit public-private organization with the mandate to increase Aboriginal participation in Canadian labour markets.

For further information on the national trades and apprenticeship project contact a team member:

- Peggy Berndt, Manager, Communications & Marketing: pberndt@aboriginalhr.ca
- Victoria LaBillois, Eastern Trades Liaison : vlabillois@aboriginalhr.ca
- Colleen Ostlund, Administrative Coordinator: costlund@aboriginalhr.ca

# APPENDIX 1

## FORUM AGENDA • • • •

*WORKFORCE CONNEX QUÉBEC FORUM*  
MAY 30-31, 2007



# Workforce Connex

## Quebec Forum:

Building Strong Aboriginal and  
Private Sector Partnerships

## Program

Tuesday, May 29, 2007

1:00 PM

### Pre-forum Tour

- Optional mine visit

## Day 1

Wednesday, May 30, 2007

7:30 – 8:30 AM

### Registration

8:30 – 8:35 AM

### Welcome and Introductions

- Kelly Lendsay, President and CEO, Aboriginal Human Resource Development Council of Canada

8:35 – 9:20 AM

### Opening Ceremony

- Opening Prayer - Elder
- Welcome from Service Canada

9:20 – 9:45 AM

### Economic overview

- Luc Blanchette, Economist, Service Canada
  - Québec's Labour Market
  - Aboriginal Workforce
  - Questions

9:45 – 10:15 AM

### Nutrition and Networking

## Day 1 continued...

10:15 – 11:30 AM	<b>Walk in my Shoes: A Personal Connection</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Breakout Session</li><li>• Debrief</li></ul>
11:30 – 12:30 PM	<b>Lunch</b>
12:30 – 2:15 PM	<b>Supply Side Issues Roundtable: Aboriginal Workforce</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Overview of Aboriginal Community and Aboriginal Employment Centres (Aboriginal Human Resource Development Agreement holders – AHRDAs)</li><li>• The Sanajit Project, George Henri-Lefebvre, Sanajit Coordinator, Kativik Regional Government</li><li>• Breakout Session: Supply Side Conversation</li></ul>
2:15 – 2:30 PM	<b>Nutrition and Networking</b>
2:30 – 4:45 PM	<b>Demand Side Issues Roundtable: Challenges and Solutions Labour Market</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Structure</li><li>• Success stories</li><li>• Breakout Session: Demand Side Conversation</li><li>• Challenges and Solutions</li></ul>
4:45 PM	<b>Adjournment</b>
5:30 – 6:30 PM	<b>Cocktails</b>
6:30 – 9:00 PM	<b>Dinner and Gala</b>

## Day 2

Thursday, May 31, 2007

8:30 – 9:00 AM

### Review of Day One

9:00 – 10:40 AM

### Sectoral Roundtable Breakout Sessions

- Mining
- Forestry
- Construction
- Social Economy/Tourism

10:40 – 11:00 PM

### Nutrition & Networking

11:00 – 12:00 PM

### Sectoral Roundtable Debrief

12:00 – 1:00 PM

### Lunch

1:00 – 2:10 PM

### Strategies and Solutions

- Sectoral Roundtable Breakout Sessions

2:10 – 2:25 PM

### Nutrition & Networking

2:25 – 3:30 PM

### Strategies and Solutions

- Debrief

3:30 – 4:45 PM

### Sustaining Connections

- Sustaining Connections/Closing Remarks, Kelly Lendsay and Victoria LaBillois, Aboriginal Human Resource Development Council of Canada
- Closing Prayer, Elder

## APPENDIX 2 ATTENDANCE • • • •

PARTICIPANT	ORGANIZATION	LOCATION
André, Dolorès	CDRHPNQ – Bureau Régional	Kahnawake, QC
André, Christian	CSMO – Aménagement forestier	Québec, QC
Anichinapéo, Simon	CDRHPNQ/CLPN C.D.R.H.A.A.	Val-d'Or, QC
Arseneault, Nathalie	CDRHPNQ/CLPN C.D.R.H.A.A.	Val-d'Or, QC
Beare, Stone	Community Liaison, Maritime and North Eastern Pipeline	Fredericton, NB
Audette, Denis	Ministère des Ressources naturelles et de la Faune	Rouyn-Noranda, QC
Babin, Mary Ann	Human Resources Development	Notre-Dame-du-Nord, QC
Babin, André	Technobois entreprise d'insertion	Val-d'Or, QC
Bacon, Priscilla	CDRHPNQ/CLPN de Betsiamites	Betsiamites, QC
Barnes, Beverley	Conseil de la Première Nation Abitibiwinni	Pikogan, QC
Basile, Suzy	Institut de développement durable des Premières Nations du Québec (IDDPNQL)	Wendake, QC
Bastien, Pierre	Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador	Wendake, QC
Béchar, Isabelle	Bradley Frères Limitée	Rouyn-Noranda, QC
Bellefleur, Marie-Doris	Conseil de bande d'Unamen Shipu	La Romaine, QC
Bergeron, Gilles	MasséNor Inc.	Val-d'Or, QC
Bernard, Luc	Ministère des Ressources naturelles et de la Faune	Val-d'Or, QC
Berndt, Peggy	Aboriginal Human Resource Development Council of Canada (AHRDCC)	
Bertrand, Jocelyne	Service Canada	Montréal, QC
Blacksmith, Norman	Cree Human Resource Development (CHRD)	Mistissini, QC
Blanchette, Luc	Service Canada	
Boulianne, Louis-Patrick	Nunavik Construction	Rouyn-Noranda, QC
Bourbonnais, Jacques-Émile	Conseil Provincial du Québec des Métiers de la Construction	Anjou, QC
Brien, Lillian	Cree School Board	Montréal, QC

PARTICIPANT	ORGANIZATION	LOCATION
Brown, Denise	Cree Human Resource Development (CHRD)	Eastmain, QC
Buckell, Francine	CDRHPNQ – Bureau Régional	Kahnawake, QC
Calderhead, Coco	Trans Canada Pipelines	Montréal, QC
Capissisit, Billy	Cree Human Resource Development (CHRD)	Ouje-Bougoumou, QC
Carbonneau, Claudette	Confédération des syndicats nationaux (CSN)	Montréal, QC
Castonguay, Jacinthe	Service Canada	Montréal, QC
Chapadeau, Gilles	F.T.O.	Rouyn-Noranda, QC
Charpentier, Céline	CSMO – Économie sociale et action communautaire	Montréal, QC
Cheezo, Sabrina	Conseil de bande Lac Simon	Lac Simon, QC
Chevrier, Arlene	Eagle Village First Nation-Kipawa	Temiscaming, QC
Chevrier, Darlene	Algonquin Nation Tribal Council	Notre-Dame-du-Nord QC
Chief, Kevin	Algonquin Nation HRSD	Notre-Dame-du-Nord QC
Choquette, Hélène	Confédération des syndicats nationaux (CSN)	Montréal, QC
Cleary, Ralph	CDRHPNQ – Bureau Régional	Kahnawake, QC
Cloutier, Edith	Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or (CAAVD)	Val-d'Or, QC
Cloutier, Marco	CDRHPNQ/CLPN C.D.R.H.A.A.	Val-d'Or, QC
Cloutier, Yves	CSN – Construction	Montréal, QC
Cloutier, Christian	Aboriginal Human Resource Development Council of Canada (AHRDCC) / The C O N S I L I U M Consulting Group	Ottawa, ON
Collin, Luc	Société Touristique des Autochtones du Québec (STAO)	Wendake, QC
Commonda, Jamie	Kitigan Zibi Anishinabeg	Maniwaki, QC
Cooper, Diane M	The Cree First Nation of Waswanipi	Waswanipi, QC
Cooper, Raymond	The Cree First Nation of Waswanipi	Waswanipi, QC
Côté, Daniel	Conseil des Montagnais du Lac-Saint-Jean	Mashteuiatsh, QC

PARTICIPANT	ORGANIZATION	LOCATION
Cousineau, Maya	Commission de la construction du Québec (CCQ)	Montréal, QC
Dagenais, Mario	FNHRDCQ – Regional Office	Kahnawake, QC
D'Astous, Patrick	Association de l'enseignement du Nouveau-Québec (CSQ)	Montréal, QC
Decontie, Micheal	Emploi Quebec	Maniwaki, QC
Deschenes, Miville	VCC	Victoriaville, QC
Dickey, Daniel	Institut de développement durable des Premières Nations du Québec (IDDPNQL)	Wendake, QC
Dickey, Manon	Emploi-Québec	Rouyn-Noranda, QC
Dixon, Henry David	Cree Human Resource Development (CHRD)	Waswanipi, QC
Dubeau, Chantal	Commission de la construction du Québec (CCQ)	Montréal, QC
Ducharme, Richard	CDRHPNQ/CLPN C.D.R.H.A.A.	Val-d'Or, QC
Dumont, Virginia	CNALS	Lac Simon, QC
Dupont, Renaud	Xstrata Nickel	Rouyn-Noranda, QC
Dupuis, Suzanne	Emploi-Québec	Rouyn-Noranda, QC
Dupuis, Serge	F.T.Q. – Construction	Montréal, QC
Duquette, Luc	Hydro-Québec	Rouyn-Noranda, QC
Duval, Marcel	Confédération des syndicats nationaux (CSN)	Val-d'Or, QC
Elbaz, Avi	Commission de la construction du Québec (CCQ)	Montréal, QC
Etapp, Rachel	Eeyou Economic Group /CEDC Inc.	Waswanipi, QC
Flamand, Raoul	Conseil des Atikamekw de Manawan	Manawan, QC
Fortin, Michel	Fédération des travailleurs(euses) du Papier et de la forêt (CSN)	Québec, QC
Frenette, Yvon	Gouvernement du Québec	Val-d'Or, QC
Gagné, Lisa	Femmes autochtones du Québec Inc.	Kahnawake, QC
Gagné, Nathalie	Centre de développement de la formation et de la main-d'oeuvre (CDFM) Huron-Wendat	Wendake, QC
Gagné, Gérald		Québec, QC

PARTICIPANT	ORGANIZATION	LOCATION
Gagnon, Monique	Affaires Indiennes et du Nord Canada (AINC)	Québec, QC
Garneau, Edith	Commission de la construction du Québec (CCQ)	Montréal, QC
Gélineau, Marc	CSN	Lorrainville, QC
George, Gloria	Cree Human Resource Development (CHRD)	Whapmagoostui, QC
Giguère, Daniel	Gouvernement du Québec	Québec, QC
Gillies, Michel	Cree Human Resource Development (CHRD)	Waskaganish, QC
Gilpin, Christina	Cree Human Resource Development (CHRD)	Wemindji, QC
Gosselin, Louise	FNHRDCQ – Regional Office	Kahnawake, QC
Gosselin, Rose-Anne	CDRHPNQ – Bureau Régional	Kahnawake, QC
Goulet, Josée	Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ)	Wendake, QC
Grégoire, Pierre	Hydro-Québec	Montréal, QC
Gros-Louis, Mario	Institut de développement durable des Premières Nations du Québec (IDDPNQL)	Wendake, QC
Gros-Louis, Nancy	CLPN Huronne-Wendat	Wendake, QC
Guimont, Pierre	CSMO – Mines	Québec, QC
Gunner, Laurie	Council of the Cree Nation of Mistissini	Mistissini, QC
Hall, Craig	Aboriginal Human Resource Development Council of Canada (AHRDCC)	
Harpin, Robert	Confédération des syndicats nationaux (CSN)	Le Gardeur, QC
Hébert, Linda	Commission de la construction du Québec (CCQ)	Val-d'Or, QC
Hoff, Eleanor	FNHRDCQ / LFNC of Odanak	Odanak, QC
Horne, Steven	Tewatohnni'saktha	Kahnawake, QC
Iavarone, Michel	Service Canada, Région du Québec	Montréal, QC
Iserhoff, Lorriane		Waskaganish, QC
Jacob, Henri	Conseil Anicinapek de Kitcisakik	Val-d'Or, QC
Jacob, Jean-Marc	Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTO)	Québec, QC

PARTICIPANT	ORGANIZATION	LOCATION
Jarvis, Susan	Aboriginal Human Resource Development Council of Canada (AHRDCC)	
Joannette, Diane	CDRHPNQ – Bureau Régional	Kahnawake, QC
Jolly, John	Eeyou Economic Group / CFDC Inc.	Waswanipi, QC
Julien, Mario	Xstrata Nickel – Mine Raglan	Rouyn–Noranda, QC
Juteau, Lili	Administration Régionale Kativik	Kuujuuaq, QC
Kenney, Ian	Consilium Consulting Group	Ottawa, ON
Kistabish, Donna	Conseil de la Première Nation Abitibiwinni	Pikogan, QC
Kistabish, Oscar	Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or (CAAVD)	Sullivan, QC
Kitchen, Marlene I.	Cree First Nation of Waswanipi	Waswanipi, QC
LaBillois, Victoria	Aboriginal Human Resource Development Council of Canada (AHRDCC)	
Lamarche, François	Confédération des syndicats nationaux (CSN)	Montréal, QC
Lameboy, Therese	Northern Quebec Teaching Association (NQTA)	Montréal, QC
Langlois, Robert	Service Canada	Montréal, QC
Langlois, Julie	CSMO – Aménagement forestier	Québec, QC
Lapierre, Michel	École secondaire Amick–Wiche	Lac Simon, QC
Launiere, Jean	Constructions Peribonka Inc.	Mashteuiatsh, QC
Lavoie, André	Association minière du Québec	Québec, QC
Leclair, Isabelle	Commission de la construction du Québec (CCQ)	Montréal, QC
Leclerc, Yves	Confédération des syndicats nationaux (CSN)	Lachine, QC
Lefebvre, Georges Henri	Administration Régionale Kativik	Kuujuuaq, QC
Lemay, Donna	FNHRDCQ – Regional Office	Kahnawake, QC
Lemieux, Clément	Centre local d'emploi	Val-d'Or, QC
Lindsay, Kelly	Aboriginal Human Resource Development Council of Canada (AHRDCC)	
Letarte, Gérald	Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTO)	Anjou, QC

PARTICIPANT	ORGANIZATION	LOCATION
Lévesque, Annie	CDRHPNQ/CLPN C.D.R.H.A.A.	Val-d'Or, QC
Lévesque, Luc	Hydro-Québec	Rouyn-Noranda, QC
Loiselle, Solange	Kativik Regional Government	St-Damase, QC
Mailhot, Alain	Fédération de la CSN – Construction	Montréal, QC
Martel, Julie	CDRHPNQ – Bureau Régional	Kahnawake, QC
Martin, Randy	Cree School Board	Waswanipi, QC
Mathias, Martina	Long Point First Nation	Winneway, QC
Matoush, Albert	Matoush Entreprises Enr.	Mistissini, QC
Matoush, Timothy	Matoush Entreprises Enr.	Mistissini, QC
Matthew, Martha	Cree Human Resource Development (CHRD)	Chisasibi, QC
McComber, Kenneth	Mohawk Council of Kahnawake	Kahnawake, QC
McDonald, Cheryl	FNHRDCQ – Regional Office	Kahnawake, QC
McGuire, Sandy	Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or (CAAVD)	Val-d'Or, QC
McKenzie, Leonard	ITUM	Sept-Îles, QC
McKenzie, Salomé	Conseil de la Nation Anishinabeg	Lac Simon, QC
McLaren, Ted	Fédération de la CSN – Construction	Montréal, QC
Mianscum, Henry	Cree Human Resource Development (CHRD)	Mistissini, QC
Mianscum, Micheal J.	Cree Human Resource Development (CHRD)	Mistissini, QC
Miller, Louise	FTQ – Fédération des travailleurs du Québec	Montréal, QC
Moore-Tepanier, Glenda	Eagle Village First Nation-Kipawa	Kipawa, QC
Moreau, Jean-François	Nunavik Construction	Rouyn-Noranda, QC
Morin, Normand	CDRHPNQ – Bureau Régional	Kahnawake, QC
Mowatt, Josée	Conseil de la Première Nation Abitibiwinni	Pikogan, QC
Ostlund, Colleen	Aboriginal Human Resource Development Council of Canada (AHRDCC)	
Page, Allan	Construction Sector Council	Victoria, BC
Pagé, Joël	Xstrata Nickel – Mine Raglan	Rouyn-Noranda, QC

PARTICIPANT	ORGANIZATION	LOCATION
Papatie, Charlie	Conseil Anicinapek Kitcisakik	Val-d'Or, QC
Papatie, James	Conseil de bande Kitcisakik	Val-d'Or, QC
Paul, Robert	F.T.Q. – Construction	Montréal, QC
Peltier Mavin, Catherine	Ressources naturelles Canada	Ottawa, ON
Petawabano, Matthew	Cree Human Resource Development (CHRD)	Mistissini, QC
Petawabano, Micheal	Cree Human Resource Development (CHRD)	Mistissini, QC
Picard, Ghislain	AFNQL Regional Vice Chief	Kahnawake, QC
Picard, Julie	CDRHPNQ – Bureau Régional	Kahnawake, QC
Pollock, Eleanor	Micmacs of Gesgapegiag	Gesgapegiag, QC
Polson Hunter, Linda	Long Point First Nation	Winneway, QC
Rabbitsskin, Wayne	Cree Human Resource Development (CHRD) – Cree Regional Authority (CRA)	Nemaska, QC
Rancourt, Marielle	CSMO – Transformation du bois	Québec, QC
Ratt, Casey		Barriere Lake, QC
Ratt, Gracy	Algonquin Nation Human Resources and Sustainable Development Corp.	Notre-Dame-du-Nord, QC
Richard, Isabelle	Kanesatake Human Resources Office	Kanesatake, QC
Richmond, Gina	CDRHPNQ – Bureau Régional	Kahnawake, QC
Richmond, Ema	SDRHPNQ	Val-d'Or, QC
Rock, Laura	CDRHPNQ – Bureau Régional	Kahnawake, QC
Rock, Marlène	CDRHPNQ – Bureau Régional	Kahnawake, QC
Saganash, Louisa	Cree Human Resource Development (CHRD) – Cree Regional Authority	Mistissini, QC
Saganash, Johnny	SEBJ	Eastmain-1-A-Sarcelle-Rupert, QC
Scherrer, René	Consolidated Thompson	Montréal, QC
Sexton, Charles	Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTO)	Québec, QC

PARTICIPANT	ORGANIZATION	LOCATION
Simon, Mary	The Mohawk Council of Kanesatake	Oka, QC
Sioui, Sylvie	Société Touristique des Autochtones du Québec (STAO)	Wendake, QC
Stanger, Velma	Algonquin Nation Human Resources and Sustainable Development Corp.	Notre-Dame-du-Nord, QC
St-Arnaud, Réjean	CSMO – Transformation du bois	Québec, QC
St-Onge, Kathleen	Conseil Tribal Mamit Innuat Inc.	Sept-Îles, QC
St-Onge, Simon	Fédération québécoise des coopératives forestières	Québec, QC
Tanguay, Annick	9171-7835 Québec Inc. Waswanipi Eenuch Construction	Roberval, QC
Thibault, Line	Emploi-Québec	Québec, QC
Thibodeau, Judith	Listuguj Mi'gmaq Development Centre	Listuguj, QC
Thusky, Michel	Algonquin Nation Secretariat Human Resources Sustainable Development (HRSD)	Le Domaine, QC
Trapper, Abel	Cree Regional Authority / Cree Human Resource Development (CHRD)	Mistissini, QC
Tremblay, Alain	Commission de la construction du Québec (CCQ)	Montréal, QC
Vachon, Christian	CDRHPNQ	Sept-Îles, QC
Vincent, Rémy	Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador	Wendake, QC
Wapachee, Lana	Cree Human Resource Development (CHRD)	Mistissini, QC
Wapachee, Margaret R	Cree Nation of Mistissini	Mistissini, QC
Wylde, Gina	CDRHPNQ – Bureau Régional	Kahnawake, QC
Wylde, Roger	Société Touristique des Autochtones du Québec (STAO)	Wendake, QC
Yergeau, Yvon	Commission de la construction du Québec (CCQ)	Val-d'Or, QC
Young, Norm	Tembec	Temiscaming, QC
Young, Jennifer	Wolf Lake First Nation	Temiscaming, QC
Zenadocchio, Nadia	Le groupe DESFOR	Québec, QC

# APPENDIX 3

## EVALUATION SUMMARY • • • •

*WORKFORCE CONNEX QUÉBEC FORUM*  
MAY 30-31, 2007

# APPENDIX 3

## EVALUATION SUMMARY ● ● ● ●

### SUMMARY

The Val-d'Or, Québec *Workforce Connex* forum attracted delegates from Aboriginal Human Resource Development Agreement holders (AHRDAs), the labour market, and institutions. In total, 181 participants were in attendance, more specifically, there were 94 representatives from AHRDAs, 17 from institutions, 55 from the labour market, and 15 unknowns. 12 evaluations were received, representing a participant return rate of seven per cent.

### GENERAL QUESTIONS AND RESPONSES

2. Did the *Workforce Connex* forum meet your expectations?

Agree.....	10
Disagree.....	0
No Indication .....	2

#### Comments:

- Exceeded
- I had no expectations.
- I had no expectations; I attended in order to obtain the maximum amount of information...
- The content and formula of each workshop was highly appreciated.
- Few expectations. Pleasantly surprised.

3. Were the information materials you received at the forum valuable?

Agree.....	11
Disagree.....	0
No Indication .....	1

#### Comments:

- But the documents and information will be useful to me.
- I would have appreciated receiving the website addresses of the organizations represented.
- During the workshops, I find that we did not have time to read them. They should be posted on the internet after being read.
- A large amount of information adapted to the Aboriginal clientele.

4. Did you visit the *Workforce Connex* website ( [www.workforceconnex.com](http://www.workforceconnex.com)) prior to the forum?

Agree.....	7
Disagree.....	5
No Indication .....	0

#### Comments:

- There is more information available in English than in French.
- I will visit the site.
- Only for making my registration.

5. Did you have sufficient advance notice of the forum?

Agree.....	7
Disagree.....	5
No Indication .....	0

#### Comments:

- I work for the Comité sectoriel de main-d'oeuvre en aménagement forestier (Forest Management Sectoral Workforce Committee). We were part of the Organizing Committee.
- I would have appreciated receiving information on the Forum program at an earlier date.
- I was informed two months ago during a presentation by the Forest Workforce Committee.

6. One thing I liked about the forum:

- Highly dynamic. Allows going beyond prejudices.
- Friendly atmosphere.
- Friendly atmosphere.
- The Walk in my Moccasins workshop. Bravo!
- Facilitation, very good. Good agenda. Congratulations, very good. Good agenda.
- Sectoral roundtables.
- Openness. Roundtable discussions.
- The Roundtables on different sectors.
- Visiting the mine. Cultural evening. Workshops and social aspect. Facilitation. Welcoming.
- Seeing our leaders (in their respective sectors).
- Everything and especially the mixed dialogue (Aboriginals and stakeholders).
- The workshops first, then the Roundtable discussions, in that order.

7. One thing I would change about the forum:
- Better explanations of the objectives of the workshops, objectives in general.
  - More information prior to the forum... Otherwise, smooth unfolding of the events!
  - More instructions for the facilitators and secretaries.
  - Presence of mining representatives???
  - I wouldn't change anything. Fairly well-organized.
  - Temperature in forum room.
  - Duration – too brief. Add visits of various centres. Allot more time for workshops.
  - Stop “beating around the bush”! Will there truly be a follow-up?
  - No changes!
  - Unilingual workshops. Clearly identified.

## PRIVATE SECTOR DELEGATES

1. Prior to attending this *Workforce Connex* forum I had a high level of awareness about Aboriginal Human Resource Development Agreement holders (AHRDAs).

Agree .....	2
Disagree.....	8
No Indication .....	2

### Comments:

- Provide training to persons mandated by this organization to ensure promotion in the communities.

2. As a result of this forum I am coming away with a better understanding of the constraints and impediments that AHRDAs face in their efforts to work with companies and secure employment placements.

Agree .....	8
Disagree.....	0
No Indication .....	4

### Comments:

- No better understanding because I feel that their visibility is not strong enough.
- Somewhat better understanding.

3. I intend to develop a plan to increase my organization's recruitment and retention of Aboriginal people.

Agree .....	10
Disagree.....	0
No Indication .....	2

### Comments:

- It is a great challenge, I work in an Aboriginal environment.
- This aspect hardly applies to Nunavik – depends on the sectors.
- I wish to see more graduates in various areas of employment/careers.

## ABORIGINAL HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AGREEMENT HOLDERS (AHRDA)

1. Prior to attending this forum my AHRDA experienced many challenges developing relationships with business.

Agree .....	4
Disagree.....	2
No Indication .....	6

### Comments:

- I am not familiar with it, it is not sufficiently visible.
- I solely had the CDHRAA in mind; the AHRDAs meant did not mean anything to me.

2. This *Workforce Connex* forum helped me to better understand the issues and constraints that business faces to recruit and retain Aboriginal people.

Agree .....	7
Disagree.....	0
No Indication .....	5

### Comments:

- Well, the low level of schooling of Aboriginals does not make it easier; neither does the issue of youth dropouts.
- Yes, but I knew that prior to the forum.
- Yes, but issues regarding the construction sector, in my opinion, do not allow for openings, too focused on manuals and not on the technical aspect.

## TESTIMONIALS FROM THE QUÉBEC WORKFORCE CONNEX FORUM

*“Very interesting, it was time that such a forum be held in the province of Quebec to establish links with the communities. I plan to work in this direction in the future. Congratulations!”*  
Julie Langlois, Comité sectoriel de main-d’œuvre en aménagement forestier (CSMOAF)

*“Creation of links and rich testimonials”*  
Anonymous

*“Excellent forum. Good way to make important contacts. Eye-opening sessions.”*  
Judith Thibodeau, Listuguj Mi’gmaq Development Centre

*“The Forum was a great opportunity to establish contacts, to learn new ideas and to become more familiar with Aboriginals.”*  
Lili Juteau, Kativik Regional Government

*“Very interesting to learn of the organizations with whom we can do business.”*  
Conseil de la Nation Anishnabe du Lac Simon (CNALS)

*“We are better acquainted, we discuss ideas and arrive at common solutions!”*  
Denis Audette, Ministère des Ressources naturelles et de la Faune, Quebec

# APPENDIX 4 • • • •

## GLOSSARY OF TERMS

Acronym	Definition
AHRDS	Aboriginal Human Resources Development Strategy
AHRC	Aboriginal Human Resource Council
AHRDAs	Aboriginal Human Resources Development Agreement holders
AWPI	Aboriginal Workplace Partnership Initiative
CCQ	Commission de la construction du Québec
CEGEP	Collège d'enseignement général et professionnel
CHRD	Cree Human Resources Development
CEDO	Community Economic Development Officer
CLPN	Commission locale des Premières Nations
CNSSLF	Canada/Québec Skills and Learning Framework
CS	Commission scolaire
CV	Curriculum vitae
EDRHA	Entente de développement des ressources humaines autochtones
EQ	Emploi Quebec
FN	First Nation(s)
FNHRDCQ	First Nation Human Resource Development Commission of Quebec
HR	Human Resource
HRSDC	Human Resources & Social Development Council
LFNC	Local First Nation Commission
IN	Inclusion Network
IT	Information Technology
NEO	Native Employment Officer
OBNL	Organisme(s) à but non-lucratif
PN	Premières nation(s)
PSE	Post Secondary Education