



# Main-d'oeuvre en connexion

## Rapport intérimaire

Ontario

Colombie-Britannique

Labrador

Nouvelle-Écosse

septembre 2006

[www.workforceconnex.com](http://www.workforceconnex.com)



# TABLE DES MATIÈRES

Table des matières .....	1
Introduction et contexte .....	2
Sommaire des données .....	3
Résumés des forums .....	4
Thèmes communs clés, enjeux, défis – demande et offre.....	6
Faits saillants de l'évaluation .....	9
Plans d'avenir : dates et lieux des prochains forums .....	10
Prochaines étapes .....	11

## Introduction/contexte

---

Les renseignements contenus dans ce rapport résument les faits saillants ainsi que les engagements qui ont été annoncés à la suite de cinq forums Main-d'oeuvre en connexion, qui ont eu lieu entre les mois d'avril et juin 2006. Les rapports individuels pour chacun de ces forums seront intégrés au site [www.workforceconnex.com](http://www.workforceconnex.com) au fur et à mesure qu'ils deviennent disponibles.

Main-d'oeuvre en connexion est une série de forums nationaux qui a été conçue afin d'accroître la participation des Autochtones dans des programmes ciblés d'emploi et d'apprentissage.

Le concept sous-jacent à la série a vu le jour en 2005 lorsque Ressources humaines et développement social Canada (DRHSC) a entamé une série de tables rondes avec des stakeholders à travers le pays. L'objectif principal de la tournée était de rassembler les titulaires des Ententes de développement des ressources humaines autochtones (EDRHA – « AHRDAs »), le secteur privé et d'autres intervenants clés afin de discuter des partenariats de collaboration dans le domaine du développement de la population active autochtone.

Le Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada était de l'avis qu'il était important de poursuivre ces dialogues et obtenir des ressources financières de DRHSC dans le cadre du projet national des métiers et de l'apprentissage du Conseil.

Ce projet est une initiative novatrice conçue afin de créer, renforcer et profiter de

partenariats avec les secteurs privé et public, les organisations pour l'emploi des Autochtones, les établissements d'enseignement ainsi que les stakeholders du gouvernement dans le but de collaborer en ce qui a trait aux méthodes de recruter et d'assurer la participation continue des Autochtones au sein des métiers et de l'apprentissage.

Les membres du CDRHAC ont activement donné leur soutien au EDRHAs (Centres d'emploi des Autochtones) avec des projets déjà entamés ainsi que des initiatives pour l'avenir afin d'accroître la participation des Autochtones dans les programmes d'emploi et d'apprentissage.

Main-d'oeuvre en connexion est la première de plusieurs initiatives en matière d'emploi et d'apprentissage destinées à créer un lien entre les employeurs régionaux/ nationaux et des opportunités de communiquer avec des agences et des associations qui s'occupent de l'emploi et de la formation des Autochtones.

La coordination des forums a été assurée par le CDRHAC, et la conception des forums par des comités directeurs régionaux avec des représentants des EDRHAs, DRHSC, Service Canada, les gouvernements provinciaux, les établissements d'enseignement, des organisations du secteur privé et les conseils sectoriels.

Le tableau suivant est un bref sommaire des participants aux forums, méthodologies, engagements, évaluations des participants ainsi que les thèmes communs, enjeux et défis qui en sont ressortis.

# Sommaire des données

## Participants aux forums par catégorie

Date	Endroit	Employeurs autochtones	Communautés	Syndicats	Gouvernements	Établissements d'enseignement	Total
April 20	Thunder Bay	11	23	1	3	3	41
April 27	Londres	14	32	1	6	4	57
May 10/11	Vancouver	39	51	1	48	12	151
June 19	Happy Valley-Goose Bay	19	20		17	8	64
June 28/29	Membertou	32	33	2	12	14	93
Total		115	159	5	86	41	406

La planification de chaque forum a commencé avec la création d'un comité directeur régional, qui a fourni des conseils et une direction à l'endroit de l'architecture de chaque événement. Le tableau suivant fait état des secteurs impliqués.

## Représentation sur les comités directeurs régionaux

Endroit	Employeurs	Communautés autochtones	Gouvernement fédéral	Province/territoire	Établissements d'enseignement
Thunder Bay			5	3	
Londres			5	3	
Vancouver	4	11	9	3	
Happy Valley-Goose Bay	3	4	5	5	2
Membertou	2	3	3	3	1
Total	9	28	23	11	3

## Résumés des forums

Chacun des forums avait sa propre méthodologie. Ce qui suit donne un bref aperçu de chaque événement :

### Ontario

- 1ère partie : Marcher dans les chaussures/ mocassins d'un autre :** afin de mieux pouvoir comprendre les défis des autres personnes, le dialogue a renversé les rôles et l'on a demandé aux EDRHAs de marcher dans les chaussures du monde des affaires, et ceux du secteur privé dans les mocassins de ceux des EDRHAs.
- 2e partie : L'offre :** la discussion a aidé aux employeurs à comprendre les fondements, le rôle et les défis en matière d'emploi auxquels font face les EDRHAs et leurs clients.
- 3e partie : La demande :** la discussion a aidé à la communauté des EDRHAs à comprendre les différentes tendances et défis dans le domaine de l'emploi auxquels font face le monde des affaires et les industries.
- 4e partie : Liens :** une fois que les aspects de l'offre et la demande du marché du travail furent révélés, la conversation a tourné autour de ce qui fonctionne,

ce qui ne fonctionne pas et comment l'on pourrait, à l'avenir, améliorer les interactions entre les fournisseurs du côté de l'offre et ceux de la demande.

- 5e partie : Engagements pour aller de l'avant :** les participants ont dressé une liste d'engagements afin d'assurer que les acquis de la journée seraient encapsulés dans un dialogue continu qui viendrait alimenter des partenariats à long terme.

### Colombie-Britannique

- 1ère partie : Présentations :** des présentations par des représentants gouvernementaux et des chefs d'industrie ont dessiné une toile de fond et un contexte pour la discussion entre les participants.
- 2e partie : Perspective sectorielle :** cette session a permis aux participants de discuter des enjeux ayant rapport à l'emploi des Autochtones dans un seul secteur. Les quatre secteurs choisis pour cette discussion étaient :
- Service
  - Ressources
  - Public (y compris la santé)
  - Construction

**3e partie : Perspective géographique :** les participants ont discuté des enjeux que l'on retrouve au sein de régions géographiques spécifiques à l'aide d'une perspective trans-sectorielle. Les régions géographiques à l'étude étaient les suivantes : Région centrale/ Intérieur- Sud, Île de Vancouver/ Côte centrale, Sud Ouest (Lower Mainland)/ Sunshine Coast, et Région nord de la Colombie-Britannique.

**4e partie : Engagements pour aller de l'avant :** pour chacune des quatre régions géographiques, les participants ont dressé une liste des engagements afin d'assurer que les acquis de ce forum de deux jours résulteraient en des actions concrètes et des partenariats à long terme.

## Labrador

**1ère partie : Présentations :** des présentations sur le marché actuel du travail ont fourni aux participants un contexte pour la discussion.

**2e partie : Panel :** un panel de représentants d'entreprises du secteur privé on partagé de l'information et répondu à des questions de la part de la perspective de la demande.

**3e partie : La demande :** une discussion a aidé à la communauté des EDRHAs à mieux comprendre les tendances du marché de l'emploi ainsi que les défis auxquels font face le monde des affaires et les industries au Labrador

**4e partie : L'offre :** une discussion a donné aux employeurs une meilleure compréhension du fondement, du rôle et des défis dans le domaine de l'emploi avec lesquels doivent composer les EDRHAs et d'autres agences d'emploi pour les Autochtones au Labrador.

**5e partie : Engagements pour aller de l'avant :** pour chacune des quatre régions géographiques, les participants ont dressé une liste des engagements afin d'assurer que les acquis de ce forum de deux jours résulteraient en des actions concrètes et des partenariats à long terme

## Nouvelle-Écosse

### 1ère partie : **Marcher dans les chaussures/**

**mocassins d'un autre :** afin de mieux pouvoir comprendre les défis des autres personnes, le dialogue a renversé les rôles et l'on a demandé aux EDRHAs de marcher dans les chaussures du monde des affaires, et ceux du secteur privé dans les mocassins de ceux des EDRHAs.

**2e partie : Présentation :** une présentation sur l'importance des partenariats a donné un contexte aux participants afin d'alimenter leur discussion.

**3e partie : L'offre :** une discussion a donné aux employeurs une meilleure compréhension du fondement, du rôle et des défis dans le domaine de l'emploi avec lesquels doivent composer les EDRHAs et d'autres agences d'emploi pour les Autochtones en Nouvelle-Écosse.

**4e partie : Conférence :** un représentant du Comité directeur national de Building Environmental Aboriginal Human Resources (BEAHR) a parlé au sujet des leçons apprises lors du développement des ressources humaines.

**5e partie : La demande :** une discussion a aidé à la communauté des EDRHAs à mieux comprendre les tendances du marché de l'emploi ainsi que les défis auxquels font face le monde des affaires et les industries en Nouvelle-Écosse.

**6e partie : Engagements pour aller de l'avant :** les participants ont dressé une liste des engagements afin d'assurer que les acquis de ce forum résulteraient en des actions concrètes et des partenariats à long terme

## Thèmes clés, enjeux, et défis

Tel qu'indiqué plus haut, chaque forum était une opportunité d'échanger de l'information et d'avoir des conversations sur les aspects de la demande et de l'offre du marché du travail pour les Autochtones.

Il y a des thèmes, enjeux et défis qui ont refait surface à maintes reprises lors de chacun des événements régionaux. Ce qui suit fait état des thèmes clés, des enjeux ainsi que les défis qui on fait l'objet de discussions :

ASPECT	THÈMES CLÉS, ENJEUX, DÉFIS
<b>Demande</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les employeurs n'ont pas assez d'information et de connaissances au sujet de :<ul style="list-style-type: none"><li>– comment fonctionnent les EDRHAS, qui contacter pour les affichages de postes. Dans certains cas, les employeurs ne savaient pas que les EDRHAS existaient ;</li><li>– comment s'y prendre afin d'approcher les communautés autochtones ou la personne avec laquelle il faut entrer en contact</li><li>– le marché du travail des Autochtones et comment faire afin de retenir les employés autochtones.</li></ul></li><li>• Il existe un manque de communication, de planification, de partenariats et de réseautage entre les employeurs et les EDRHAS. Les employeurs voudraient que les EDRHAS partagent avec eux</li><li>• Le recrutement devrait avoir lieu au sein des communautés et des écoles secondaires autochtones afin d'exposer les jeunes Autochtones à l'apprentissage et encourager les carrières dans les métiers.</li><li>• Une sensibilité interculturelle et un programme de formation et de sensibilisation pour les Autochtones et les non Autochtones sont requis afin d'aider à composer avec les différences culturelles et contrer les stéréotypes et le racisme</li><li>• La langue et la perception qu'ont les Autochtones des syndicats sont perçues comme étant des barrières à l'emploi.</li><li>• La langue et l'attitude des Autochtones à l'endroit des syndicats sont perçues comme étant des barrières à l'emploi.</li></ul>

**Offre**

- Les EDRHAs n'ont pas assez d'information et de connaissances au sujet de:
  - les emplois qui sont disponibles, où trouver les emplois, avec qui communiquer pour les affichages de postes et
  - les compétences ou les qualifications requises afin d'aider avec les questions reliées au recrutement.
- Un manque de communication, de planification, de partenariats et de réseautage entre les employeurs et les EDRHAs. Ces derniers trouvent que les employeurs ne savent pas qu'ils existent, ou qu'ils ne connaissent pas leurs procédures. Le temps est un facteur en ce qui a trait à la création de partenariats avec les employeurs.
- Les employeurs ne se sont pas suffisamment engagés à travailler avec les EDHRAs.
- On ne tient pas compte de la culture autochtone lors du recrutement, ou dans les politiques et procédures des employeurs, ni le milieu de travail.
- Une sensibilité interculturelle et un programme de formation et de sensibilisation pour les Autochtones et les non Autochtones sont requis afin d'aider à composer avec les différences culturelles et contrer les stéréotypes et le racisme.
- Souvent les travailleurs autochtones ne possèdent pas les qualifications appropriées (par exemple, éducation, expérience, compétences, formation avant l'emploi, ou éthique/ qualité de travail)..
- Il existe une pénurie de personnes-ressources (par exemple, conseillers, mentors, modèles positifs) et de conseils positifs pour les Autochtones.
- En raison du manque d'argent ou d'une crainte de l'inconnu, la question du transport ainsi que celle de la relocalisation sont des barrières à l'emploi des Autochtones.
- La langue et la perception qu'ont les Autochtones des syndicats sont perçues comme étant des barrières à l'emploi.

En plus des thèmes communs, enjeux et défis, les participants ont établi 148 engagements vers l'action qui contribueront à accroître la participation des Autochtones au sein des métiers et de l'apprentissage dans leurs régions. Le tableau suivant fait état de quelques-uns des engagements vers l'avenir pris par les deux parties prenantes, c'est-à-dire l'offre et la demande

## ENGAGEMENTS COMMUNS VERS L'AVENIR

- Échange immédiat de cartes de visite.
- Les EDRHAs partageront leurs pratiques exemplaires avec les employeurs.
- Partage de l'information avec leur Conseil
- Les participants du monde des affaires agiront à titre d'ambassadeurs et partageront de l'information avec leurs collègues de travail.
- Des suivis devraient être effectués entre les employeurs, les organisations autochtones et les employés.
- Les EDRHAs signaleront leur existence à leur chambre de commerce locale, et entameront une relation ou en deviendront membre.
- Les employeurs communiqueront avec des organisations autochtones.
- Les employeurs se rendront dans les communautés autochtones afin de promouvoir leur entreprise et donner des ateliers sur les opportunités d'emploi/ sessions d'information sur les carrières afin de signaler les opportunités qui s'annoncent à l'horizon.
- Les EDRHAs rendront visite aux employeurs afin d'y effectuer une tournée, ou pour y promouvoir des employés potentiels..
- Une base de données centrale/ site Web doivent être développés afin de créer un lien entre la demande et l'offre du marché du travail.
- Des événements sociaux et de réseautage seront organisés afin de créer des contacts réguliers entre la demande et l'offre.
- Les EDRHAs collaboreront avec les syndicats de travail.
- Les jeunes seront impliqués, informés et recrutés dans les écoles secondaires.
- Les comités organisateurs régionaux se rencontreront afin d'assurer un suivi concret vers l'action, telle qu'entamée par les forums.

## Faits saillants de l'évaluation

À la suite de chaque forum, une courte évaluation a été circulée parmi les participants. Le tableau suivant fait état des faits saillants parmi les commentaires reçus:

FAITS SAILLANTS DE L'ÉVALUATION					
	Ontario		Colombie-Britannique	Labrador	Nouvelle-Écosse
	Thunder Bay	Londres	Vancouver	Happy Valley-Goose Bay	Membertou
Taux de participation des répondants	51 %	52 %	33 %	52 %	57 %
Le forum a-t-il répondu à vos attentes?	76 %	79 %	82 %	100 %	98 %
Un aspect de ce forum que j'ai aimé	Commentaires: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Très instructif et un très bon échange de renseignements</li> <li>• Une bonne occasion de faire du réseautage – une bonne façon de connaître les entreprises, syndicats, gouvernement, établissements d'enseignement et les EDRHAs.</li> <li>• La méthodologie était très bien organisée, une excellente animation, le travail en de petits groupes est efficace.</li> <li>• Une façon merveilleuse de créer de l'interaction entre participants, et inclusif – « nous sommes tous des égaux. »</li> <li>• C'est très constructif lorsque tout le monde se retrouve au même endroit.</li> <li>• Plus de contacts avec les employeurs.</li> <li>• L'information reçue augmentera les opportunités pour les Autochtones.</li> </ul>				
Un aspect de ce forum que j'aurais changé	Commentaires: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une participation accrue de la part des employeurs – non seulement les entreprises, mais également le gouvernement, comme la Commission de la fonction publique.</li> <li>• Plus de documentation sur les EDRHAs.</li> </ul>				

Un aspect de ce forum que j'aurais changé (suite)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il devrait y avoir plus de rencontres de ce genre.</li> <li>• Plus de publicité, marketing et promotion des forums.</li> <li>• Prolonger la durée du forum – ajouter une deuxième journée, par exemple.</li> </ul>
Commentaire général du secteur privé	À la suite de leur participation au forum, la majorité des employeurs ont indiqué qu'ils ont maintenant l'intention d'élaborer des plans qui augmenteront le niveau de recrutement et de rétention d'Autochtones au sein de leur entreprise.
Commentaire général des EDRHAs	Les forums ont permis aux participants de mieux saisir les enjeux et les contraintes auxquels font face les employeurs lors de leurs efforts en ce qui concerne le recrutement et la rétention des Autochtones.

## Plans d'avenir – dates et lieux des prochains forums

1. **Main-d'oeuvre en connexion Alberta**, 18-19 octobre, 2006 – Capri Centre Hotel Convention & Trade Centre, Red Deer, Alberta
2. **Navigating Skilled Trades:** Communiquer avec la population active autochtone, 14-16 novembre, 2006, Membertou Trade and Convention Centre, Nouvelle-Écosse
3. **Main-d'oeuvre en connexion Québec**, janvier 2007 (à confirmer), date et lieu à confirmer
4. **Main-d'oeuvre en connexion Nouveau-Brunswick**, mai 2007, date et lieu à confirmer.
5. **Manitoba Main-d'oeuvre en connexion**, Spring 2007 (tentative), date and location to be announced.
6. **Main-d'oeuvre en connexion Saskatchewan**, été 2007 (à confirmer), date et lieu à confirmer

## Prochaines étapes

Chaque forum comprenait des tâches spécifiques à compléter par les deux parties prenantes, la « demande » et l' « offre. » À la suite de chaque forum, les rapports de ce qui avait été dit ont fait état des divers engagements des participants et des organisations. Des rencontres de suivi auront lieu avec les comités directeurs régionaux afin de déterminer les prochaines étapes à suivre.

Voici quelques exemples des prochaines étapes

- Thunder Bay, Ontario
  - un représentant syndical commanditera une rencontre avec les EDRHAs afin d'échanger de l'information sur les procédures organisationnelles.
- Londres, Ontario
  - Shell Canada initiera des discussions à l'interne afin de réviser ses critères en ce qui a trait au recrutement des Autochtones.
  - le Operating Engineers Training Institute (OETI) de l'Ontario sera l'hôte de sessions d'information pour la demande et l'offre du marché du travail.
- Vancouver, Colombie-Britannique
  - Organiser des déjeuners-rencontres et y inviter les employeurs.
- créer quelque chose qui ressemble au 1-800-AHRDA en Ontario.
- Happy Valley – Goose Bay, Labrador
  - la Iron Ore Company rendra visite à des communautés afin d'y offrir des ateliers sur les opportunités d'emploi
  - Silver Spruce Resources rencontrera le gouvernement Nunatsiavut concernant des possibilités d'emploi en exploration minière.
- Membertou, Nouvelle-Écosse
  - le Nova Scotia Community College collabore avec Canadian Tire et la Nova Scotia New Car Dealer's Association afin de développer des programmes coopératifs et continuera de travailler avec des Autochtones au sein des réserves et ailleurs.
  - le Aboriginal Peoples Training and Employment Commission et le Mi'kmaq Employment and Training Secretariat rencontreront Dexter Construction.

Le Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada (CDRHAC) est une organisation publique à but non lucratif dont le mandat est d'accroître la participation des Autochtones aux marchés du travail canadiens.

Pour obtenir plus de renseignements sur le projet national des métiers et de l'apprentissage, veuillez communiquer avec le CDRHAC ou avec un des membres de l'équipe dont le nom apparaît ci-dessous:

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

Sans frais : 1-866-711-5091

Télécopieur : 1-306-956-5361

Courriel : [contactus@ahrdcc.com](mailto:contactus@ahrdcc.com)

- Sandra Stevens,  
Directeur national, Développement des métiers et de l'apprentissage pour Autochtonessandra.  
[stevens@ahrdcc.com](mailto:stevens@ahrdcc.com)
- Peggy Berndt,  
Directeur, Communications et marketing  
[peggy.berndt@ahrdcc.com](mailto:peggy.berndt@ahrdcc.com)
- Victoria LaBillois  
Agent de liaison – Métiers de l'Est  
[victoria.labillois@ahrdcc.com](mailto:victoria.labillois@ahrdcc.com)
- David Lindley  
Agent de liaison – Métiers de l'Ouest  
[david.lindley@ahrdcc.com](mailto:david.lindley@ahrdcc.com)
- Colleen Ostlund  
Coordinateur administratif  
[colleen.ostlund@ahrdcc.com](mailto:colleen.ostlund@ahrdcc.com)



ABORIGINAL HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT COUNCIL OF CANADA  
CONSEIL POUR LE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES  
AUTOCHTONES DU CANADA

Canada's leading innovators in Aboriginal recruitment, retention and advancement.

Canada

This project is funded by the Government of Canada, Human Resources and Social Development

[www.workforceconnex.com](http://www.workforceconnex.com)