

CONSEIL POUR LE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES
AUTOCHTONES DU CANADA

Document de travail de la 6^e Rencontre annuelle des champions

Réseaux de changement pour l'intégration des Autochtones

Le 8 décembre 2004

Introduction

Le Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada (CDRHAC) a été fondé en 1998 en tant que partenariat public-privé chargé d'accroître la participation des peuples autochtones au marché du travail canadien. Compte tenu de sa structure de gestion à deux niveaux, les champions fournissent au Conseil une orientation stratégique générale et l'accès à un large éventail de compétences et de connaissances facilitant la réalisation de sa mission. Les champions sont des leaders issus de sociétés canadiennes, du gouvernement, des syndicats, d'organismes autochtones et d'établissements d'enseignement.

La réunion annuelle des champions offre aux membres l'occasion de réagir à des questions de politiques très importantes liées aux compétences, à l'apprentissage et à l'emploi, ce qui, en retour, détermine le rôle et l'orientation stratégique du Conseil en regard de son programme national. Au cours des dernières années, un changement s'est opéré dans le style des réunions qui, de réunions « d'information », ont davantage pris l'aspect de « séances de réflexion axées sur des mesures concrètes ». Ce changement reflète le désir des champions de contribuer davantage à faire comprendre la mission du Conseil d'accroître et d'accélérer l'emploi autochtone. En 2003, les champions ont manifesté un vif intérêt pour un rôle plus actif dans l'avancement de l'intégration des Autochtones sur la scène nationale. En conséquence, la réunion de 2004 a surtout porté sur l'importance de l'intégration des Autochtones à la population active. Les champions auront pour tâche de travailler dans leur sphère d'influence respective à la création de « réseaux de changement » qui encourageront les employeurs à accepter les principes de l'intégration et à atteindre des niveaux supérieurs d'emploi d'Autochtones.

Réseaux de changement pour l'intégration des Autochtones

Contexte

Le Canada bénéficie d'un niveau de vie et de taux de croissance économique supérieurs à ceux de presque tous les autres pays au monde. Des nombreux défis qui menacent maintenant la pérennité d'une telle prospérité, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée figure parmi les plus pressants et les plus imminents. Selon les prévisions du Conference Board du Canada, il aura d'ici 2020¹ une pénurie de presque un million de travailleurs dans de nombreux métiers spécialisés et professions du savoir hautement spécialisées, pénurie qui imposera de sérieuses contraintes à la santé et à la vitalité de l'économie canadienne.

La population autochtone, qui constitue le segment le plus jeune et à croissance la plus rapide de la population canadienne, offre une immense main-d'œuvre potentielle qui pourrait permettre de contrer en bonne partie cette pénurie imminente. D'ici 2020, plus de 400 000 Autochtones intégreront la population active. Comme le souligne un observateur attentif, « Les Autochtones constituant la plus grande population active inexploitée au Canada, leur mobilisation a donc beaucoup de sens du point de vue économique »².

L'argumentaire en faveur de l'accroissement de l'emploi chez les Autochtones est convaincant : accès à une vaste source de main-d'œuvre sous-utilisée; disponibilité d'un large éventail de mécanismes de soutien à la formation et à l'enseignement; partenariats offrant orientation et soutien aux employeurs pour la création d'un milieu de travail accueillant; et rendement et créativité accrus, fruit d'une main-d'œuvre diversifiée et ouverte dont les éléments se renforcent mutuellement.

L'accroissement du taux d'emploi chez les Autochtones entraînera une augmentation généralisée du niveau de vie et des indicateurs sociaux et de santé des communautés autochtones à l'échelle du pays. En outre, tous les échelons de gouvernement profiteront d'une réduction de pression sur les services sociaux et le système de santé proportionnelle à la diminution du nombre d'Autochtones faisant appel à ces services. Finalement, la pleine participation des Autochtones au développement économique et social du pays favorisera progressivement l'établissement de liens socioculturels tout en renforçant l'identité nationale.

Par ailleurs, le coût de l'inaction et du maintien du statu quo est élevé. En plus des coûts sociaux et de santé énormes que doivent supporter les Autochtones, la Commission royale sur les peuples autochtones a établi que le maintien du statu quo entraîne des coûts totaux de 7,5 milliards de dollars par année, soit presque 1 % du produit intérieur brut en coûts financiers directs et en perte de revenu net pour les Autochtones. Ces coûts augmenteront de 47 % pour passer à 11 milliards de dollars d'ici 2016 et continueront de croître à un rythme rapide³. Il va de soi qu'à défaut de changer le statu quo pour des raisons purement financières, il faut assurément le faire pour offrir aux Canadiens autochtones un niveau de vie qui se rapproche de celui des autres citoyens canadiens. La Commission a lancé un appel en faveur d'un renouvellement fondamental des relations entre les peuples autochtones et le Canada et a mis en garde contre le risque de conflit grave entre les deux groupes.

¹ Conference Board du Canada, *Rendement et potentiel*, 2000-2001

² Canada West Foundation, *Achieving Potential: Towards Improved Labour Outcomes for Aboriginal People*, vol. 2, 2003.

³ Commission royale sur les peuples autochtones, *Vingt ans d'action soutenue pour le renouveau*, vol. 5, p. 49.

L'existence d'arguments convaincants à l'effet que les employeurs devraient embaucher davantage d'Autochtones n'implique pas pour autant que ce lien se soit fait là où il est le plus nécessaire – c.-à-d., dans le cœur et l'esprit des employeurs canadiens. Les raisons expliquant l'absence d'un tel lien sont complexes, mais il existe des indications troublantes attestant de la persistance d'attitudes négatives à l'endroit des Autochtones.

Un important sondage d'opinion réalisé par le Centre de recherche et d'information sur le Canada (CRIC) fait part d'observations troublantes sur la perception qu'ont les Canadiens non autochtones de leurs concitoyens autochtones⁴. Plus de 20 % des personnes interrogées ont le sentiment que « les relations entre les Canadiens autochtones et non autochtones se dégradent ». Plus de la moitié des répondants sont d'avis que les Autochtones ont un niveau de vie égal, voire supérieur à celui des autres Canadiens⁵. Les indicateurs des Nations Unis vont vigoureusement à l'encontre d'une telle perception, indiquant plutôt que les peuples autochtones du Canada se classeraient au 43^e rang mondial du point de vue de leurs conditions économiques. Fait troublant, le sondage d'opinion indique un faible appui du public au respect des traités et des droits territoriaux.

Le grand public canadien n'est pas le seul à afficher des attitudes négatives persistantes à l'endroit des Autochtones. Un sondage récent réalisé par la firme Compass pour le compte du *National Post* rapporte trois allusions précises à des chefs de direction et à leurs préoccupations concernant l'efficacité des politiques et des programmes de subventions actuels du gouvernement en rapport avec les Autochtones. Les répondants, à qui on demandait de quantifier la performance des politiciens, des décideurs, des politiques et des institutions, ont attribué les pires résultats au gouvernement fédéral notamment en raison de sa piètre performance en matière de programmes à l'intention des Autochtones. En ce qui a trait aux politiques relatives aux Autochtones, ils souhaitent « voir la preuve que les dépenses du fédéral donnent des résultats ». Par ailleurs, le sondage met en relief le fait que parmi les dix éléments énoncés dans le discours du Trône, seules les dépenses consacrées aux programmes à l'intention des Autochtones n'ont pas reçu la note de passage. Il est manifestement essentiel de s'attaquer à ces perceptions erronées et à ces attitudes négatives pour créer un environnement davantage ouvert et favorable aux investissements du gouvernement dans des stratégies qui mèneront à l'embauche et à la fidélisation d'une main-d'œuvre autochtone.

Ces attitudes conflictuelles et négatives découlent en partie de la façon dont les Canadiens sont informés des questions touchant aux peuples autochtones. La plupart des Canadiens non autochtones ont reçu des Autochtones l'image d'un peuple figé dans le temps, peu exposé aux enjeux contemporains ou aux événements qui les concernent. Quant aux médias, ils ont tendance à ne parler des Autochtones qu'en rapport avec des situations extrêmes – des tragédies de Davis Inlet aux revendications territoriales s'élevant à des milliers de millions de dollars. Trop souvent, l'impression qu'ont les non-Autochtones est que les peuples autochtones ont besoin de beaucoup d'aide ou qu'ils s'en tirent mieux que les Canadiens moyens. Déjà en 1990, un sondage du Groupe Angus Reid indiquait que la plupart des Canadiens n'ont que très peu de contacts sociaux avec les Autochtones – plus de 70 % des répondants mentionnant n'avoir que des contacts occasionnels ou rares, voire aucun contact⁶. Les Canadiens non autochtones ne sont pas informés de la situation globale, des succès quotidiens qui jalonnent en partie la vie des Autochtones d'aujourd'hui – entreprises

⁴ Centre de recherche et d'information sur le Canada, *Cap sur l'avenir : les relations entre Autochtones et non-Autochtones au Canada*, 2004.

⁵ Idem.

⁶ Groupe Angus Reid, *Native Issues Study*, octobre 1990.

florissantes, programmes communautaires dynamiques, programmes pédagogiques novateurs, personnes dynamiques et confiantes faisant figures de membres productifs et épanouis de la société au sens large. La situation correspond précisément à ce que R. Ponting qualifie de « concept de la fenêtre brisée », concept qui fait allusion à la tendance qu'ont les gens d'extrapoler à partir d'une expérience limitée pour aboutir à une conclusion erronée⁷.

Dans un tel contexte, de nombreux employeurs ne perçoivent pas les Autochtones comme une source potentielle rentable d'employés et risquent même de leur attribuer à tort des attitudes négatives. Dans une étude réalisée par la Canada West Foundation⁸, les répondants invoquent le « manque d'éducation et de formation » comme raison principale justifiant les faibles taux d'emploi chez les Autochtones. Un nombre important de répondants donnent comme principale raison le fait « qu'ils ne souhaitent pas travailler ». Il est intéressant d'observer que l'étude fait aussi mention d'un appui substantiel aux politiques publiques en faveur d'une éducation et d'une formation accrues pour les Autochtones. La disparité dans les attitudes illustre les défis auxquels se heurtent les personnes qui tentent d'élaborer des initiatives en matière de politiques pour s'attaquer à ces problèmes.

La Commission royale sur les peuples autochtones a recommandé la mise sur pied d'un programme de communication et de sensibilisation destiné à contrecarrer l'apathie du grand public et à remédier au manque généralisé de sensibilisation à la situation des peuples autochtones et à leurs institutions. La réponse du fédéral à la recommandation de la Commission, intitulée *Rassembler nos forces*, se fonde sur le renouvellement de la relation entre le Canada et les peuples autochtones et reconnaît précisément la nécessité de mener une campagne de sensibilisation du public pour mieux faire connaître aux Canadiens non autochtones leurs concitoyens autochtones. Vu l'absence d'élaboration d'un plan d'action efficace axé sur l'atteinte de cet objectif, comment se surprendre qu'aucun progrès n'ait été accompli à ce jour.

Il n'existe pas de solution magique à ces défis. Il faut mettre au point toute une gamme de stratégies faisant appel aux collaborateurs de tous les échelons concernés pour s'attaquer efficacement au problème. Une chose est claire : tous les collaborateurs doivent participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des stratégies. Les différents gouvernements doivent poursuivre leur partenariat avec les peuples autochtones afin d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques et des programmes d'appui qui créeront un environnement positif axé sur le changement. Il incombe aux Autochtones de se préparer à l'emploi, surtout par l'acquisition de compétences essentielles. Les employeurs doivent apprendre à mieux connaître le potentiel de la population active autochtone, reconnaître la responsabilité qui leur incombe de rendre leur milieu de travail davantage accueillant pour les Autochtones et faire preuve d'un solide leadership pour promouvoir une attitude positive à leur endroit.

Peut-être faut-il amorcer un changement d'orientation fondamental du mode de fonctionnement de nombre d'organismes. Bien que la section qui précède donne une vision plutôt sombre de la persistance des attitudes négatives à l'endroit des Autochtones, il existe des raisons d'être optimiste. Une enquête réalisée par le Conference Board du Canada auprès

⁷ R. Ponting, *Profile of Public Opinion on Canadian Natives and Native Issues: Knowledge, Perceptions, and Attitudinal Support*, module 3. Research Unit for Public Policy Studies, Faculty of Social Science, University of Calgary, Calgary, Alberta, 1987

⁸ Canada West Foundation, *Achieving Potential: Towards Improved Labour Market Outcomes for Aboriginal Peoples*, septembre 2003.

de 300 grandes entreprises indique que 91 % des répondants souhaiteraient embaucher davantage d'Autochtones mais que dans 88 % de cas, ces mêmes répondants ne savent pas par où commencer leurs démarches. Mettre les employeurs intéressés en contact avec la population active autochtone exige non seulement de leur présenter des listes de personnes-ressources mais aussi de leur faire accepter une culture axée sur la diversité et l'ouverture. Il existe au Canada une pénurie croissante de main-d'œuvre, et cela aussi constitue une opportunité pour les peuples autochtones car les employeurs sont à la recherche de solutions axées sur le capital humain pour régler la crise du marché de l'emploi. Finalement, il existe une autre raison d'être optimiste du fait de l'importance accrue accordée à l'emploi, à l'éducation et aux communautés en santé par les leaders et les entrepreneurs autochtones.

Intégration et Réseaux de changement

Le Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada reconnaît la nécessité d'encourager l'adoption généralisée d'une plus grande attitude d'ouverture en milieu de travail pour accroître l'emploi des Autochtones. Dans un milieu de travail ouvert, on accueille la diversité des effectifs tout en encourageant et en appréciant le dynamisme et la créativité qu'elle apporte à la réalisation des objectifs. Dans un milieu de travail ouvert, tout est mis en œuvre pour que les employés se sentent à l'aise, appréciés et égaux entre eux. Encourager la transformation du milieu de travail canadien est devenu le point de mire des efforts du Conseil et de ses champions.

Le Conseil a examiné avec soin les liens entre la sensibilisation, les attitudes négatives et les initiatives de communication en rapport avec les peuples autochtones. Il a intégré les leçons apprises à l'examen des ressources humaines et a produit un modèle d'intégration qui s'inspire de la compréhension de l'histoire, des politiques publiques et du développement socioéconomique des peuples autochtones du Canada. Le modèle comprend sept étapes que les organismes apprennent à maîtriser au fur à mesure qu'elles adoptent avec succès les principes de l'intégration. Il s'agit d'un instrument qui permet de déterminer le degré d'intégration d'un organisme et de mesurer l'écart à combler pour le rapprocher de la population active autochtone.

En substance, la démarche proposée par le modèle part du stade initial, où la question de l'intégration est absente des préoccupations de l'organisme, passe ensuite par des stades successifs de sensibilisation et d'acceptation du concept d'intégration pour en arriver ultimement au stade final, où l'organisme accepte pleinement l'intégration sans qu'il soit nécessaire de le soutenir ou de l'encourager, et devient en fait un promoteur dynamique de l'intégration à l'intérieur de son propre réseau. L'un des éléments essentiels au succès de ce modèle est la connaissance qu'acquière l'organisme du fait de son leadership en matière d'adoption et de mise en œuvre des principes de l'intégration. Le Conseil est d'avis que ce modèle présente un grand potentiel comme outil destiné à abolir les obstacles qui limitent actuellement l'intérêt des employeurs pour l'embauche et le maintien en poste d'employés autochtones.

Lancer l'initiative pour encourager les organismes à adopter les principes de l'intégration, voilà le rôle des champions. En jouant de leur influence sur les plans personnel, social et politique à l'intérieur de leur sphère d'influence respective, les champions jouent un rôle unique et déterminant comme catalyseurs, voire comme missionnaires du changement. En sensibilisant d'autres leaders aux principes de l'intégration, en les encourageant à les adopter,

ils peuvent, à l'intérieur de leur réseau respectif, stimuler l'imagination de leurs pairs et les gagner à leur cause. Il est à prévoir que ces nouveaux « convertis », au seuil du stade final de la démarche d'intégration, prendront à leur tour la relève et deviendront eux aussi des agents de changement à l'intérieur de leur propre réseau. L'effet en cascade servira de catalyseur pour s'attaquer à quelques-unes des principales difficultés à l'entrée accrue des Autochtones dans la population active.

Les Réseaux de changement sont en phase avec le concept de communauté de pratique. Wenger définit les communautés de pratique comme « des groupes qui s'intéressent à une même question, aux mêmes problèmes, qui partagent une même passion pour un sujet et qui approfondissent leurs connaissances et leurs compétences par des interactions suivies »⁹. Les sociétés découvrent la force de ces réseaux et l'effet multiplicateur du travail au sein d'un regroupement de personnes aux vues similaires. Parmi les avantages cités, mentionnons le soutien à la mise en œuvre des stratégies, le démarrage de nouveaux secteurs d'activité, la résolution rapide des problèmes, le transfert des pratiques exemplaires, l'acquisition de compétences professionnelles et l'aide au recrutement et à la fidélisation des candidats de qualité.

Les nouveaux Réseaux de changement pour l'intégration des Autochtones seront pilotés par des leaders et des organismes résolus à accroître le rendement et la prospérité des Autochtones. Trois éléments déterminent la force d'un réseau : l'affinité entre les membres en ce qui a trait à l'intégration des Autochtones, l'échange du savoir et la mise à profit des investissements dans les pratiques en temps réel. Les investissements englobent le capital du savoir, le capital humain, le capital social et le capital numéraire, et les innovations qui résultent de ces investissements profitent autant à la société elle-même qu'aux membres du réseau. Le savoir façonne les pratiques, et de la mise en œuvre de celles-ci émanent de nouvelles connaissances qui inspirent les innovations et de nouvelles solutions.

L'engagement à favoriser l'intégration des Autochtones sera soutenu par des organismes et des leaders profondément résolus à faire avancer un impératif socioéconomique. Dans son ouvrage intitulé *Leadership and the New Science*, Margaret Wheatley affirme que « le leadership tient à la création de partenariats, de relations et de réseaux », et le principal défi en matière de leadership consiste à favoriser les démarches respectueuses de la diversité tout en étant en mesure d'harmoniser la vision et les buts principaux. L'interdépendance dynamique est le nouveau point d'ancrage.

Au cours des quatre dernières années, le Conseil a travaillé avec quelque 150 organismes et avec plus de 1 000 gestionnaires à un large éventail d'initiatives de développement des ressources humaines autochtones. Le Conseil souhaite à présent mettre à profit son expérience en s'associant à des entreprises pour lancer une charge contre les pratiques limitatives et élaborer une démarche systématique menant à l'adoption plus large de pratiques d'intégration dans l'ensemble des entreprises canadiennes. L'objectif de la première année pilote de l'initiative du Réseaux de changement est d'amener 50 entreprises gagnées à la cause à créer des réseaux de changement. Le réseau en expansion des entreprises servira de catalyseur à la première communauté de pratique d'intégration des Autochtones au pays. Le rôle du Conseil consiste à travailler de concert avec le réseau pour concentrer les efforts sur les questions touchant aux ressources humaines, à harmoniser les investissements dans des outils et des services en temps réel, à mettre en œuvre de nouvelles pratiques axées sur le savoir, à

⁹ Etienne Wenger et W.M. Synder, "Communities of Practice: The Organization Frontier", *Harvard Business Review*, janvier 2000, p. 140-141.

favoriser la création de réseaux de savoir, à créer des mécanismes de communication fondés sur les mesures et sur les résultats et à rassembler des informations sur les pratiques. Selon les prévisions, le nombre de membres du réseau de leaders du Conseil devrait atteindre les 50 au cours de la première année, passer à 100 au cours de la deuxième et de la troisième années pour plafonner à 150 à long terme. Ces leaders feront partie d'un réseau exclusif qui devrait bénéficier d'une attention et d'un respect considérables en raison de son rôle dans cette initiative. D'autres avantages viendront s'ajouter à ceux dont bénéficie cette communauté. Citons à titre d'exemples la capacité accrue d'influer sur les politiques des secteurs public et privé et la participation à la création de savoir, de points de référence et de plans d'action qui mettront à contribution le savoir et les investissements d'autres membres, sans oublier la participation à la conception et à la mise en œuvre de stratégies d'intégration des Autochtones qui accéléreront le recrutement et permettront de s'attaquer aux pénuries de main-d'œuvre des organismes. Mentionnons pour terminer la participation à la recherche efficiente, collective et systématique de stratégies d'intégration et l'appartenance à un réseau qui partage cette information avec ses membres.

À l'occasion de la réunion annuelle du 8 décembre, les champions seront invités à participer à un débat animé en vue de présenter des idées et des orientations concernant les Réseaux de changement et la démarche d'intégration. Ce sera une occasion de faire preuve de leadership.

Questions à débattre

1. Quel rôle devraient jouer les leaders des secteurs public et privé pour favoriser des attitudes davantage positives à l'égard de l'intégration des Autochtones au Canada?
2. Selon vous, à quels défis se heurtent les leaders des secteurs public et privé lorsqu'ils s'efforcent de créer un milieu de travail davantage ouvert?
3. Quel « rang » occupe l'intégration des Autochtones dans l'ensemble des préoccupations des leaders des secteurs public et privé qui s'efforcent d'accroître la productivité du Canada?
4. Quel événement pourrait radicalement accélérer l'intégration des Autochtones au Canada?

If you wish to receive an English copy of this document, please contact us at:
contact.us@ahrdcc.com.

MEMBRES DU CDRHAC

Charles S. Coffey (coprésident), vice-président exécutif, affaires gouvernementales et communautaires, RBC Groupe Financier
Chef Sophie Pierre, Order of British Columbia (coprésidente), présidente, St. Eugene Mission Resort Development
John Bernard, président, Donna Cona Inc.
L'honorable Ethel Blondin-Andrew, ministre d'État (Nord canadien), Arctique de l'Ouest (Territoires du Nord-Ouest), gouvernement du Canada
L'honorable Claudette Bradshaw, ministre d'État (Développement des ressources humaines), gouvernement du Canada
Gerald Brown, président, Association des collèges communautaires du Canada
L'honorable Pearl Calahasen, ministre des Affaires autochtones et du Développement du Nord, gouvernement de l'Alberta
James E. Carter, président et chef de l'exploitation, Syncrude Canada Ltée
Clément Chartier, président, Ralliement national des Métis
L'honorable Charles Dent, ministre de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi, gouvernement des Territoires du Nord-Ouest
Chef national Dwight Dorey, Congrès des Peuples Autochtones
L'honorable John Efford, ministre des Ressources naturelles, gouvernement du Canada
Chef national Phil Fontaine, Assemblée des Premières Nations
Kenneth V. Georgetti, président, Congrès du travail du Canada
Beverley Jacobs, présidente, Association des femmes autochtones du Canada
Martin Klyne, présidente, Conseil national de développement économique des Autochtones
Jose Kusugak, président, Inuit Tapiriit Kanatami
L'honorable Oscar Lathlin, ministre des Affaires autochtones et du Nord, gouvernement du Manitoba
Joseph T. Norton, vice-président, Affaires gouvernementales, Mohawk Internet Technologies
Tim Penner, président, Procter & Gamble Canada
Paul Perkins, vice-président, Politiques et planification, siège social de Vancouver, Weyerhaeuser
L'honorable Andy Scott, ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien, interlocuteur fédéral auprès des Métis et des Indiens non inscrits, gouvernement du Canada
L'honorable Maynard Sonntag, ministre des Relations auprès des Premières nations et des Métis, gouvernement du Saskatchewan
L'honorable Joseph Volpe, ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences, gouvernement du Canada

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CDRHAC

Rob G. Johnston (coprésident), vice-président, Diversification des marchés, RBC Groupe Financier
Anne Noonan (coprésidente), Nika Technologies Inc.
Roberta Hewson (trésorière), directrice exécutive, Partenaires pour des carrières
Patricia Baxter, consultante, Questions autochtones
Terry Anne Boyles, vice-présidente, Services aux membres et politiques publiques, Association des collèges communautaires du Canada
Eleanor Brockington, directrice, Politiques et Initiatives stratégiques, Affaires autochtones et du Nord, gouvernement du Manitoba
David Chartrand, président, Fédération des Métis du Manitoba

David Gilday, directeur, Collège et Développement professionnel, ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi, gouvernement des Territoires du Nord-Ouest
Hank Goldberg, gestionnaire régional des ressources humaines, société Weyerhaeuser
Robert (Bob) A. Johnson, Développement de la clientèle, Ouest du Canada, Procter & Gamble Canada
Giselle Marcotte, directrice, Relations auprès des Premières nations et des Métis, gouvernement de la Saskatchewan
John McDonough, directeur exécutif, Services stratégiques, Affaires autochtones et Développement du Nord, gouvernement de l'Alberta
Anna Molley, Relations publiques et directrice du Marketing, Donna Cona Inc.
Jeff Moore, directeur exécutif, Entreprise autochtone Canada
Doug Moulton, expert-conseil, Partenariats sectoriels, Administration centrale, Colombie-Britannique et Yukon, Ressources humaines et Développement des compétences, gouvernement du Canada
Roy Mussell, directeur, Sto :lo nation Développement des ressources humaines
Line Paré, directrice générale, Affaires indiennes et du Nord canadien, Direction générale de l'éducation, gouvernement du Canada
Leslie Spillett, conférencière provinciale, Mère du Red Nations Women's Council of Manitoba, membre filiale provinciale/territoriale, Association des femmes autochtones du Canada
Donald C. Thompson, secrétaire et directeur général, Environnement, Santé et Sécurité, Syncrude Canada Ltée
Gina Wilson, Directrice générale, Bureau des relations avec les Autochtones, Direction générale des programmes d'emploi, Ressources humaines et Développement des compétences, gouvernement du Canada
Hassan Yussuff, secrétaire-trésorier, Congrès du travail du Canada
Kelly J. Lendsay, M.B.A., président-directeur général

COMMANDITAIRES DE LA SIXIÈME RÉUNION ANNUELLE DES CHAMPIONS DU CDRHAC

Nous souhaitons remercier les entités qui suivent de leur soutien financier :

Direction des affaires autochtones et Partenariats en ressources humaines, RHDCC
Brainhunter
Sociétés Consilium et ARDOS
Donna Cona Inc.
Gouvernement du Manitoba
Affaires indiennes et du Nord canadien
Industrie Canada – Entreprise autochtone Canada
Mohawk Internet Technologies
RBC Groupe Financier
SAY Magazine
Syncrude Canada Ltée
Weyerhaeuser

CONSEIL POUR LE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES
AUTOCHTONES DU CANADA

AHRDCC HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT COUNCIL OF CANADA

820-606 SPADINA CR. E.
SASKATOON, SASKATCHEWAN S7K 3H1

Le Conseil remercie le gouvernement du Canada de son soutien.