

8^e Rencontre annuelle des champions

Document de travail

Stratégies relatives au marché du travail pour les Autochtones :
Accroître le rendement et la productivité

ABORIGINAL HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT COUNCIL OF CANADA
CONSEIL POUR LE DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES AUTOCHONES DU
CANADA

Résumé

Le chômage parmi les Autochtones au Canada a une envergure prodigieuse qui est seulement égalée par l'étendue de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les entreprises canadiennes.

Selon le point de vue de la politique, les chefs d'entreprises canadiennes et les dirigeants autochtones, ainsi que le gouvernement, les organismes de formation et les syndicats, doivent s'attaquer à trois questions clés :

1. Que doit-il arriver pour que les organismes autochtones et les entreprises canadiennes puissent travailler ensemble par des moyens plus efficaces pour constituer un marché du travail inclusif et productif?
2. Comment des stratégies relatives au marché du travail plus efficaces peuvent-elles entraîner un changement positif à l'échelle locale, provinciale et nationale?
3. Comment est-il possible de mieux harmoniser et coordonner les investissements dans le capital humain pour obtenir de meilleurs résultats?

Au cours de la huitième réunion annuelle des champions, les dirigeants au Canada en matière de diversité autochtone contribueront leurs idées à un important débat politique au sujet des principes sous-jacents à l'établissement de stratégies relatives au marché du travail pour les Autochtones qui sont plus efficaces.

Facteurs agissant sur les stratégies relatives au marché du travail pour les Autochtones

- Les entreprises doutent beaucoup de pouvoir trouver des candidats autochtones qui ont un intérêt soutenu à suivre les programmes de formation qu'elles offrent.
- Les centres de formation et d'emploi pour les Autochtones sont dispersés à travers le Canada.
- Les points d'entrée et les protocoles nécessaires pour faire affaire avec ces centres sont complexes.

En plus d'être fragmenté et incertain, les employeurs trouvent souvent que cet environnement porte à confusion, ce qui peut les empêcher d'investir dans des stratégies relatives au marché du travail pour les Autochtones.

L'innovation et le leadership sont primordiaux

L'innovation est primordiale pour que le Canada améliore son avantage en matière de productivité. Les petites, moyennes et grandes entreprises doivent jouer un rôle de maître d'œuvre afin de concevoir des stratégies relatives au marché du travail qui répondent à leurs besoins.

Huitième réunion annuelle des champions

Stratégies relatives au marché du travail pour les Autochtones : Augmenter le rendement et la productivité

Libérer le potentiel économique du Canada

Le Canada jouit actuellement d'une période de richesse et de prospérité sans précédent. Les abondantes ressources du Canada sont en forte demande dans une économie mondiale vigoureuse. Notre économie a le taux de croissance le plus rapide dans le G8, mais des signes troublants à l'horizon menacent de freiner cette forte croissance.

Dans les économies à très forte croissance, la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée est souvent une contrainte principale à la croissance et à la productivité. Au cours des dernières années, nous avons vu de telles contraintes apparaître de plus de plus souvent dans les divers secteurs de l'économie. D'ici 2020, selon les prévisions, il y aura une pénurie d'un million de travailleurs au pays, surtout dans les métiers spécialisés et les professions du savoir hautement spécialisées. La pénurie actuelle de main-d'œuvre a déséquilibré les opérations des entreprises, entravé leur niveau de productivité et à désorganisé les marchés du travail. Selon les prévisions, d'ici 2020, les répercussions, faute d'intervention, auront un effet débilant¹.

La Huitième réunion annuelle des champions offre l'occasion aux dirigeants canadiens (secteurs public et privé, Autochtones, milieu de l'éducation et syndicats) de se lancer dans un important débat politique au sujet des moyens par lesquels les Autochtones peuvent contribuer à la croissance économique et à la productivité de la nation.

Pour atteindre cet objectif, il est important que plus de chefs d'entreprise au Canada arrivent à mieux comprendre des avantages inhérents à l'embauche des Autochtones. Ils doivent encourager et adopter de nouvelles politiques et stratégies. Les entreprises doivent investir dans le développement à court et à long terme d'une main-d'œuvre autochtone. Les organismes et les collectivités autochtones doivent également envisager des moyens de collaborer avec les employeurs afin de préparer leurs membres à intégrer le marché du travail à l'avenir. Les champions doivent jouer un rôle important dans le

¹ L'OCDE prévoit que le taux de croissance annuel de la population active au Canada s'abaissera à moins de 0,5 p. 100 de 2000 et 2020 et que la croissance nette annuelle sera négative.

débat afin de l'éclairer et de trouver les moyens d'amplifier les questions en vue d'arriver avec de nouvelles solutions en matière de politiques et de partenariats.

À la recherche de solutions : Apprendre de l'Irlande

Pour arriver avec une stratégie adaptée, le Canada pourrait regarder au-delà de ses frontières pour découvrir ce que d'autres pays ont fait dans des circonstances semblables.

Par exemple, durant les années 1980, l'Irlande connaissait une période semblable de croissance économique rapide. En l'espace d'une seule génération, ce pays, qui était le plus pauvre de l'Europe, est devenu l'un des plus riches du monde. En 1987, le produit intérieur brut (PIB) par habitant de l'Irlande était en deçà du deux tiers de la moyenne de l'Union européenne (UE)².

La capacité de l'Irlande de s'assurer que son marché du travail est prêt à suivre le rythme rapide du développement économique a été un facteur déterminant de la réussite du Tigre celtique. Comme près de 40 % de la population de l'Irlande a moins de 25 ans, il était essentiel de doter cette génération plus jeune de l'éducation, de la formation et des attitudes nécessaires pour répondre aux besoins de l'économie.

Grâce à une politique d'immigration en évolution conjuguée à sa stratégie nationale relative au milieu de travail, l'Irlande a vu son PIB par habitant grimper pour correspondre à 125 % de la moyenne de l'UE en 2003, ce qui a eu pour effet de tripler la taille de l'économie irlandaise. Les exportations de produits et de services ont augmenté de huit fois, les dépenses de consommation personnelles se sont accrues de 140 %, le chômage a chuté et le nombre de travailleurs employés a augmenté de plus de 70 %. Les niveaux de productivité étaient parmi les plus élevés du monde.

Grâce à une politique d'immigration en évolution conjuguée à sa stratégie nationale relative au milieu de travail, l'Irlande a vu son PIB par habitant grimper pour correspondre à 125 % de la moyenne de l'UE en 2003, ce qui a eu pour effet de tripler la taille de l'économie irlandaise.

Que pouvons-nous apprendre de l'exemple de l'Irlande? Est-ce que les stratégies relatives au marché du travail au Canada réussiront à tenir le pas avec les besoins de notre économie en évolution? Est-ce que ces possibilités sur le marché du travail seront accessibles à tous les Canadiens, dont ses peuples autochtones? D'ici 15 à 20 ans, pourrions-nous dire que les Autochtones étaient une solution vitale aux besoins en main-d'œuvre des employeurs? Si oui, comment y arriverons-nous?

² Il y a 15 ans seulement, le produit intérieur brut (PIB) par habitant du Canada était deux fois et demi plus élevé que celui de l'Irlande. Aujourd'hui, le PIB de l'Irlande dépasse de 15 à 20 % le nôtre.

Leçons tirées de l'Alberta

L'économie la plus grande et à la plus forte croissance du Canada, celle de l'Alberta, a ouvert de nouvelles voies en matière de vigueur économique, mais des failles semblent apparaître dans cette locomotive. Les pénuries de main-d'œuvre à travers l'économie de la province menacent de porter atteinte au maintien de la santé économique et de la qualité de vie dans la province. Les répercussions risquent de désorganiser le marché du travail national.

Selon une étude menée par le Centre syndical et patronal du Canada en 2006³, les petites entreprises, en particulier, souffrent de la pénurie de main-d'œuvre et d'un manque de main-d'œuvre qualifiée. Dans bien des cas, ces entreprises ne sont pas capables de se prévaloir des possibilités qui se présentent. Au cours des trois dernières années, 80 % des entreprises sondées ont indiqué avoir eu de la difficulté à embaucher suffisamment de travailleurs. Les secteurs les plus durement touchés sont la construction et le camionnage, mais toute l'économie en souffre. Dans un effort afin de composer avec la pénurie, les entreprises ont dû embaucher des personnes moins qualifiées, payer plus d'heures supplémentaires et augmenter les salaires et les avantages sociaux. Les récents reportages dans les médias⁴ ont fait état d'entreprises comme des restaurants qui doivent fermer leurs portes durant les heures de fort achalandage à cause d'un nombre insuffisant de travailleurs. Dans plusieurs cas, des travailleurs d'aussi loin que l'Asie du Sud-Est sont recrutés afin de répondre aux besoins locaux en main-d'œuvre.

Les grands et les petits employeurs sont obligés de prendre des mesures pour recruter des travailleurs. Cette situation contribue à des coûts d'affaires bien plus élevés, à des pratiques non efficaces et à des opérations déséquilibrées, pendant que les entreprises tentent de s'adapter à la réalité d'un manque de personnel.

Les Autochtones : Le secret de la productivité du Canada

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. D'ici 2020, plus de 400 000 jeunes Autochtones intégreront le marché du travail, venant s'ajouter au 652 000 qui sont déjà en âge de travailler.

Les gouvernements, les organismes autochtones, les établissements d'enseignement et les syndicats ont tous un rôle important à jouer afin de développer ce marché du travail. Cependant, le secteur privé doit jouer un rôle essentiel afin d'élaborer une nouvelle stratégie relative au marché du travail qui soit équitable et novatrice pour relever les défis à l'horizon. Le secteur privé possède une expertise et une expérience déterminantes afin de s'adapter à l'évolution de la conjoncture – elle doit le mettre à profit pour relever les

³ Recherche de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante – *Alberta's Growing Shortage of Qualified labour*, janvier 2006

⁴ *National Post*, le 11 novembre 2006, page A1, A8 – *Alberta booming, but starving for service labour*

défis liés au marché du travail auxquels est confrontée notre économie. Il faut former un partenariat dirigé conjointement par les employeurs et les Autochtones pour arriver avec des solutions novatrices aux pénuries actuelles et à moyen terme sur le marché du travail, tout en augmentant de façon spectaculaire l'emploi chez les Autochtones.

Enjeux et contraintes

Les efforts ayant été faits par le passé afin d'augmenter la participation des Autochtones à la population active ont eu un succès mitigé, ce qui est le reflet des nombreux défis que doivent relever les employeurs et les Autochtones. Voici un sommaire de certains de ces défis.

Demande

- Les entreprises ne connaissent pas la main-d'œuvre autochtone potentielle ou n'ont pas facilement accès aux ressources qui peuvent les diriger dans la bonne direction.
- Les entreprises doutent de trouver des employés autochtones qui sont intéressés à suivre des programmes de formation et d'orientation.
- Les centres de carrière et d'emploi pour les Autochtones qui ont pour mandat d'offrir une formation et d'obtenir des possibilités d'emploi pour les Autochtones sont éparpillés à travers le pays. Certains centres ont des processus que des entreprises pourraient trouver trop complexes et trop frustrants à gérer.
- Les stéréotypes et les malentendus peuvent limiter l'intérêt que les entreprises ont à l'égard de l'embauche des Autochtones.
- Il faut améliorer et étendre les liens entre la demande et l'offre en main-d'œuvre.
- Un nombre croissant d'employeurs se tournent vers l'étranger pour répondre à leur besoins en main-d'œuvre à court terme, au lieu d'investir dans le développement de sources de main-d'œuvre au pays, comme les Autochtones.

Offre

- Les centres d'emploi et les autres organismes de développement connexes doivent accélérer leurs efforts afin de tenir compte de la vague d'Autochtones qui approcheront l'âge de travailler au cours des dix prochaines années.⁵
- Les faibles niveaux de scolarité ne préparent pas de façon adéquate de nombreux Autochtones à occuper un emploi, et peuvent nuire à leurs efforts dans le secteur de la formation et de l'éducation.
- La pauvreté endémique inflige une foule de problèmes sociaux aux Autochtones, sans parler des problèmes de santé et de développement.

⁵ La Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) est l'initiative quinquennale de 1,6 milliard de dollars qui a pour mandat de créer des possibilités de formation et d'emploi pour les Autochtones. Le conseil travaille avec les bénéficiaires d'une Entente sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA) de même qu'avec les autres centres d'emploi pour les Autochtones afin d'arriver avec des solutions novatrices en matière de recrutement, de rétention et d'avancement avec les employeurs. Dans le présent document, « centres d'emploi » désigne ce réseau national de bureaux qui offrent des services d'orientation professionnelle et d'emploi aux candidats autochtones à un emploi.

- Selon l'indice de développement humain des Nations Unies, la qualité de vie des peuples autochtones au Canada se classerait au 43^e rang parmi les nations du monde, ce qui est lamentable.
- L'isolement géographique de certains groupes autochtones des grands secteurs d'activité économique est une contrainte majeure.
- Les centres de carrière et de développement pour les Autochtones ont probablement des problèmes du côté de la capacité et des ressources, ce qui nuit à leur capacité d'exécuter des programmes et des services, ou de former des partenariats et des liens avec la source de la demande.
- Les centres d'emploi communautaires pour les Autochtones ont de la difficulté à travailler entre eux et avec les organismes de développement régionaux et nationaux pour élaborer des stratégies coordonnées de mobilisation des employeurs.

Les questions structurales et sociales qui sont sous-jacentes au chômage chez les Autochtones au Canada sont nombreuses et variées. Il faut s'attaquer à bon nombre de questions liées au chômage dans le contexte d'un cadre socio-économique plus large. Par exemple, parmi les questions socio-économiques, mentionnons le taux d'alphabétisation, la santé, l'éducation, la justice, le logement, le racisme et le développement communautaire.

Il y a une étroite corrélation entre l'état lamentable des circonstances socio-économiques qui caractérisent de nombreuses collectivités autochtones, et l'état de préparation à intégrer le milieu de travail de leurs résidents. En effet, d'après l'expérience des centres d'emploi au Canada, il existe vraiment deux grands groupes de clients : les clients aux prises avec de nombreux obstacles et ayant de nombreux problèmes sociaux et de développement, et ceux qui affichent un potentiel d'emploi dans des capacités variables.

En pratique, ces centres offrent du counselling au premier groupe tout en essayant de concevoir des stratégies de développement de carrière et de placement pour le deuxième. Les ressources sont trop limitées, et des organismes autochtones ne possèdent peut-être pas les compétences, les ressources financières et les moyens nécessaires afin de former des partenariats avec des entreprises désireuses ou capables de mobiliser les membres de leurs collectivités.

Les Autochtones n'ont pas toujours accès à des modèles de comportement dans l'emploi. Les collectivités éloignées et les réserves n'ont pas habituellement l'infrastructure d'affaires nécessaire pour appuyer des modèles de comportement dans l'emploi ou des options de carrière variées. Les Autochtones pourraient se déplacer vers les grands centres pour obtenir un emploi. Cependant, l'absence de soutiens familiaux et communautaires peut contribuer à l'apparition de toutes sortes de problèmes.

Il y a de nombreuses questions liées à la transition au travail et à l'emploi qui freinent les investissements dans l'élaboration de stratégies relatives au marché du travail pour les Autochtones. Les employeurs doutent beaucoup de pouvoir recruter les bons candidats autochtones ayant un intérêt soutenu à suivre leurs programmes de formation. Les organismes autochtones qui ont un mandat à l'égard de la formation et de l'emploi sont

dispersés à travers le pays, et leurs points d'entrée et leurs protocoles organisationnels sont complexes. Les employeurs recherchent des stratégies qui portent moins à confusion et sont moins incertaines, sans parler de plus grandes économies d'échelle et de transaction.

De nombreux employeurs ne connaissent pas vraiment les protocoles nécessaires pour former des partenariats avec les collectivités autochtones. Dans la même veine, il pourrait y avoir des règles ou des restrictions dans le milieu de travail qui créent des malentendus entre les employés autochtones et leurs superviseurs. Il est possible que les milieux de travail ne soient pas structurés de façon à attirer les Autochtones. Ou encore, il est possible que les milieux de travail ne favorisent la mobilisation totale de ses employés autochtones.

La vaste majorité des entreprises au Canada n'ont pas de stratégies de recrutement auprès des Autochtones. Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) a indiqué que seulement 20 p. 100 de l'industrie minière était dotée d'une stratégie relative aux ressources humaines autochtones⁶. Vu que l'industrie minière est l'un des plus gros employeurs d'Autochtones, cela laisse indiquer que les employeurs ont collectivement besoin de plus d'information et d'expertise dans ce secteur névralgique du recrutement et de la rétention des Autochtones. De même, de nombreuses entreprises au Canada semblent ne pas comprendre les avantages inhérents à l'embauche des Autochtones. Bien d'autres n'ont pas adopté de stratégies de diversité ou d'intégration dans un souci de pratique et de politique. En général, les employeurs semblent ne pas bien comprendre ce qui constitue une stratégie efficace d'intégration des Autochtones. De plus, il existe peu de mécanismes pour partager et accroître cette information.

Dans certains secteurs, il y a une vaste sous-représentation ou sous-participation des Autochtones dans certaines industries. Les secteurs de la TI, de la biotechnologie, de l'aquaculture et de l'environnement en sont des exemples. Dans certains cas, les obstacles à l'entrée dans ces secteurs ne sont pas bien documentés ou compris. À cause du manque de recherche et d'information sur les ressources humaines, ou il n'y a pas de stratégies ou celles-ci ne sont pas bien coordonnées par l'industrie ou les groupes autochtones. Combien d'industries ont une stratégie nationale voire même régionale de gestion des RH autochtones?⁷ Combien de centres d'emploi pour les Autochtones ont une stratégie coordonnée d'offre pour répondre aux besoins des divers secteurs de l'industrie où il existe une demande croissante en travailleurs spécialisés?

⁶ *Prospecter l'avenir : Relever les défis des ressources humaines dans l'industrie canadienne des minéraux et des métaux* (2006)

⁷ L'absence d'une stratégie particulière correspond au niveau de rigueur relativement faible avec lequel de nombreux employeurs traitent la planification des ressources humaines. Moins d'un quart des employeurs sondés utilisent des paramètres et une analyse pour lier les investissements dans les ressources humaines aux résultats commerciaux, et moins d'un cinquième ont un système d'information sur les ressources humaines qui se rattache entièrement aux données sur le rendement des affaires et de l'organisation. (Conference Board du Canada, 2006)

Jeter des bases dans les métiers spécialisés

Il faut se doter d'une approche coordonnée autochtone du marché du travail pour les métiers spécialisés en particulier. Ce secteur du marché du travail est déterminant pour la productivité du Canada et a déjà attiré des Autochtones avec un certain succès.

On pourrait en faire bien plus, cependant. Avec les bonnes stratégies en fonction du jeu de l'offre et de la demande, les Autochtones pourraient se tailler une position plus solide dans le marché du travail pour les métiers spécialisés. Tout comme les Mohawks et les Mi'kmaq ont développé une main-d'œuvre importante dans la profession de monteur de montages métalliques, les Autochtones, dans l'ensemble, pourraient jouer un rôle important dans le développement des métiers spécialisés au Canada au cours des 15 à 25 prochaines années.

Tellement d'employeurs ont un intérêt direct pour s'assurer qu'il y ait une offre suffisante en travailleurs spécialisés. Les avantages inhérents au développement d'une main-d'œuvre coordonnée dans le secteur des métiers pour les Autochtones est claire. S'il y avait jamais eu une possibilité indiscutable de former un partenariat qui rapporterait aux Autochtones et aux employeurs, c'est le temps maintenant de la saisir.

Selon les résultats de l'enquête Points de vue des dirigeants de 2006 (septembre 2006) des Partenaires du milieu de travail, « la pénurie la plus importante dans le secteur privé touche les métiers [...]. Environ un gestionnaire sur quatre (23 %) signale une pénurie actuelle de main-d'œuvre dans les métiers; un autre 10 % prévoit une pénurie au cours des deux prochaines années. De même, le tiers des dirigeants syndicaux du secteur privé signalent des pénuries de gens de métiers et un autre 29 % en prévoit ». Le Conseil sectoriel de la construction et le Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones ont indiqué récemment que, au cours des dix prochaines années, 80 000 travailleurs prendront leur retraite dans le secteur de la construction uniquement.⁸ On estime que 7 664 travailleurs autochtones pourraient répondre à ce besoin en matière de compétence. Selon une projection du marché du travail du Conseil des ressources humaines dans l'industrie minière (RHIM), cette industrie devrait se trouver aux prises avec une pénurie de la même ampleur; on aura besoin de quelque 82 000 travailleurs au cours des dix prochaines années. Les Autochtones pourraient offrir la solution aux pénuries dans les métiers.

Leadership et réussites

⁸ Le Canada a 27 conseils sectoriels qui partagent le même but, soit améliorer la qualité de la population active au Canada et d'aider les employeurs à répondre aux demandes rivales en évolution. Les conseils se penchent une foule de questions ayant trait au changement technologique, aux normes de qualité, à la planification et au développement des ressources humaines.

Malgré ces défis, les centres d'emploi pour les Autochtones au Canada à travers le pays ont beaucoup de succès à travailler avec les employeurs et à élaborer des solutions relativement à l'offre qui présentent de nouvelles possibilités aux Autochtones. Le programme de métiers de la Première nation de Membertou au Cap-Breton a obtenu un succès considérable en appuyant et en encadrant les jeunes apprentis autochtones. La Première nation d'Osoyoos en Colombie-Britannique a élaboré de nombreuses coentreprises, dont l'une avec Vincer International Winery, ayant ainsi presque éliminé le chômage. La liste des réalisations dans la collectivité est impressionnante.

Témoignages de réussite

- En 2005, Syncrude employait 402 Autochtones ou environ neuf pour cent de son effectif total et prévoit porter cette proportion à 13 p. 100. Ce qui est impressionnant, c'est que les employés autochtones ont en moyenne de 11,2 années de service. Un élément clé de cette réussite a été l'attitude de l'entreprise à l'égard de la diversité du milieu de travail recherchée et le fait qu'elle ait reconnu ses responsabilités, soit de travailler avec les collectivités de la région.
- Devon Canada et l'EnCana Corporation se sont associées au Northern Alberta Institute of Technology, à la Nation métisse de l'Alberta et au Keyano College pour lancer un programme de formation préalable à l'apprentissage dans les métiers. Le programme Trades in Motion utilise un atelier mobile monté sur un camion pour enseigner les compétences de base préalables à l'apprentissage dans les métiers de soudeur, de mécanicien-monteur, de monteur-tuyauteur à vapeur et d'électricien, soit les plus en demande dans la région. Dans le cadre du programme, les sociétés commanditaires offrent des placements professionnels et des apprentissages.
- L'Aboriginal Employment Initiative est un programme que le Business Council of Manitoba a lancé en partenariat avec plusieurs entreprises, dans le but de familiariser à un plus jeune âge les élèves autochtones à l'expérience de la recherche d'emploi qui doivent rédiger un curriculum vitae et postuler des périodes d'emploi d'une demi-journée dans diverses entreprises qui collaborent au projet. Les élèves ont ainsi appris à se connaître et étaient émerveillés par la technologie des affaires. Ils ont vraiment vu à quel point les mathématiques et les sciences sont des matières importantes s'ils veulent exercer une carrière dans ce domaine.
- IGNITE (IGNiting Interest in Technology and Engineering), initiative lancée dans le cadre de la stratégie nationale relative aux Autochtones d'IBM, offre des camps de trois à cinq jours aux enfants autochtones âgés de 8 à 14 ans pour leur permettre de se familiariser avec les carrières en technologie. Des activités pratiques en sciences et en génie stimulantes visent à offrir la possibilité aux jeunes autochtones d'acquérir de la confiance en leurs capacités techniques.
- Le projet Building Aboriginal Human Resources (BEAHR) est un projet conjoint de l'Organisation pour les carrières en environnement (ECO Canada) et du Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada. Cette initiative

nationale a ciblé 6 000 emplois pour les Autochtones dans le secteur de l'environnement. L'introduction d'un nouveau cours à court terme menant à la délivrance d'un certificat en surveillance de l'environnement est un moyen par lequel les Autochtones peuvent acquérir les compétences nécessaires pour intégrer ce secteur en essor de l'économie.

Il y a lieu de mentionner que ces exemples montrent bien sept pratiques prometteuses pour éliminer les inégalités sur le marché du travail qui ont été cernées dans le rapport de 2003 de la Canada West Foundation intitulé *Achieving Potential: Towards Improved Labour Market Outcomes for Aboriginal People*.⁹

Améliorer la productivité au Canada : Travailler avec les Autochtones

Divers facteurs comme le talent, les compétences et le niveau de scolarité d'une main-d'œuvre exceptionnelle, et le dynamisme du milieu d'affaires ont contribué à la prospérité économique du Canada. La pénurie de main-d'œuvre imminente au pays pourrait très bien se révéler le plus grand défi auquel nous serons confrontés en matière de prospérité économique et de productivité à long terme. Ensemble, nous devons examiner nos approches actuelles du développement du marché du travail, dont les politiques relatives à l'immigration et aux Autochtones. Ces initiatives assureront qu'il y a des stratégies communautaires, régionales et nationales similaires qui s'alignent sur les besoins du marché du travail au Canada. Voyons à ce que notre plus grand bassin de main-d'œuvre inexploité ne reste pas à se tourner les pouces durant la période où notre pays en a le plus besoin.

La dernière mise à jour économique et financière du gouvernement fédéral a reconnu qu'il fallait agir face à ces questions. Notamment, les principaux éléments du plan économique, Avantage Canada, indiquent l'importance de répondre aux besoins du marché du travail pour assurer la prospérité économique de la nation. En particulier, le plan prévoit la création d'un « avantage du savoir » en constituant la main-d'œuvre la plus instruite, la plus compétente et la plus souple du monde »¹⁰. Le plan préconise également des investissements accrus dans l'éducation et la formation postsecondaires, et l'élimination des obstacles à la population active, en particulier pour les Autochtones, les travailleurs âgés et les personnes handicapées. Même si elle ne va pas dans les détails, la mise à jour donne une orientation et assure un leadership relativement aux moyens que le gouvernement fédéral prendra à court terme pour s'attaquer aux questions liées au marché du travail.

Voyons à ce que notre plus grand bassin de main-d'œuvre inexploité ne reste pas à se tourner les pouces durant la période où notre pays en a le plus besoin.

⁹ Les sept pratiques prometteuses comprennent : i) Mener une évaluation complète des buts en se concentrant sur les résultats individuels et holistiques; ii) Faciliter la diffusion de l'information; (iii) Renforcer la valeur de l'éducation; iv) Considérer les conditions sociales; v) Faire montre de patience, de tolérance et de compréhension; vi) Susciter la confiance, promouvoir l'intégration; vii) Reconnaître, récompenser et célébrer les réussites.

¹⁰ La mise à jour économique et financière : Le nouveau gouvernement du Canada. Présentation par l'honorable James M. Flaherty, C.P., député, le 23 novembre 2006, page 10

Les gouvernements, les organismes autochtones, les établissements d'enseignement et les syndicats ont tous un rôle important à jouer afin de développer ce marché du travail. Cependant, le secteur privé doit jouer un rôle essentiel afin d'élaborer une nouvelle stratégie relative au marché du travail qui soit équitable et novatrice pour relever les défis à l'horizon. Le secteur privé possède une expertise et une expérience déterminantes afin de s'adapter à l'évolution de la conjoncture – elle doit le mettre à profit pour relever les défis liés au marché du travail auxquels est confrontée notre économie. Ce partenariat dimensionnel doit examiner des solutions novatrices et s'attaquer aux nombreux éléments qui influent sur le développement de notre marché du travail. Il s'agit d'un impératif de la productivité.

Les gouvernements, les organismes autochtones, les établissements d'enseignement et les syndicats ont tous un rôle important à jouer afin de développer ce marché du travail. Cependant, le secteur privé doit jouer un rôle essentiel afin d'élaborer une nouvelle stratégie relative au marché du travail qui soit équitable et novatrice pour relever les défis à l'horizon.

L'innovation est primordiale si le Canada veut améliorer son avantage lié à la productivité. Les petites, moyennes et grandes entreprises doivent jouer un rôle de maître d'œuvre afin de concevoir des stratégies relatives au marché du travail qui répondent à leurs besoins. Selon le point de vue de la politique, les chefs d'entreprise et les dirigeants autochtones au pays, avec le gouvernement, le milieu de l'éducation et les syndicats doivent s'attaquer à ces questions:

1. Que doit-il arriver pour que les organismes autochtones et les entreprises canadiennes puissent travailler ensemble par des moyens plus efficaces pour constituer un marché du travail inclusif et productif?
2. Comment des stratégies relatives au marché du travail plus efficaces peuvent-elles entraîner un changement positif à l'échelle locale, provinciale et nationale?
3. Comment est-il possible de mieux harmoniser et coordonner les investissements dans le capital humain pour obtenir de meilleurs résultats?

Au cours de la huitième réunion annuelle des champions, les dirigeants au Canada dans la diversité autochtone contribueront leurs idées à un important débat politique au sujet des principes sous-jacents à l'établissement de stratégies relatives au marché du travail pour les Autochtones qui sont plus efficaces.

Champions du CDRHAC'

- Charles S. Coffey, Ordre du Canada (coprésident)
- Chef Sophie Pierre, Order of British Columbia, présidente, St. Eugene Mission Resort Development (coprésidente)
- John Bernard, président, Donna Cona Inc.
- L'honorable Maxime Bernier, ministre d'Industrie Canada, Gouvernement du Canada
- Chef national Patrick Brazeau, Congrès des Peuples autochtones
- 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 (Jim) E. Carter, président et chef de l'exploitation, Syncrude Canada Ltd.
- 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
- Kim Devooght, vice-présidente, secteur public, IBM Canada Ltd.
- Kirk Dudtschak, président régional, Manitoba, Saskatchewan et Nord-Ouest de l'Ontario, RBC Groupe Financier
- Randy Eresman, président-directeur général, EnCana Corporation
- L'honorable Diane Finley, ministre des Ressources humaines et du Développement social, 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
- Chef Clarence Louis, Osoyoos Indian Band Development Corporation
- L'honorable Oscar Lathlin, ministre des Affaires autochtones et du Nord, gouvernement du Manitoba
- L'honorable Gary Lunn, ministre des Ressources naturelles, gouvernement du Canada
- Joseph T. Norton, vice-président, Mohawk Internet Technologies
- Tim Penner, président, Procter and Gamble Canada
- L'honorable Jim Prentice, ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien, interlocuteur fédéral auprès des Métis et des Indiens non inscrits, gouvernement du Canada
- Paul Perkins, vice-président, Politiques et planification, siège social de Vancouver, Weyerhaeuser
- Mary Simon, présidente, Inuit Tapiriit Kanatami
- L'honorable Maynard Sonntag, ministre des Relations auprès des Premières nations et des Métis, gouvernement de la Saskatchewan
- Rosa Walker, présidente par intérim, Conseil national du développement économique des Autochtones

Membres du bureau du Conseil d'administration du CDRHA

- Rob Johnston (coprésident), directeur, stratégie de vente et soutien, RBC Groupe Financier
- Anne Noonan (coprésidente), Nika Technologies Inc.
- Roberta Hewson (trésorière), directrice exécutive, Partners for Careers
- Kelly Lendsay, président-directeur général, Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada

ABORIGINAL HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT COUNCIL OF CANADA
CONSEIL POUR LE DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES
AUTOCHONES DU CANADA

LES CHEFS DE FILE AU CANADA EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT, DE
RÉTENTION ET D'AVANCEMENT DES AUTOCHTONES.

820 – 606 Spadina Crescent East
Saskatoon (Saskatchewan) S7K 3H1
Sans frais : 1-866-711-5091
Téléphone : 306-956-5360
Télécopieur : 306-956-5361
Courriel : contact.us@ahrdcc.com
Site Web : www.ahrdcc.com

Le Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada est un partenariat privé-public, qui bénéficie du financement du Programme des conseils sectoriels et Ressources humaines et Développement social Canada