



L'Alliance des conseils sectoriels (ACS)

Participation autochtone

Qui fait quoi dans le domaine du perfectionnement des compétences des Autochtones

Document de référence

Le 8 décembre 2008

Préparé pour L'Alliance des conseils sectoriels par Stonecircle Consulting



Table des matières

1.	Les ressources humaines autochtones : Aperçu de la situation	5
	Statistiques sur les Autochtones.....	5
	Les Autochtones sur le marché du travail	6
2.	Soutien aux ressources humaines autochtones	8
	Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC)	8
	Service Canada.....	9
	Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC)	9
	Organismes autochtones nationaux (OAN)	10
	Conseil des ressources humaines autochtones	11
	Gouvernements provinciaux	11
3.	Le Conseil des ressources humaines autochtones	12
4.	Signataires de l'Entente sur le développement des ressources humaines autochtones ou EDRHA	15
	Types d'EDRHA	15
	EDRHA nationales	15
	EDHRA urbaines.....	16
	EDRHA métisses	16
	EDRHA des Premières nations.....	16
	EDRHA des Inuits.....	16
	Partenariats entre EDRHA et conseils sectoriels.....	17
	Conseil des ressources humaines autochtones et Treaty 7 Economic Development Corporation : Projet d'apprentissage autochtone de l'Alberta	17
	Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada (CARS) et EDRHA dans le Nord du Manitoba : Programme de formation à l'entretien des motoneiges	18
	Conseil canadien des ressources humaines en tourisme et diverses EDHRA : Emplois clés en main	18
	Conseil canadien des ressources humaines en camionnage (CCRHC) et Prince George Nechako Aboriginal Employment and Training Association (PGNAETA) : Groupe de travail sur le camionnage	18
	Conseil sectoriel de la construction et EDRHA à travers le Canada : Projet de sensibilisation des monteurs de charpentes métalliques auprès des Autochtones	18

ECO Canada/Programme de stage BEAHR (Développement des ressources humaines autochtones en environnement) et EDRHA pancanadienne : Programme d'expérience de travail dans les écoles	19
Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (CRHiM) et Conseil des ressources humaines autochtones : Guide pour les communautés autochtones et Maîtriser l'intégration des Autochtones	19
Projet national sur les métiers et apprentissages pour les Autochtones	19
Conseil des fabricants de bois et Conseil de gestion autochtone de la région de Sioux Lookout : WoodLINKS	20
5. Autres initiatives liées aux ressources humaines autochtones	21
ACCESS et le projet Bladerunners de la province de la Colombie-Britannique	21
Saskatchewan Association of Health Organizations (SAHO)	21
Aboriginal Institutes' Consortium, Ontario	21
Nunavut Arctic College.....	22
Northern Alberta Institute of Technology (NAIT)	22
Programme de soutien technique des produits du bois pour les Premières nations	22
Institute for Aboriginal Health (IAH) University of British Columbia	23

Dès la publication du présent document (en novembre 2008), date à laquelle il sera affiché sur le site Web de l'ACS, des exemplaires (en versions papier et électronique) seront disponibles au bureau de l'Alliance.

En outre, une liste complète des EDRHA et des communautés représentées par les diverses EDRHA, ainsi qu'une liste des bureaux régionaux de Service Canada, sont disponibles au bureau de l'ACS.

L'Alliance des conseils sectoriels : info@councils.org

Introduction

Bien que le Canada soit l'une des économies qui connaît la plus forte croissance des pays du G8, la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée est à la base de la durabilité de cette croissance. Un grand nombre de secteurs prévoient une pénurie de main-d'œuvre, particulièrement dans les domaines spécialisés et dans celui du savoir. De nos jours, le Canada connaît aussi une véritable explosion des naissances parmi les Autochtones et, par ailleurs, le taux de chômage chez les Autochtones au Canada est près de trois fois supérieur à celui de la moyenne canadienne.

De plus en plus d'entreprises, d'universitaires, de gouvernements et d'organisations se tournent vers les bassins de main-d'œuvre autochtone actuelle et future pour trouver une réponse à quelques-unes des questions pressantes liées au marché du travail dans ce pays.

Le présent document a été commandé par l'Alliance des conseils sectoriels, qui a mis sur pied un groupe de travail sur l'engagement des Autochtones, coprésidé par Kelly Lendsay, du Conseil des ressources humaines autochtones, et Richard Lipman, du Conseil des fabricants de bois.

Il a par ailleurs été conçu pour aider les organisations, et plus particulièrement les conseils sectoriels, à comprendre la nature et le contexte des questions liées aux ressources humaines autochtones au Canada, et a avancé des données et ressources pratiques pour faciliter la création de partenariats et de relations menant à un véritable travail pour les Autochtones et à la prospérité d'ensemble des secteurs de l'économie qui ont le plus besoin de travailleurs supplémentaires et de soutien à leur marché du travail. Nous espérons que ces données aideront les conseils sectoriels et d'autres intervenants à mieux saisir les rôles et responsabilités de diverses organisations clés qui font tout pour promouvoir le perfectionnement des compétences des Autochtones.

Du fait que l'information contenue dans le présent document ne cesse d'évoluer, et comporte des coordonnées pour un certain nombre d'organisations gouvernementales et non gouvernementales, le rapport sera mis à jour de temps à autre.

Les données de la première section sont tirées du recensement de 2006, à moins que les renseignements n'aient pas encore été publiés, en quel cas l'information provient du recensement de 2001.

Les ressources humaines autochtones : Aperçu de la situation

Statistiques sur les Autochtones

	Nombre	% de la population canadienne	% de la population autochtone
Autochtones	1,172,790	3.8	--
Premières nations	698,025	2.2	59.5
Métis	389,785	1.2	33.2
Inuits	50,485	0.16	4.3
Multiplés et autres Autochtones	34,500	0.11	2.9

- Les membres des **Premières nations** sont des personnes inscrites auprès du ministère des Affaires indiennes et du Nord, qui appartiennent à une communauté ou à une réserve particulière. Les individus peuvent être inscrits auprès d'une communauté mais résider ailleurs. Un certain nombre de personnes se considèrent comme des membres des Premières nations mais sont hors-statut, ce qui signifie qu'elles ne sont pas inscrites auprès d'une bande ou d'une réserve spécifique. Le mot « Indien » n'est pas généralement utilisé, sauf dans des documents de référence ou historiques.
- Les **Métis** ont toujours été considérés comme les descendants (généralement) de pères canadiens-français et de mères crie ou ojibways, de l'époque de la traite des fourrures dans l'Ouest du Canada. De nos jours, on les considère comme une combinaison quelconque d'héritage racial mixte, y compris les Premières nations.
- Les **Inuits** sont des Autochtones qui habitaient au départ les régions de l'Arctique, particulièrement le Nunavut, les Territoires du Nord-Ouest et les régions du Nord du Québec (Nunavik) et le Labrador (Nunatsiavut).

Environ cinquante-quatre pour cent (54 %) des peuples autochtones vivent dans des régions urbaines, et quarante pour cent (40 %) des Premières nations résident dans des réserves ou des établissements, le restant habitant hors réserve. Les recensements successifs du Canada ont révélé une tendance à la hausse envers l'urbanisation, du fait que de plus en plus d'Autochtones emménagent dans de grands centres urbains. Toutefois, cette augmentation n'a pas été aussi forte qu'elle le semble en raison du taux des naissances élevé dans les réserves.

Entre 1996 et 2006, la population autochtone du Canada a augmenté de quarante-cinq pour cent (45 %), soit près de six fois plus vite que le rythme de huit pour cent (8 %) seulement pour la population non autochtone.

Le Manitoba et la Saskatchewan connaissent le pourcentage le plus élevé d'Autochtones (15 %), par rapport à leur population provinciale. L'Ontario, qui compte une population

autochtone de 242 195 personnes, a le plus grand nombre d'Autochtones de toutes les provinces.

Les Autochtones sur le marché du travail

	Population non autochtone	Population autochtone (hors réserve)	Population autochtone (dans les réserves)
Taux de chômage	6.8	18.9	24.7

Les chiffres du chômage de la population autochtone sont plus élevés que pour la population non autochtone, la moyenne dans les réserve étant de près de vingt-cinq pour cent (25 %).

Selon les données du recensement de 2001, le revenu total moyen de la population canadienne se chiffrait à 29 769 \$, alors que pour la population autochtone il était de 19 132 \$ et, dans les réserves, de 14 616 \$ seulement.

En général, les Autochtones sont plus jeunes que leurs homologues canadiens. Les jeunes Autochtones de moins de 24 ans représentent près de cinquante pour cent (50 %) de toute la population autochtone du pays, comparativement à trente pour cent (30 %) à peine pour le restant du Canada. Dans certaines régions et communautés, ce chiffre est encore plus élevé, et la tendance vers une population autochtone plus jeune, mesurée au cours des trois dernières périodes de recensement, ne cesse de s'accélérer. Ces données démographiques auront d'importantes répercussions sur les questions liées au marché du travail et sur les demandes en la matière.

Quant au niveau d'études des Autochtones, il augmente lui aussi, quoique les chiffres sur les résultats scolaires soient nettement inférieurs à ceux de la moyenne de la population canadienne. En effet, quarante-huit pour cent (48 %) des Autochtones n'ont même pas un diplôme d'études secondaires, comparativement à trente-et-un pour cent (31 %) pour l'ensemble de la population. Seulement 4,4 % de la population autochtone a un diplôme universitaire, comparativement à un pourcentage national de 15,4 %. Ces chiffres ont aussi des répercussions sur les programmes liés au marché du travail qui ont été conçus pour augmenter les opportunités offertes aux Autochtones.

Les Autochtones sont confrontés à un certain nombre d'obstacles et de problèmes qui ne leur permettent pas de participer pleinement au marché du travail, lesquels ont été circonscrits dans un grand nombre d'études, et plus récemment par le Conseil des ressources humaines autochtones (CRHA) dans le cadre d'une série nationale de conférences régionales appelée Main-d'œuvre en connexion, forum de discussion sur les questions touchant les RH autochtones par les employeurs régionaux, les signataires d'ententes de développement des ressources humaines autochtones, les peuples autochtones et les gouvernements. Pour de plus amples renseignements sur les forums d'hier et ceux de demain, prière de se rendre à l'adresse www.workforceconnex.com.

Les enjeux ci-après sont fréquemment associés au marché du travail autochtone, et sont constamment soulevés par les intervenants du milieu des ressources humaines autochtones à divers événements tels que Main-d'œuvre en connexion, par exemple :

OFFRE disponibilité d'une main-d'œuvre autochtone	DEMANDE besoin d'une main-d'œuvre autochtone
Les Accords d'EDRHA ne contiennent pas suffisamment de données sur les possibilités d'emploi et les employeurs.	Les employeurs n'ont pas assez de renseignements sur les Accords d'EDRHA, ou les moyens de les connecter avec les Autochtones.
Les Accords d'EDRHA n'ont pas suffisamment de capacité pour entretenir des partenariats, ni pour communiquer avec des employeurs sur ce qu'ils offrent.	Les Autochtones, et plus particulièrement les jeunes, ne sont pas exposés à une vaste gamme de possibilités d'emploi, c'est pourquoi ils ne sont pas en mesure d'acquérir suffisamment d'expérience ni de comprendre la diversité des options de travail.
Les travailleurs autochtones n'ont parfois pas les qualifications nécessaires pour occuper les emplois disponibles.	Les employeurs doivent suivre une formation pour être sensibilisés à la culture des Autochtones.
Il faut des programmes de formation au niveau communautaire.	
Les idées fausses, stéréotypes et autres expressions de racisme envers la main-d'œuvre autochtone limitent les intérêts des employeurs.	

Au même titre que les travailleurs étrangers, les Autochtones constituent l'une des plus importantes sources de main-d'œuvre non exploitée au Canada. Du fait qu'un grand nombre de secteurs vont bientôt être confrontés, ou le sont déjà, à des pénuries de main-d'œuvre, et en raison du vieillissement de la population, les employeurs de tous les secteurs seraient bien avisés de prendre en considération des stratégies pour avoir accès au marché du travail autochtone comme source importante pour l'économie canadienne.

Soutien aux ressources humaines autochtones

Plusieurs ministères du gouvernement fédéral et organisations autochtones ont pris l'engagement de perfectionner les ressources humaines autochtones dans le cadre de leur mandat, et offrent ainsi une vaste gamme de programmes, de champs de compétence et de services différents.

Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC)

Ce ministère est responsable de l'élaboration de politiques, programmes et autres initiatives liés au perfectionnement des compétences, à l'emploi et au marché du travail canadien.

Les programmes liés au marché du travail autochtone à RHDSC ont évolué au fil des ans. Le premier programme, intitulé Les chemins de la réussite, a vu le jour dans les années 1980, et a été suivi par la négociation d'ententes bilatérales régionales (EBR) avec des organisations autochtones de toutes les régions du pays, ce qui a débouché sur la première phase de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA), la deuxième commençant en 2005 et devant prendre fin le 31 mars 2009.

La SDRHA a pour but d'améliorer les possibilités d'emploi offertes aux Autochtones, et de leur permettre de participer pleinement à l'économie canadienne. Une aide financière est assurée aux organisations autochtones, désignées comme bénéficiaires d'ententes sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA), pour subventionner le coût des programmes de perfectionnement des ressources humaines conçus et fournis par les EDRHA aux membres des communautés autochtones représentées. (On trouvera à la Section 4 davantage de détails sur ces ententes.)

La SDRHA est gérée au niveau national par la Direction des programmes autochtones et jeunesse de RHDSC, avec un appui politique de la Direction des affaires autochtones de ce même ministère. Ce programme pluriannuel est doté d'un budget de 1,6 milliard de dollars.

RHDSC, principalement par l'intermédiaire du Programme des conseils sectoriels, finance aussi le CRHA, organisation chargée de créer des partenariats pour promouvoir le recrutement, le maintien en poste et l'emploi chez les Autochtones, partout au pays. (On trouvera à la Section 3 davantage de renseignements sur le CRHA.)

Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA) : Le PCEA est un programme géré à l'échelle nationale dont le mandat est de doter les Autochtones des compétences nécessaires pour participer à des possibilités de développement économique. Ces individus sont donc mieux préparés pour travailler dans les secteurs de l'exploitation minière nordique, les industries pétrolière, gazière et forestière, et dans les projets d'aménagement hydroélectrique à travers le Canada. Il a été lancé en 2003 sous forme d'une initiative de cinq ans liée au marché du travail, et est doté d'un budget de 85 millions de dollars. Jusqu'à présent, dix projets du PCEA ont bénéficié d'un financement sur plusieurs

années, soit un projet de construction hydraulique au Manitoba, un projet de développement des compétences dans le domaine de l'exploitation minière dans les T.N.-O., « Trade Winds », projet portant sur les métiers spécialisés à Edmonton et Calgary, ainsi que d'autres. Pour plus de renseignements sur le PCEA, allez à :

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/emploi/formation_autochtones/index.shtml.

Service Canada

Créé en 2005, Service Canada a pour objet d'assurer aux Canadiens et Canadiennes un point d'accès unique à toute la gamme des produits, services et avantages du gouvernement. Une liste des bureaux régionaux de Service Canada est disponible du bureau de l'ACS (info@councils.org). Service Canada se trouve au sein de RHDSC.

La création de Service Canada a entraîné un réalignement des fonctions et de la gestion de la SDRHA. Par l'intermédiaire de la Direction des peuples autochtones, Service Canada est dorénavant responsable de la prestation des services de la SDRHA. Les communications directes entre les signataires d'EDRHA et RHDSC se font par l'intermédiaire des bureaux régionaux de Service Canada. Vous pouvez communiquer avec un tel bureau régional pour en savoir davantage sur l'EDRHA responsable d'une région ou d'une communauté spécifique.

Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC)

Ce ministère est chargé de répondre aux obligations du gouvernement fédéral envers les Premières nations, les Inuits et les Nordistes. Il négocie les revendications territoriales au nom du gouvernement, promeut le développement économique, en plus d'avoir la responsabilité de fournir les services en matière d'éducation, de logement et d'assistance sociale aux peuples autochtones dans les réserves.

Au sein d'AINC, le Bureau de l'interlocuteur fédéral auprès des Métis et des Indiens non inscrits coordonne les relations avec les organisations nationales de Métis et d'Indiens non inscrits, et est aussi chargé de la Stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain, laquelle fournit des fonds permettant aux organisations de créer des partenariats, de former du personnel et de mieux représenter leurs mandants.

Exemples de programmes spécifiques liés au marché du travail offerts par AINC :

Entreprise autochtone Canada (EAC) : Récemment déménagé d'Industrie Canada vers AINC, EAC est un programme qui aide les entrepreneurs et entreprises autochtones. Un financement est disponible pour appuyer les entreprises aussi bien nouvelles que déjà établies dans les domaines de la planification d'entreprises, du marketing et de l'exportation. Les organisations autochtones peuvent faire des demandes de fonds pour recevoir une aide à leurs activités de recherche et de promotion pour faciliter la création d'entreprises autochtones, notamment des conférences et ateliers, documents de recherche et cours de formation en gestion des affaires.

EAC appuie aussi les jeunes entrepreneurs et apporte une aide au démarrage d'entreprises. Pour plus de renseignements, voir <http://www.ainc-inac.gc.ca/ps/abc/index-fra.asp>.

Stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain : Administrée par l'Interlocuteur fédéral pour les Métis et les Indiens non inscrits, cette stratégie a été conçue pour répondre aux besoins socio-économiques des Autochtones résidant dans les principaux centres urbains. La stratégie dispose d'un budget de 50 millions de dollars, et finance actuellement un certain nombre de projets pilotes pour tester des approches innovantes et répondre aux besoins locaux des Autochtones vivant en milieu urbain. Douze projets spécifiques à des villes sont actuellement en cours, y compris certains ciblant le marché du travail. Pour plus de renseignements, voir : <http://www.ainc-inac.gc.ca/interloc/uas/index-fra.asp>.

Organismes autochtones nationaux (OAN)

Un certain nombre d'organisations autochtones nationales entreprennent des initiatives de perfectionnement des ressources humaines autochtones, la majorité étant des organisations politiques qui ont pour mandat de représenter des mandants spécifiques, et d'administrer des programmes et services en plus d'entreprendre des initiatives pour améliorer l'existence des mandants.

Ces organisations sont les suivantes :

- Assemblée des Premières nations, qui représente la majorité des peuples autochtones dans les réserves,
- Ralliement national des Métis, qui représente la majorité des peuples métis,
- Congrès des peuples autochtones, qui représente les peuples autochtones vivant en milieu urbain et non inscrits,
- Inuit Tapiriit Kanatami, qui représente les Inuits,
- Association des femmes autochtones du Canada, et
- Association nationale des centres d'amitié, qui ne représente pas des mandants particuliers mais qui est néanmoins l'organisation nationale supervisant la majorité des centres d'amitié à travers le Canada, dont un certain nombre offrent des programmes liés au marché du travail dans le cadre d'accords avec RHDSC.

Pour répondre aux besoins dans le domaine du perfectionnement des ressources humaines, les OAN ont chacune signé une entente nationale (dont il est fait référence dans certains cas à « Accord national ») pour administrer les fonds du CRHDSC comme une EDRHA. Ces fonds appuient diverses activités dont le renforcement des capacités, et permettent aux OAN d'élaborer des approches sur mesure pour concevoir des programmes et services dans le cadre d'EDRHA. Les EDRHA nationales coordonnent ou supervisent le travail effectué par les EDRHA dans les régions.

En sus de leur travail dans le cadre de la SDRHA, chaque OAN dispose de ses propres politiques et programmes pour promouvoir le perfectionnement des ressources humaines autochtones. Par exemple, certaines ont pour mandat de poursuivre le développement

économique, alors que d'autres se concentrent sur l'élaboration de politiques en matière d'éducation et de travail pour aider les communautés et populations qu'elles représentent.

Conseil des ressources humaines autochtones

Le CRHA (anciennement Conseil du développement des ressources humaines autochtones du Canada) a été créé en 1998 au lendemain de la Commission royale sur les peuples autochtones. Le CRHA a pour objet d'assurer la pleine participation des peuples autochtones aux marchés du travail canadiens. Il s'agit d'une organisation nationale publique-privée qui crée des partenariats entre les organisations autochtones, le secteur privé et tous les niveaux de gouvernement. Le CRHA est un membre de l'Alliance des conseils sectoriels, et est principalement financé par l'intermédiaire du Programme des conseils sectoriels de RHDSC. Pour en savoir davantage, voir la Section 3.

Gouvernements provinciaux

Chaque gouvernement provincial offre des programmes et services pour répondre aux besoins du marché du travail de sa population autochtone. Par exemple, le gouvernement de la province de l'Ontario prévoit des fonds pour des bourses aux étudiants autochtones en commerce. Il finance aussi le Programme de subventions d'immobilisations de la communauté autochtone (PSICA) qui facilite la construction ou l'expansion de centres communautaires, d'amitié ou de petites entreprises. Au Manitoba, Affaires autochtones et du Nord prévoit des fonds et un soutien pour des placements, des ententes de partenariat d'emplois autochtones et d'autres ententes de partenariat pour appuyer le marché du travail autochtone.

Le Conseil des ressources humaines autochtones

Créé en 1998, le Conseil des ressources humaines autochtones (CRHA) est une organisation nationale publique-privée dont le mandat est de faire avancer la pleine participation des Autochtones au sein du marché du travail au niveau national. Le besoin de créer une telle organisation avait été mentionné dans le rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones. Le CRHA reçoit la majorité de son financement d'infrastructure du Programme des conseils sectoriels de RHDSC, et obtient aussi des fonds complémentaires de diverses sources pour élaborer des programmes, services et autres initiatives avec des partenaires. Le CRHA est membre de l'Alliance des conseils sectoriels (ACS).

Le Conseil a pour mission « de créer des occasions professionnelles pour les Autochtones qui les mèneront à leur participation à part entière à l'économie du Canada ». Il crée des partenariats à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'économie.

Le CRHA promeut le recrutement et le maintien en poste des Autochtones dans la population active. Les programmes et services qu'il offre sont divisés en plusieurs éléments :

Éducation et promotion— soit, sans toutefois s'y limiter :

- un *événement Champions*, soit un regroupement annuel de dirigeants d'entreprises, de gouvernements, du milieu du travail et d'Autochtones, pour discuter des enjeux en matière d'emploi et encourager l'intégration des Autochtones,
- divers discours, présentations et autres tables rondes, notamment une présentation au Comité d'experts sur les subventions et contributions, une table ronde sur les compétences essentielles du secteur du camionnage, et des présentations à des comités permanents du gouvernement, et
- la Conférence nationale des ressources humaines autochtones, la plus récente ayant eu lieu en mai 2008, laquelle est organisée tous les ans et porte sur le recrutement, le maintien en poste et la promotion des Autochtones, et regroupe quelque 250 spécialistes des RH et de la diversité autochtone pendant deux jours d'apprentissage et de réseautage.

Produits et services—notamment :

- Le *Inclusion Network*, tableau d'affichage et banque de données comportant des milliers de CV d'Autochtones à travers le pays : www.inclusionnetwork.ca. Le CRHA entretient un partenariat avec Workopolis pour fournir ce service.
- *Maîtriser l'intégration*, ensemble d'outils d'apprentissage pour les entreprises et organisations, qui passent par les sept étapes de l'intégration des Autochtones. Ce programme contient cinq modules, chacun donnant des explications détaillées et offrant une grande diversité de feuillets, d'exemples, de modèles, de guides et autres outils.

Développement des ressources humaines – notamment :

- Élaboration de documents de recherche sur les enjeux liés au marché du travail. Exemples : « Étude des perceptions, attentes et choix de carrière des jeunes Autochtones », « Leçons tirées de l'élaboration de produits », « Stratégie sur le marché du travail autochtone : Augmenter les retours et la productivité »,
- Création de *Cercles d'accompagnement*, programme spécifique aux Autochtones pour faciliter la tâche des conseillers d'orientation et aider ainsi les Autochtones à trouver leur cheminement de carrière. Il s'agit d'un programme holistique et interactif. Les Cercles d'accompagnement ont été utilisés avec succès dans les établissements scolaires, les EDRHA et les centres d'apprentissage un peu partout au Canada,
- Pratiques exemplaires et leçons acquises : Le CRHA a compilé des pratiques exemplaires dans les domaines du recrutement, du maintien en poste et de la promotion des Autochtones qui réussit en traçant le profil des entreprises à partir d'initiatives d'intégration des Autochtones couronnées de succès,
- Bulletin trimestriel *Rapport national sur l'intégration des Autochtones*, qui comprend des récits de succès, petits conseils et autres contacts de projets et d'initiatives sur les ressources humaines autochtones,
- Travailler avec les conseils sectoriels et connecter les conseils sectoriels aux EDRHA. Pour plus de renseignements sur les liens entre le CRHA/les EDRHA et les conseils sectoriels, voir la Section 4, et
- Création de modèles et de stratégies.

Partenariats innovants

- Coordination d'ateliers et de conférences, notamment une conférence sur les métiers spécialisés en Colombie-Britannique et en Alberta, un Symposium national sur les métiers autochtones, et une Conférence nationale sur les ressources humaines autochtones,
- *Main-d'œuvre en connexion*, forum national qui lie les employeurs, les EDRHA et la main-d'œuvre autochtone. Ces forums offrent des discussions en table ronde, des séances sur des pratiques prometteuses et des possibilités de réseautage. Le CRHA en a organisé neuf au cours des trois dernières années dans des communautés un peu partout au pays. D'autres sont prévues en 2008. Voir www.workforceconnex.com pour plus de renseignements,
- *Projet sur les métiers et apprentissages des Autochtones*. Devant les pénuries à venir dans un grand nombre de métiers spécialisés, le CRHA a concentré son attention sur l'appariement du bassin de main-d'œuvre autochtone et des demandes et besoins de l'industrie. Ce projet de trois ans (www.aboriginaltrades.ca/fr) a pour but de créer de nouveaux partenariats et de nouvelles stratégies d'emploi pour faire entrer les Autochtones dans les métiers spécialisés. Le CRHA appuie également le projet d'apprentissage des Autochtones de l'Alberta, et encourage les peuples autochtones de l'Alberta à suivre et terminer des apprentissages. Pour plus de renseignements, voir www.thinktrades.ca, et
- Autres partenariats nationaux et régionaux, notamment :

- Job Horizons, programme permettant de placer des Autochtones du Nord de la Saskatchewan dans des emplois de l'industrie d'exploitation des sables bitumineux du Nord de l'Alberta,
- Stratégie du milieu de travail exempt de racisme, initiative permettant d'élaborer et de distribuer de l'information sur le racisme et l'intégration des Autochtones en milieu de travail,
- Alberta Aboriginal Essential Skills Preparation Project, projet pilote avec un collège communautaire à Lethbridge, visant l'élaboration d'un programme d'études pour les candidats autochtones à l'apprentissage, et
- Un partenariat avec l'Association des collèges communautaires du Canada et des travaux avec le Groupe d'affinité autochtone.

Pour plus de détails sur les programmes et services du CRHA, voir www.aboriginalhr.ca/fr.

Signataires de l'Entente sur le développement des ressources humaines autochtones ou EDRHA

Il y a, au Canada, 80 EDRHA qui répondent aux besoins sur le marché du travail des Inuits, Premières nations, Autochtones résidant en milieu urbain et Métis. Chaque entente administre des fonds pour divers programmes et services selon une entente de financement conclue avec RHDSC.

Bien que les programmes et services offerts par les EDRHA varient grandement, la majorité d'entre elles prévoient trois courants de financement : programmes généraux liés au marché du travail, programmes pour les jeunes, et programmes pour les personnes ayant un handicap.

Les programmes liés au marché du travail portent notamment sur les éléments suivants : subventions salariales, perfectionnement des compétences, placement de carrière, achat de cours de formation, soutien du revenu, partenariat sur le marché du travail, aide à l'emploi temporaire et assistance à l'emploi.

Exemples de programmes destinés aux jeunes : lien avec les compétences, Objectif carrière, et services de placement durant l'été.

Programmes pour les personnes handicapées : tous les programmes liés au marché du travail appuyés par des mesures d'aide, notamment : promotion, mobilité/accès au bureau, et équipements spéciaux.

Les EDRHA ont la souplesse nécessaire pour fournir des programmes spécifiques à des régions afin de répondre du mieux possible aux besoins de leurs mandants. Certaines ententes se sont regroupées pour fournir des programmes mixtes, notamment un partenariat entre deux EDRHA de la Colombie-Britannique pour créer un centre de formation en compétences essentielles, ou encore une stratégie d'apprentissage des Autochtones à l'échelle de la province élaborée par des EDRHA de l'Ontario.

Types d'EDRHA

EDRHA nationales

Comme cela a déjà été précisé, RHDSC a un certain nombre d'ententes avec les OAN pour administrer les EDRHA au niveau national. Chaque accord ou entente est différent, certains utilisant les fonds pour organiser des réunions avec les EDRHA régionales, d'autres apportant un complément à l'appui fourni aux clients par les EDRHA régionales, et d'autres encore finançant l'élaboration de politiques, modèles et stratégies nationaux pour les EDRHA des mandants.

EDHRA urbaines

La plupart des provinces ont des EDRHA qui sont conçues comme ententes urbaines. Celles-ci ont pour mandat d'aider toute personne autochtone qui vit dans cette région urbaine, peu importe son statut ou sa communauté d'accueil. Les EDRHA urbaines sont les suivantes :

- Aboriginal Labour Force Development Circle (ALFDC) — Toronto
- Ontario Federation of Indian Friendship Centres/Grand River Employment and Training Initiative (O-GI) — tous les centres urbains en Ontario à l'extérieur de Toronto
- Aboriginal Community Careers Employment Services Society (ACCESS) — Vancouver
- Centre for Aboriginal Human Resources Development (CAHRD) — Winnipeg
- Federation of Newfoundland Indians — tous les centres urbains de Terre-Neuve
- Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador (Urbaine) — tous les centres urbains du Québec et du Labrador
- Native Council of Nova Scotia — tous les centres urbains en Nouvelle-Écosse
- Conseil des peuples autochtones du Nouveau-Brunswick — tous les centres urbains du Nouveau-Brunswick
- Oteenow Employment and Training Society — Edmonton

EDRHA métisses

Le Ralliement national des Métis a un accord national avec RHDSC pour superviser toutes les EDRHA métisses, ainsi représentées par les membres du dirigeant de la nation métisse. Ces ententes sont généralement coordonnées par les organisations métisses provinciales telles que la Métis Nation of Ontario, la Manitoba Métis Federation et la Métis Nation of Alberta.

Chaque organisation a créé ses propres structures et initiatives pour représenter du mieux possible les besoins des populations métisses de leur région.

EDRHA des Premières nations

Dans la plupart des cas, les organisations autochtones régionales supervisent les EDRHA au niveau communautaire. Par exemple, le Cercle de perfectionnement de la main-d'œuvre autochtone de l'Ontario est un signataire de l'EDRHA, responsable de 11 Premières nations dans le sud et le centre de l'Ontario. D'autres communautés, comme les Six Nations, ont leur propre EDRHA (Grand River Employment and Training).

EDRHA des Inuits

Il y a six bénéficiaires Inuits d'EDRHA, représentant les quatre principales régions de revendications territoriales du Nord. Il y a une EDRHA dans chacune des communautés Inuits du Labrador, que les Inuits appellent Nunatsiavut, du Nord du Québec, soit Nunavik, et dans les T.N.-O., appelées, Inuvialuit, ainsi que trois signataires d'une EDRHA au Nunavut. Plusieurs titulaires d'EDRHA Inuits offrent aussi des services à des clients Inuits vivant dans

des centres urbains au Canada. Par exemple, Tungasuvvingat Inuit (TI) est un signataire d'une entente auxiliaire de la Kakivak Association, le signataire de l'EDRHA Inuit dans la région de Baffin chargé de fournir les programmes et services à plus de 100 Inuits vivant à Ottawa.

Partenariats entre EDRHA et conseils sectoriels

Une liste exhaustive des EDHRA et communautés représentées par diverses EDRHA est disponible du bureau de l'ACS (info@councils.org).

Du fait que les EDRHA sont généralement axées sur les communautés et élaborées aux niveaux local et régional, elles sont plus particulièrement intéressées par des partenariats et opportunités qui créent des emplois pour leur clientèle locale.

Certains conseils sectoriels peuvent contacter le CRHA pour créer un partenariat avec une initiative autochtone quelconque. Ils peuvent aussi avoir un partenariat avec des EDRHA spécifiques dans certaines régions ou dans le cadre d'initiatives particulières. Les initiatives suivantes sont des exemples des divers types de partenariats et initiatives qui ont été élaborés avec succès.

Conseil des ressources humaines autochtones et Treaty 7 Economic Development Corporation : Projet d'apprentissage autochtone de l'Alberta

Le Alberta Aboriginal Apprenticeship Project (AAAP) a été créé en 2001 pour promouvoir l'apprentissage et la formation dans l'industrie aux peuples, communautés et organisations autochtones de l'Alberta. Il s'agit d'un partenariat entre le Conseil des ressources humaines autochtones, plusieurs EDRHA en Alberta, ainsi que des représentants du gouvernement et de l'industrie. Ce projet aide les Autochtones à s'inscrire à des programmes d'apprentissage et à les terminer. Les commanditaires du projet sont notamment des groupes autochtones, l'industrie, le milieu de l'éducation et les gouvernements fédéral et provinciaux. Le projet peut fournir un modèle à des groupes autochtones et autres organisations au pays élaborant des projets semblables liés au marché du travail.

Le Alberta Aboriginal Apprenticeship Project a récemment pris fin en 2008. Il était en vigueur dans cinq communautés albertaines, soit Calgary, Edmonton, Fort McMurray, High Level et Lethbridge. Dans chacune d'entre elles, un agent de projet travaillait avec des individus, communautés et organisations autochtones pour apporter une aide au système de formation en apprentissage de l'Alberta, sous la compétence de Alberta Advanced Education, Apprenticeship and Industry Training. À la suite de ce AAAP, un peu plus de 300 apprentis autochtones ont pu s'inscrire (<http://www.thinktrades.com/>).

Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada (CARS) et EDRHA dans le Nord du Manitoba : Programme de formation à l'entretien des motoneiges

CARS a créé un programme de formation de base en entretien de motoneiges pour les communautés des Premières nations qui tient compte des besoins d'apprentissage spécialisés des membres de la communauté adulte ayant des compétences essentielles limitées. Il a été créé en collaboration avec des communautés autochtones du Nord du Manitoba, avec la participation du personnel de bande, de coordonnateurs de la formation communautaire, et de la Fishermen and Trappers' Association of the Pas.

Conseil canadien des ressources humaines en tourisme et diverses EDHRA : Emplois clés en main

Le Conseil des RH du tourisme a élaboré un programme couronné de succès pour les travailleurs et travailleuses au niveau d'entrée de l'industrie du tourisme, appelé *Emplois clés en main*. Ce programme a ciblé les communautés autochtones et les EDRHA, ainsi que d'autres groupes sous-représentés. Une étude de cas sur le programme en Saskatchewan a permis à un grand nombre d'Autochtones d'entrer avec succès sur le marché du travail du tourisme.

Conseil canadien des ressources humaines en camionnage (CCRHC) et Prince George Nechako Aboriginal Employment and Training Association (PGNAETA) : Groupe de travail sur le camionnage

La PGNAETA a créé une relation particulière avec le CRHC et la BC Trucking Association dans le cadre du Groupe de travail sur la stratégie en matière de camionnage des Autochtones, officialisé dans un protocole d'entente avec la BC Trucking Association. Ce Groupe de travail permet à tous les intervenants de l'industrie du camionnage de la Colombie-Britannique de se regrouper et de s'assurer que les besoins d'embauche de l'industrie correspondent aux besoins de formation de la communauté autochtone. La Aboriginal Trucking School and Mobile Driver Assessment Unit a été créée dans le cadre de ce partenariat. Ces initiatives donnent à la population autochtone de communautés éloignées, intéressées à travailler dans l'industrie du camionnage, un accès à des cours de formation et à l'accréditation reconnue par l'industrie.

Conseil sectoriel de la construction et EDRHA à travers le Canada : Projet de sensibilisation des monteurs de charpentes métalliques auprès des Autochtones

Le partenariat CSC/CRHA a créé le projet de sensibilisation des monteurs de charpentes métalliques auprès des Autochtones. Conçu d'après l'historique des monteurs de charpentes métalliques autochtones, ce programme encourage les jeunes Autochtones à envisager le milieu de la construction comme carrière.

ECO Canada/Programme de stage BEAHR (Développement des ressources humaines autochtones en environnement) et EDRHA pancanadienne : Programme d'expérience de travail dans les écoles

BEAHR est une initiative nationale d'ECO Canada qui représente le secteur environnemental. Il s'agit aussi du premier partenariat entre le CRHA et un conseil sectoriel. BEAHR a pour mandat d'augmenter l'emploi des Autochtones dans le secteur de l'environnement par des programmes de sensibilisation à la carrière, des ressources de formation et d'emploi, et la reconnaissance de l'excellence en environnement. Son programme d'expérience de travail en milieu scolaire, axé sur des programmes environnementaux dans les universités et collèges, a été conçu en collaboration avec des EDRHA et la négociation avec des établissements d'enseignement un peu partout au Canada. Le programme augmente les taux et niveaux de succès des étudiants en offrant aux étudiants autochtones une année « d'accès » au cours de laquelle ils peuvent améliorer leurs connaissances en mathématiques et en science, en vue de se préparer au programme environnemental. Le programme de contrôle environnemental pour les communautés autochtones de BEAHR est spécifique aux Autochtones et cible les étudiants autochtones intéressés dans ce domaine. Il présente un taux de maintien impressionnant de 90 %, et un grand intérêt de la part d'un grand nombre de communautés à travers le Canada (www.beahr.com).

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (CRHiM) et Conseil des ressources humaines autochtones : Guide pour les communautés autochtones et Maîtriser l'intégration des Autochtones

En s'appuyant sur ses travaux antérieurs avec d'autres intervenants, le CRHiM entreprend un projet sur l'élaboration du Guide des ressources humaines de l'industrie minière pour les communautés autochtones. Ce guide « pratique » comble un manque d'information qui limite l'entrée des travailleurs autochtones potentiels dans l'industrie minière. Il permettra ainsi aux agences des ressources humaines autochtones, aux signataires des EDRHA, aux dirigeants communautaires et aux institutions d'enseignement de mieux comprendre les possibilités d'emploi dans l'industrie minière -- il détaille par ailleurs l'aide mise à la disposition de ceux qui décident de poursuivre une carrière ou de se trouver un emploi dans ce secteur.

Le CRHiM collabore aussi avec le CRHA dans le cadre du programme *Maîtriser l'intégration des Autochtones* qui aide les organisations à élaborer des politiques et stratégies pour arriver à embaucher, former, orienter et promouvoir des employés autochtones.

Projet national sur les métiers et apprentissages pour les Autochtones

Le CRHA poursuit une initiative de trois ans sur les métiers autochtones qui permet de regrouper les EDRHA, les conseils sectoriels, les collèges, les syndicats et les gouvernements provinciaux/territoriaux, son objectif étant de créer des liens entre les divers groupes pour s'assurer que les Autochtones et les questions autochtones sont bien inclus dans le programme sur les métiers à l'ensemble du Canada. Le CRHA travaille avec cinq conseils sectoriels (Construction, Exploitation minière et minéraux, Entretien et réparation

automobiles, Forum canadien sur l'apprentissage, Pétrole) sur un certain nombre d'initiatives destinées à augmenter la participation des Autochtones aux métiers et apprentissages.

Main-d'œuvre en connexion

Main-d'œuvre en connexion est une série de forums d'engagement du secteur privé destinés à faire le lien entre les employeurs et la main-d'œuvre autochtone. À ce jour, neuf forums de ce genre ont été organisés un peu partout au Canada, avec près de 2 000 participants. Leur objectif est de regrouper des organisations et l'industrie. Par l'intermédiaire de *Main-d'œuvre en connexion*, les EDRHA sont en mesure d'augmenter leurs contacts sur le marché du travail, de connaître les profils des carrières et les demandes de main-d'œuvre, alors que les employeurs quant à eux peuvent créer des relations avec les EDRHA, connaître les réussites et entretenir des contacts avec d'autres employeurs et organisations.

Conseil des fabricants de bois et Conseil de gestion autochtone de la région de Sioux Lookout : WoodLINKS

La forêt Whitefeather couvre plus de 1,3 million d'hectares dans le nord-ouest de l'Ontario. La Première nation Pikangikum, de pair avec les Premières nations voisines et le ministère ontarien des Ressources naturelles, a créé une stratégie d'exploitation des terres appelée *Initiative de la forêt Whitefeather*, qui donne aux communautés des Premières nations une participation directe et des avantages découlant des possibilités économiques offertes par la forêt, notamment l'élaboration de produits forestiers à valeur ajoutée.

La communauté de la Première nation Pikangikum dans le nord-ouest de l'Ontario a conclu un partenariat avec le Conseil des fabricants de bois pour modifier WoodLINKS, programme d'études secondaires du Conseil pour enseigner les compétences nécessaires pour travailler dans l'industrie des fabricants de bois. Ce programme servira aussi de projet pilote afin d'aider la Première nation Pikangikum à préparer une stratégie de formation et d'éducation dans le cadre de l'initiative en question. Ainsi, ses membres pourront postuler à des emplois dans une nouvelle installation de transformation du bois devant être construite dans la région de Red Lake.

Autres initiatives liées aux ressources humaines autochtones

Alors que les EDRHA et les conseils sectoriels ont créé un grand nombre de partenariats productifs et aussi des relations efficaces et mutuellement bénéfiques, il convient de citer un certain nombre d'initiatives et de projets qui traduisent les travaux entrepris pour promouvoir les ressources humaines autochtones un peu partout au Canada. On trouvera donc ci-après un *échantillon* des initiatives en cours auprès de divers niveaux de gouvernement, d'établissements d'enseignement et de formation.

ACCESS et le projet Bladerunners de la province de la Colombie-Britannique

Le programme Bladerunners est un partenariat unique entre la province de la Colombie-Britannique, un détenteur d'une EDRHA de la Aboriginal Community Careers Services Society, d'employeurs et de syndicats qui offrent un programme de formation professionnelle pour des jeunes à risque, ciblant les métiers de la construction et autres connexes. Ce programme a pour mission de donner aux jeunes désavantagés une formation dans les métiers de la construction et de les placer dans des stages rémunérés dans le cadre de projets de construction des secteurs public et privé pour obtenir une expérience pratique des métiers de la construction. Le programme offre aussi une aide au niveau des connaissances élémentaires et un mentorat pour assurer une bonne transition à un emploi rémunéré à temps plein. <http://www.gvrd.bc.ca/sustainability/casestudies/bladerunners.htm>

Saskatchewan Association of Health Organizations (SAHO)

En collaboration étroite avec la province de la Saskatchewan, des syndicats, les communautés autochtones, des ministères du gouvernement, le milieu de l'éducation et de la formation et d'autres associations professionnelles, SAHO a facilité l'embauche de quelque 2 400 Autochtones dans le domaine de la santé, a appuyé 225 infirmières autochtones pour suivre des cours de formation, et a augmenté le taux de maintien en poste des employés des Premières nations à plus de cinquante pour cent (50 %). Un dialogue et une collaboration sont en cours alors que les partenaires continuent de cibler des solutions pour s'assurer que les peuples autochtones seront représentés à tous les niveaux du secteur de la santé en Saskatchewan.

http://www.capla.ca/2006_conference/pdf/e/presentations/Gubbels_Victoria.pdf

Aboriginal Institutes' Consortium, Ontario

Le Aboriginal Institutes' Consortium est composé d'institutions d'enseignement et de formation de niveau postsecondaire, dont les propriétaires-gérants sont des Autochtones, qui travaillent collectivement pour assurer des ressources adéquates à des initiatives autochtones et ainsi appuyer et promouvoir les instituts membres.

Ces instituts offrent des degrés et diplômes allant de pilote d'aviation et de technicien en environnement, au baccalauréat en travail social et à la maîtrise en administration publique. Les instituts répartis en Ontario sont les suivants :

Seven Generations Education Institute - <http://www.7generations.org/>
Oshki-Pimache-O-Win Education and Training Institute - <http://www.oshki.ca/>
Kenjgewin Teg Educational Institute - <http://www.ktei.ca/index.php>
Ogwehoweh Skills and Trades Training Centre - <http://www.osttc.com/>
Anishinabek Educational Institute -
http://www.anishinabek.ca/index.php?option=com_content&task=view&id=26&Itemid=36
Six Nations Polytechnic - <http://www.snpolytechnic.com/>
First Nations Technical Institute - <http://www.fnti.net/>
Iohahi:io Akwesasne Adult Education, Case postale 579, Cornwall (Ontario) K6H 5T3,
Téléphone : 613-575-2754

Nunavut Arctic College

Le collège offre des cours de formation et l'accréditation dans le cadre de campus dans les régions Kitikmeot, Kivalliq et Qikiqtani, ainsi que des centres d'apprentissage communautaire un peu partout au Nunavut. Il travaille en étroite collaboration avec la Kakivak Association de la région Qikiqtani pour s'assurer que le programme d'études répond aux besoins du marché du travail de la région. <http://nac.nu.ca/>

Northern Alberta Institute of Technology (NAIT)

Le NAIT offre des cours de formation technique ainsi qu'une éducation appliquée dans le but de répondre aux demandes des industries de l'Alberta. Un accent tout particulier est mis sur la façon d'accueillir comme il se doit les étudiants autochtones et de leur permettre de s'épanouir dans le cours de leurs travaux, par l'intermédiaire du Aboriginal Student Services Centre. Ce centre aide les étudiants autochtones pendant toutes leurs études en mettant à leur disposition des mentors autochtones, et en leur permettant de se trouver un emploi grâce au programme de placement des Autochtones. <http://www.nait.ca/encana/>

Programme de soutien technique des produits du bois pour les Premières nations

Le First Nations Forestry Council de la Colombie-Britannique travaille avec FP Innovations Forintek dans le but d'aider les Premières nations à améliorer leurs produits du bois et/ou entreprises pertinentes, et à essayer d'extraire de la valeur des allocations de tenure forestière en assurant un accès à des spécialistes de l'industrie et en fournissant des solutions en matière de fabrication. Dans le cadre de ce partenariat, FP Forintek assure une aide sur place, des études de marché, des logements, un soutien technique et des ateliers et colloques pour trouver des solutions aux problèmes de production, augmenter la productivité, réduire les coûts et mettre à l'essai de nouvelles technologies.

http://www.fnforestrycouncil.ca/initiatives_res/wealth%20with%20wood%20brochure.pdf

Institute for Aboriginal Health (IAH) University of British Columbia

Le IAH cherche à augmenter les inscriptions des Premières nations dans une vaste gamme de domaines en procédant activement à du recrutement et en assurant des services de soutien, pour élargir la gamme des programmes et cours offerts dans les divers instituts, facultés et écoles de l'UBC, liés aux besoins identifiés par les peuples et communautés des Premières nations en Colombie-Britannique, et aussi pour cerner et promouvoir la recherche qui élargirait les frontières du savoir pour le bienfait des Premières nations de cette province.

<http://www.health-disciplines.ubc.ca/iah/>