

Cadre de mise en œuvre des résultats de Bridging Opportunities

Un sommet sur l'expansion des affaires chez les Autochtones et l'augmentation de la main-d'œuvre autochtone



Conseil consultatif
économique
du premier ministre
Manitoba 2005

**Conseil consultatif économique du
premier ministre**

155, rue Carlton, bureau 648

Winnipeg (Manitoba)

R3C 3H8

Message du premier ministre

Le sommet Bridging Opportunities de novembre 2004 a connu un énorme succès. Commandité par le Conseil consultatif économique du premier ministre (CCEPM), ce sommet a rassemblé un groupe très représentatif de Manitobains désireux d'augmenter la participation des Autochtones à l'économie du Manitoba.

Cet événement fut résolument axé sur les résultats, comme en témoigne l'annonce de la création d'une chambre de commerce autochtone (CCA) lors de la séance de clôture. Notre gouvernement se réjouit de ce progrès. Il collaborera avec la CCA à l'amélioration des perspectives d'affaires pour les Autochtones.

Pour être certain que ce dynamisme se maintienne, on a demandé au CCEPM d'établir un comité de mise en œuvre des résultats du sommet. Le comité a travaillé durant l'année écoulée sur un ensemble détaillé de recommandations. À partir de ce rapport, le CCEPM a élaboré ce Cadre de mise en œuvre.

Ce document identifie une série de mesures positives auxquelles les gouvernements, les entreprises, les syndicats, les responsables locaux et les particuliers peuvent recourir pour améliorer la participation des Autochtones à la vie économique de la province. Notre gouvernement se servira de ce document pour guider sa politique dans ces domaines.

La tâche n'incombe pas uniquement au gouvernement - voilà pourquoi le Cadre de mise en œuvre comprend des recommandations au secteur privé, aux syndicats et aux organismes locaux. J'en appelle au dynamisme des membres de ces secteurs pour qu'ils examinent ce rapport et pour qu'ils en intègrent les recommandations à leurs activités lorsqu'il le faut.

Enfin, je remercie les membres du Conseil consultatif économique du premier ministre, les personnes qui ont contribué à la mise sur pied ou au fonctionnement du sommet et du comité de mise en œuvre, et les nombreux autres bénévoles qui ont participé à ce projet. Leurs efforts sont la marque d'un attachement très fort envers notre province et sa population.

Je vous prie d'agréer l'expression de mon plus parfait dévouement.



Gary Doer

Message du Conseil consultatif économique du premier ministre

La publication de ce rapport marque une fin et un début. Elle marque la fin d'une période fructueuse de consultation et de dialogue qui a conduit au sommet Bridging Opportunities de novembre 2004 sur l'expansion des affaires chez les Autochtones et sur l'augmentation de la main-d'œuvre autochtone.

Elle marque également le point de départ de ce qui, nous l'espérons, constituera une période de mise en œuvre et de progrès, au fur et à mesure que le gouvernement, les entreprises, le monde du travail et les organismes communautaires commenceront à tirer parti des recommandations de mesures positives qu'énonce ce Cadre de mise en œuvre.

Ce fut une expérience passionnante et gratifiante de voir tant de Manitobains si

occupés faire don généreusement de leur temps pour parler de stratégies qui permettraient de renforcer la participation des Autochtones à l'économie du Manitoba.

L'énergie et le dévouement des personnes attachées à la réussite de ce projet nous donnent l'optimisme de croire que nous progresserons à grands pas dans les années à venir.

Nous tenons aussi à souligner les avantages considérables que cette œuvre collective a procurés à ceux qui y ont participé. Nous avons tous découvert de nouvelles possibilités de collaboration et de nouveaux défis. Nous avons parcouru cette année un chemin considérable, de la création de la chambre de commerce autochtone à l'augmentation rapide du nombre de nouvelles entreprises autochtones qui ont soumissionné à des appels d'offres du secteur public et du secteur privé. Les entreprises autochtones qui participeront au projet d'agrandissement du canal de dérivation de la rivière Rouge illustrent l'évolution du climat des

4 Cadre de mise en œuvre des résultats de Bridging Opportunities

affaires dans la province. Il est encourageant de voir autant de gens d'affaires autochtones créer de nouvelles entreprises aux quatre coins de la province.

Ceux qui relèvent le défi proposé dans ce rapport seront eux aussi récompensés au fur et à mesure qu'ils lanceront des ponts vers de nouvelles possibilités.

Ce Cadre de mise en œuvre identifie des mesures à prendre pour favoriser la création d'entreprises autochtones et pour développer une main-d'œuvre vraiment représentative dans notre province. Les Manitobains ont déjà pris des mesures importantes dans ces deux secteurs — ce document cadre capitalise sur ce qui a été réalisé jusqu'à présent et identifie les mesures positives à emprunter ensuite.

Au nom du Conseil consultatif économique du premier ministre, nous tenons à exprimer notre reconnaissance à toutes les personnes qui ont bénévolement offert leur temps en participant au sommet, au processus de consultation qui a précédé, au comité directeur du sommet et au processus de mise en œuvre qui a suivi.

Nous remercions aussi le premier ministre du Manitoba, M. Gary Doer, pour sa confiance et son soutien.

Ekosi. Meegwetch. Thank you. Merci.



Bob Silver



Robert Ziegler

**Coprésidents du Conseil consultatif
économique du premier ministre**



Elaine Cowan

Coprésidente, comité directeur du sommet



Daniel Paul Bork

Coprésident, comité directeur du sommet

**Président, comité du Cadre de mise en œuvre
du sommet**

Contents

Sommaire	9
1 Introduction	13
2 Données statistiques	15
2.1 Population autochtone du Manitoba	15
2.2 Les Autochtones et l'économie du Manitoba	16
2.3 Les Autochtones et l'accès à l'éducation au Manitoba	16
2.4 Sommaire	17
3 Accélération de l'expansion des affaires chez les Autochtones	19
3.1 Conditions préalables à une accélération de la réussite chez les chefs d'entreprise autochtones	20
3.2 Favoriser le développement d'entreprises autochtones	23
4 Création d'une main-d'œuvre représentative	33
4.1 Formation	34
4.2 Recrutement et maintien des effectifs	38
4.3 Sensibilisation au pluralisme culturel	43
5 Révision des programmes du gouvernement provincial et contrôle de la progression	45
Références	47
Annexe 1 : Conseil consultatif économique du premier ministre du Manitoba	48
Annexe 2 : Comité directeur du sommet à l'intention des Autochtones	51
Annexe 3 : Comité du Cadre de mise en œuvre du sommet à l'intention des Autochtones	52

Sommaire

En réponse au travail du comité de mise en œuvre des résultats du sommet, le Conseil consultatif économique du premier ministre a développé le Cadre de mise en œuvre des résultats de Bridging Opportunities — Un sommet sur l'expansion des affaires chez les Autochtones et l'augmentation de la main-d'œuvre autochtone.

Le Cadre de mise en œuvre énumère des mesures positives à entreprendre dans les domaines suivants (les figures 1, 2, et 3 constituent une illustration graphique du Cadre de mise en œuvre).

1) Accélération de l'expansion des affaires chez les Autochtones

Conditions préalables à une accélération de la réussite chez les chefs d'entreprise autochtones

Favoriser le développement d'entreprises autochtones

2) Création d'une main-d'œuvre représentative

Formation

Recrutement d'Autochtones et maintien des effectifs autochtones

Nécessité d'une amélioration de la sensibilisation au pluralisme culturel

3) Révision des programmes du gouvernement provincial et contrôle de la progression

Révision des programmes courants du gouvernement du Manitoba en matière d'expansion des affaires et d'emploi chez les Autochtones

Communication annuelle des résultats des progrès réalisés par le gouvernement du Manitoba sur le plan des mesures identifiées dans ce rapport.

Sous chacun de ces en-têtes, le rapport décrit les problèmes et recommande des mesures

positives spécifiques auxquelles divers secteurs de l'économie de la province peuvent recourir pour contribuer au développement d'entreprises autochtones et à la création d'une main-d'œuvre représentative.

Figure n° 1. Accélération de l'expansion des affaires chez les Autochtones

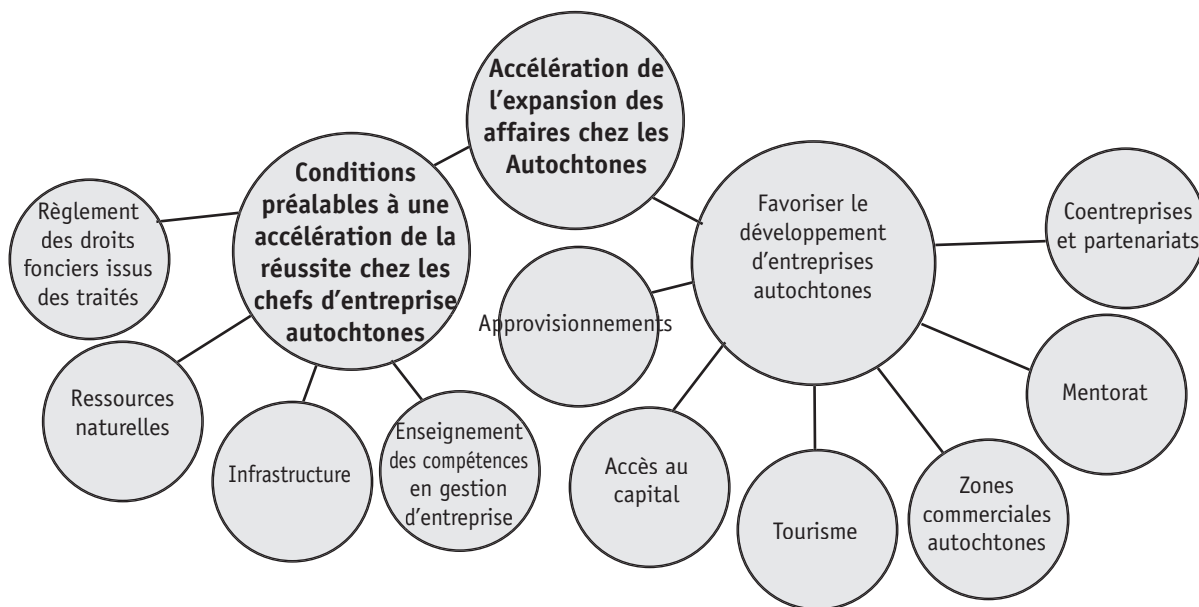


Figure n° 2. Création d'une main-d'œuvre représentative

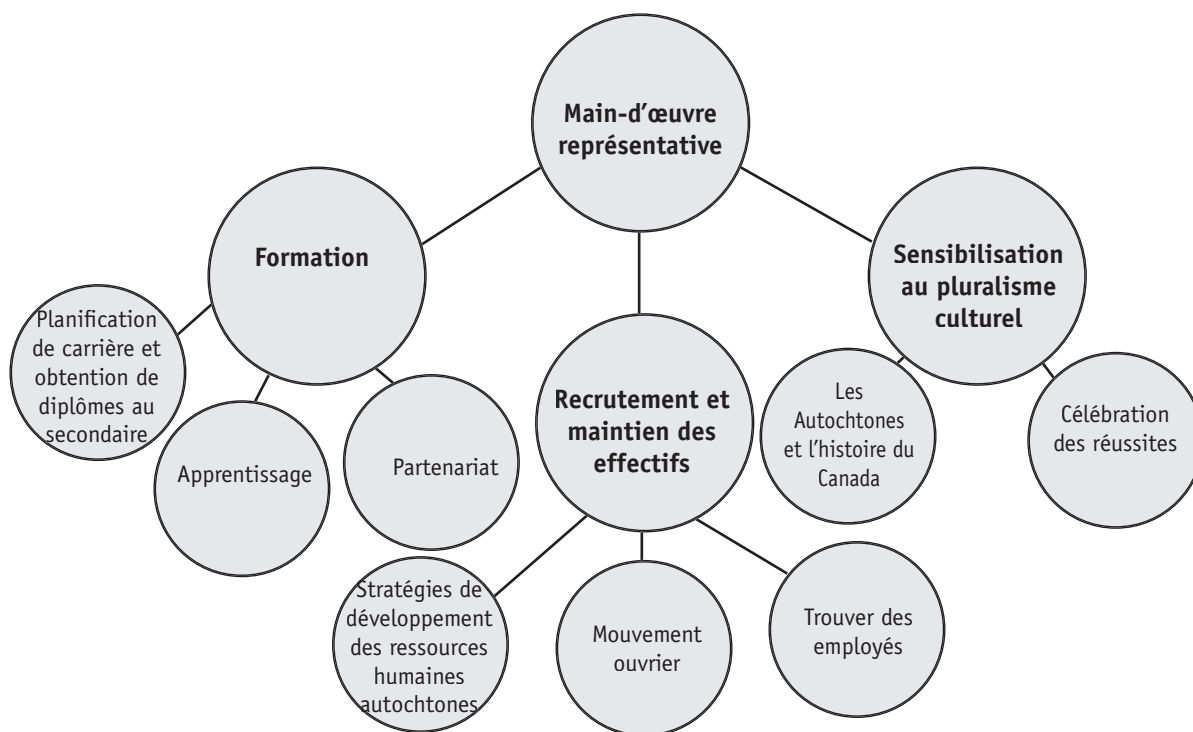
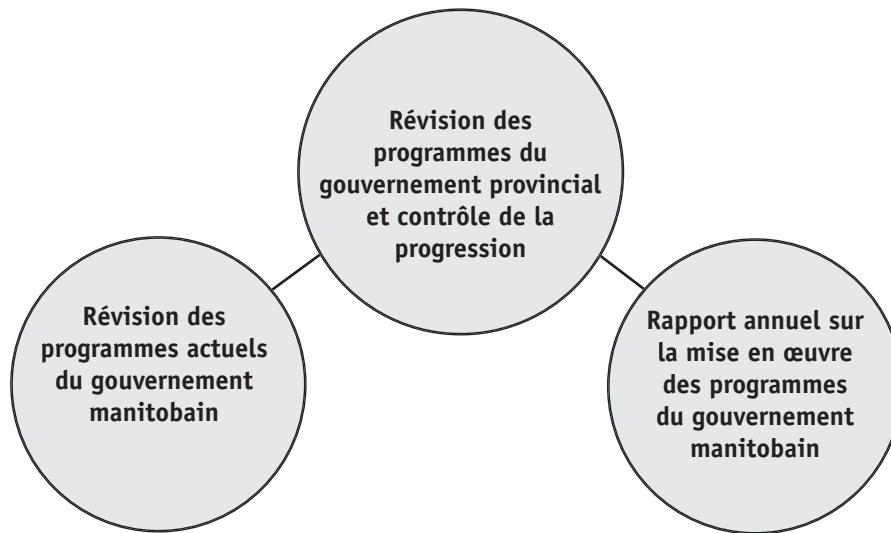


Figure n° 3. Révision des programmes du gouvernement provincial et contrôle de la progression



1 Introduction

Les 2 et 3 novembre 2004, le Conseil consultatif économique du premier ministre a accueilli le sommet Bridging Opportunities, un sommet sur l'expansion des affaires chez les Autochtones et l'augmentation de la main-d'œuvre autochtone. À tous égards, ce sommet a été considéré comme une grande réussite. Il a généré une participation précieuse au sein du public puisque plus de 200 personnes ont donné leur avis sur la façon d'améliorer le développement économique chez les Autochtones et de développer une main-d'œuvre représentative. Les commentaires obtenus des participants montrent qu'ils ont été satisfaits des résultats du sommet, mais qu'ils souhaitent que le nécessaire soit fait pour activer les mesures définies lors du sommet.

M. Gary Doer, premier ministre du Manitoba, a demandé au comité de mise en œuvre des résultats du sommet d'élaborer des recommandations qui s'intégreraient à une stratégie d'expansion des affaires, de

développement économique et de création d'une main-d'œuvre plus représentative. Daniel Paul Bork, coprésident du comité directeur du sommet, a dirigé le comité de mise en œuvre qui a présenté son rapport au gouvernement de la province en septembre 2005.

Le sommet lui-même a servi de catalyseur pour l'établissement d'une chambre de commerce autochtone (CCA) du Manitoba. La préparation au sommet a permis de réunir de nombreux chefs de file de la communauté autochtone des affaires, qui exprime le besoin d'un tel organisme depuis une décennie. Et le dernier jour du sommet, on annonça officiellement la fondation de la chambre de commerce autochtone (CCA) du Manitoba. La CCA est un nouveau partenaire important de la communauté économique du Manitoba. Ses membres ont joué des rôles essentiels en participant au sommet et au travail du comité de mise en œuvre. Le CCEPM considère que l'organisme continuera de jouer un rôle important dans l'évolution

du développement économique chez les Autochtones au Manitoba.

Ce document capitalise sur le sommet et sur le travail du comité de mise en œuvre des résultats du sommet en vue d'établir un Cadre de mise en œuvre du travail réalisé jusqu'à présent. Les deux grandes sections du document traitent de l'Accélération de l'expansion des affaires chez les Autochtones et de la Création d'une main-d'œuvre représentative. Chaque section comprend la description des problèmes clés et des mesures positives à entreprendre par le gouvernement, les organismes autochtones et le secteur privé. Le rapport conclut par des recommandations globales qui invitent le gouvernement du Manitoba à faire le point sur ses programmes courants d'expansion des affaires et d'emploi chez les Autochtones et à exiger de ses ministères qu'ils rendent des comptes régulièrement sur l'évolution des paramètres relatifs à l'expansion des affaires et à l'emploi chez les Autochtones.

Le sommet et le travail du comité de mise en œuvre ont mis en lumière la nécessité de célébrer la réussite. Il est extrêmement important de reconnaître qu'un grand nombre des tendances clés touchant l'intégration des Autochtones à l'économie du Manitoba au sens large ont été positives et nous en faisons un tour d'horizon dans ces pages. Ce rapport entend capitaliser sur ces réussites et jeter les bases d'une accélération de ces tendances en identifiant les mesures positives que les acteurs de l'économie manitobaine peuvent jouer dans cette tâche imposante et cruciale.

2 Données statistiques

2.1 Population autochtone du Manitoba

Le Bureau des statistiques du Manitoba estime qu'au 1^{er} juillet 2005, la communauté autochtone de la province comprenait 172 654 personnes. Cette population se composait de 108 417 Indiens inscrits, 56 469 Métis et personnes non inscrites, et 7 768 autres Autochtones non inscrits. Ce chiffre représentait une augmentation de 6,6 % depuis 2001. Durant la même période, la population non autochtone a cru de 0,8 %.

De 2004 à 2017, on prévoit que la population autochtone augmentera de 29,4 %. Elle représentera alors 17,1 % de la population du Manitoba, contre 14,1 % en 2005. Dans le nord du Manitoba, les Autochtones représenteraient 85 % de la population, contre 77 % actuellement. À Winnipeg, cette communauté passerait de 9 à 10,5 % de la population, et dans les autres régions, sa proportion passerait de 11,1 à 14,4 %.

En 2004, approximativement 33,8 % de la communauté autochtone du Manitoba résidait à Winnipeg, 38,3 % dans le nord du Manitoba, et 27,9 % dans les autres régions. D'ici à 2017, le Bureau des statistiques du Manitoba prévoit que cette proportion atteindra 34,9 % à Winnipeg, 34,4 % dans le nord du Manitoba, et 30,7 % dans les autres régions.

Le groupe d'âge des personnes de 65 ans et plus augmentera de 90,3 %, celui des 55-64 ans, de 87,4 %, celui des 45-55 ans, de 54,6 %, celui des 25-44 ans, de 16,1 %, celui des 15-24 ans, de 29,2 %, et celui des 0-14 ans, de 18,8 %. Même si les taux de croissance des tranches plus âgées de la population sont élevés, la population autochtone du Manitoba est et demeurera pendant longtemps plus jeune que la population de la province dans son ensemble. L'âge médian de la population autochtone totale était de 23,6 ans en 2004. On prévoit qu'il sera de 25,4 ans en 2017.

L'âge médian de la population non autochtone totale était de 40 ans en 2004 et l'on prévoit qu'il sera de 41 ans en 2017. En 2001, presque un Manitobain sur quatre de la tranche des 0 à 14 ans était Autochtone. D'ici à 2017, cette proportion passera à 1 sur 3. Au vu de cette croissance, on peut s'attendre à ce qu'un nouvel arrivant sur quatre dans le marché du travail du Manitoba en 2017 sera Autochtone.

2.2 Les Autochtones et l'économie du Manitoba

En 2001, le taux de participation de la main-d'œuvre autochtone était de 59 %, le taux emploi était de 47,8 %, et le taux de chômage atteignait 19 %. Les chiffres comparables pour l'ensemble du Manitoba sont de 67,3 %, 63,3 % et 6,1 %. Le taux de participation de la main-d'œuvre autochtone en 1996 était de 54 %, le taux d'emploi était de 40,2 % et le taux de chômage était de 25,5 % (pour l'ensemble de la main-d'œuvre du Manitoba, ces chiffres étaient de 66,3 %, 61,1 % et 7,9 %). La participation de la main-d'œuvre autochtone augmente, tout comme le taux d'emploi des Autochtones.

Le revenu d'emploi moyen des Autochtones au Manitoba en 2001 était de 19 271 \$. Il atteignait 27 178 \$ pour l'ensemble des Manitobains. Les chiffres comparables pour 1996 étaient de 15 659 \$ et 23 143 \$. Le revenu des Autochtones augmente, même s'il est considérablement inférieur à la moyenne provinciale.

La main-d'œuvre autochtone n'est pas homogène. En 2001, 3 225 Autochtones occupaient des postes de gestion, 7 730 travaillaient dans le commerce, le domaine financier et l'administration, 2 395 travaillaient dans la santé, 5 320 travaillaient dans les sciences humaines, l'éducation, les services gouvernementaux et la fonction publique locale, 15 700 occupaient un emploi dans la vente et les services, et 10 120 étaient des gens de métier, des conducteurs de véhicules de transport, des conducteurs d'équipement ou occupaient des emplois connexes.

En 2001, 5,9 % de la main-d'œuvre autochtone — représentant 3 465 personnes — étaient constitués de travailleurs autonomes, comparativement à 12,3 % pour l'ensemble de la main-d'œuvre du Manitoba. En 1996, une proportion de 6,2 % de la main-d'œuvre autochtone — représentant 2 355 personnes — était constituée de travailleurs autonomes. Cette année-là, 14 % de l'ensemble de la main-d'œuvre du Manitoba étaient des travailleurs autonomes. Autrement dit, le travail autonome est en hausse chez les Autochtones.

2.3 Les Autochtones et l'accès à l'éducation au Manitoba

En 2001, dans la tranche des 15 ans et plus de la population autochtone, 17,5 % avaient un niveau d'études inférieur à la neuvième année, 38,5 % n'avaient pas terminé le secondaire, et 13,2 % avaient fréquenté l'université. Les mêmes chiffres pour l'ensemble de la population du

Manitoba étaient de 10,4 %, 27,8 % et 25,1 %. Dans la tranche des 15-24 ans de la population autochtone, 53,1 % ne fréquentaient pas l'école, 41,1 % fréquentaient l'école à temps complet et 5,8 % fréquentaient l'école à temps partiel. Les chiffres comparables pour l'ensemble du Manitoba sont de 44,8 %, 48,7 % et 6,5 %. En 1996, dans la tranche des 15 ans et plus de la population autochtone, 22,9 % avaient un niveau d'études inférieur à la neuvième année, 39 % n'avaient pas terminé le secondaire, et 10,6 % avaient fréquenté l'université. Les mêmes chiffres pour l'ensemble de la population du Manitoba étaient de 12,6 %, 28,8 % et 23,1 %. Dans la tranche des 15-24 ans de la population autochtone, 55,8 % ne fréquentaient pas l'école, 39,5 % fréquentaient l'école à temps complet et 4,7 % fréquentaient l'école à temps partiel.

2.4 Sommaire

2.4 Sommaire

Ces données permettent de formuler des observations importantes :

- Durant la dernière décennie, les taux d'emploi et les niveaux d'instruction des Autochtones ont augmenté. Même si le taux d'emploi autonome n'a pas augmenté, le nombre d'Autochtones travailleurs autonomes a augmenté durant cette période. Ces progrès sont attribuables d'abord et avant tout aux efforts des Autochtones eux-mêmes, qui ont saisi les chances qui se présentaient et qui, dans de nombreux cas, ont créé leurs

propres occasions d'emploi. La communauté autochtone représente un potentiel de vitalité considérable pour l'économie du Manitoba.

- Les embauches d'Autochtones devront augmenter de façon spectaculaire dans les prochaines années afin de maintenir simplement le taux d'emploi actuel des Autochtones.
- Même si le travail autonome suscite un intérêt considérable dans la population autochtone, le niveau d'emploi autochtone est considérablement inférieur à celui de la population du Manitoba dans son ensemble. Une augmentation de ce niveau se traduirait par la création d'entreprises autochtones qui augmenteraient le niveau d'emploi des Autochtones dans la province.

Les obstacles qui ont empêché la pleine participation de cette communauté à l'économie de la province sont nombreux et complexes. Ils résultent de l'histoire et de la géographie, des attitudes sociales et de lois et règlements contraignants, des politiques d'isolement et d'intégration, de la pauvreté et du racisme systémique. Ces difficultés peuvent être surmontées de façon très efficace par les efforts des individus et des organismes qui se trouvent des deux côtés de l'obstacle. De nombreuses personnes et organismes, notamment au sein de la population et des organismes autochtones, ont consacré jusqu'à présent une énergie considérable à cette tâche - leurs réalisations constituent une base précieuse.

Ce Cadre de mise en œuvre décrit une série d'actions positives que divers participants de l'économie du Manitoba peuvent entreprendre. Le Conseil consultatif économique du premier ministre souhaite établir clairement que ce ne sont pas les seules actions positives qui doivent être entreprises ou qui sont entreprises. Il les présente comme des compléments au précieux travail qu'accomplissent de nombreux organismes et individus du secteur public et du secteur privé sur le plan de la santé, de l'éducation, de la formation et de l'expansion des affaires et des collectivités chez les Autochtones.

3 Accélération de l'expansion des affaires chez les Autochtones

Dans la dernière décennie, on a constaté une croissance rapide de l'entrepreneuriat autochtone à l'échelle du Canada. De 1996 à 2001, le nombre d'Autochtones travailleurs autonomes a augmenté de 30,7 %, neuf fois plus vite que le nombre total de Canadiens travailleurs autonomes. Une proportion de 52 % de ces travailleurs autochtones vivaient en milieu urbain et 48 % vivaient en milieu rural. Un quart de ce groupe avait moins de 25 ans.

Un sondage de 2002 d'Industrie Canada sur les chefs d'entreprise autochtones au Canada a montré que les deux tiers avaient augmenté leurs bénéfices et leur chiffre d'affaires en 2002. Parmi les entreprises autochtones interrogées au Manitoba par Industrie Canada, 70 % étaient exploitées par un propriétaire unique. Alors que seulement 30 % avaient plus d'un employé à temps complet, 70 % des employés à temps complet des entreprises autochtones étaient Autochtones.

Plus de 75 % des entreprises du Manitoba lancées par des Autochtones l'ont été avec moins de 50 000 \$. Malgré cela, 40 % des chefs d'entreprise ont dû emprunter plus de la moitié de leur mise de fonds.

Au Manitoba, les entreprises autochtones étaient présentes dans l'industrie primaire, la construction, la fabrication, le transport et l'entreposage, la vente en gros et le commerce de détail, les arts, le divertissement, l'hébergement, l'alimentation, la culture et les services.

Au vu de ce qui précède, il est clair qu'un nombre croissant d'Autochtones créent leur propre entreprise et que, au fur et à mesure de leur croissance, ces entreprises fournissent de l'emploi à d'autres Autochtones. Elles ont le potentiel d'avoir un impact positif et significatif sur les économies locales à l'échelle de la province. Pour ces motifs, la prise de mesures pour accélérer l'expansion des affaires chez les Autochtones a constitué un thème central du sommet Bridging Opportunities et constitue

encore un élément clé de ce cadre de mise en œuvre (Statistique Canada, Enquête sur les entrepreneurs autochtones 2002).

Le présent document suggère sous les deux en-têtes suivants un certain nombre d'efforts à entreprendre pour favoriser la croissance permanente du secteur privé autochtone : (1) Conditions préalables à une accélération de la réussite chez les chefs d'entreprise autochtones; et 2) Promotion des entreprises autochtones)

3.1 Conditions préalables à une accélération de la réussite chez les chefs d'entreprise autochtones

3.1.1 Droits fonciers issus des traités

La résolution de la question des droits fonciers issus des traités (DFIT) a constitué une étape essentielle de l'amélioration de la participation des Autochtones à l'économie du Manitoba. Lorsque les Premières nations ont signé des traités avec le gouvernement du Canada — il y a souvent plus de 100 ans —, on leur a promis des réserves basées sur la population de chaque Première nation. Dans de nombreux cas, toutefois, le Canada n'a jamais attribué de terres aux Premières nations. L'entente sur les droits fonciers issus des traités a confirmé qu'une superficie de 1 200 000 acres de terres au Manitoba revenait à ces Premières nations.

Les terres et les ressources qui y sont associées constituent un volet important de toute

stratégie économique autochtone. Un processus de DFIT a été négocié et, actuellement, environ 500 « terres sélectionnées » (land selections) sont en voie de transfert. Cela demeure une procédure très lente. Après la sélection du site par la Première nation, le Canada et le Manitoba doivent s'entendre sur les terres à transférer. Les terres doivent aussi être arpentées et libérées des servitudes. Les dispositions voulant que les décisions du gouvernement fédéral soient prises par de hauts fonctionnaires à Ottawa, et une pénurie d'arpenteurs, continuent de compliquer le processus. L'opération peut s'alourdir encore quand des négociations sont nécessaires avec les municipalités voisines. Voilà pourquoi le ministère provincial des Affaires autochtones et du Nord a placé au rang de ses priorités la question des droits fonciers issus de traités.

Ces retards ont empêché les Premières nations d'aller de l'avant avec des plans qui permettraient le développement des terres ou leur utilisation comme tremplin vers d'autres progrès économiques. Le retard pris par la résolution de la question des droits fonciers issus des traités nuit non seulement aux bandes mais aussi au développement des affaires dans la province.

Mesure positive

Le gouvernement fédéral, le gouvernement provincial et les municipalités devraient prendre des mesures pour accélérer ce processus, afin que les fonctionnaires régionaux aient le pouvoir de conclure des ententes et que des ressources suffisantes

soient en place pour activer le processus de sélection. Tous les paliers de gouvernement doivent collaborer dans le but de faciliter la conversion des propriétés. Il incombera aussi aux parties d'expliquer au public le contexte historique de la question des DFIT.

3.1.2 Ressources naturelles

Les Premières nations du Manitoba s'attendaient à ce que les traités qu'elles ont signés il y a plus de 100 ans soient des traités d'amitié et de partage qui incluraient le partage des ressources naturelles. Malheureusement, durant une bonne partie de l'histoire du Manitoba, les ressources naturelles ont été exploitées en portant peu d'attention aux intérêts des Autochtones. Historiquement, les niveaux d'emploi des Autochtones dans le développement des ressources naturelles ont été très faibles. On présente donc les ententes de cogestion et de partenariat comme des outils plus efficaces pour répondre aux préoccupations des Autochtones quant à l'utilisation des ressources naturelles. De nombreuses ententes de cogestion ont été mises sur pied ou sont en voie de l'être, notamment les ententes avec le West Region Tribal Council (WRTC), la nation crie de Opaskwayak (OCN) et la Manitoba Métis Federation, l'entente dans le domaine forestier avec le Swampy Cree Tribal Council (SCTC) et le projet d'entente entre Hydro-Manitoba et la nation crie de Nisichawayasihk pour le développement de la centrale de Wuskwatim. Ces ententes de coopération peuvent renforcer les économies locales et procurer de la formation et de l'emploi aux Autochtones.

Mesure positive

D'autres ententes de coopération avec les Autochtones sur la gestion et le développement des ressources naturelles du Nord peuvent jouer un rôle important dans l'accélération de l'expansion des communautés, des affaires et de l'emploi chez les Autochtones, et elles représentent un modèle positif pour le développement futur des ressources.

3.1.3 Infrastructure

Cela constitue un lieu commun d'évoquer la façon dont l'innovation technologique a créé une économie mondialisée et nivelé les chances de réussite économique des nations. Mais la révolution des technologies de l'information n'a pas encore atteint de nombreuses communautés autochtones et, en raison de leur isolement géographique, leurs chances de réussite économique ne sont pas encore égales. Dans maintes collectivités, l'accès à Internet se fait uniquement par ligne téléphonique (commutée) et les frais de transport influencent considérablement le prix du carburant et des biens.

De nos jours, le secteur public et le secteur privé fournissent l'infrastructure sur laquelle comptent les entreprises, et la responsabilité de la fourniture et de la régulation de ces services est répartie entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux. Des investissements considérables ont été réalisés en routes et en aéroports dans les collectivités du Nord ces dernières années; ces efforts

ont porté notamment sur la stabilisation des prix de l'énergie et sur l'amélioration des voies d'approvisionnement, mais les obstacles structurels sont encore là. D'autres investissements dans de tels projets pourront générer des avantages et des économies à long terme en créant des possibilités de développement économique.

Mesure positive

De nombreuses collectivités et entreprises autochtones qu'on considérait jadis comme complètement isolées sont à deux doigts d'être reliées à l'économie mondiale. On encourage les partenariats public-privé afin de continuer à réduire les obstacles géographiques et technologiques et à diminuer les coûts engendrés par ces obstacles. Les secteurs prioritaires pour de tels partenariats seraient ceux de l'énergie, des transports et des communications.

3.1.4 Enseignement des compétences en gestion d'entreprise

Les participants au sommet ont identifié le besoin d'une intensification de la formation aux affaires qu'on donne aux élèves autochtones. Jeunes entreprises du Manitoba, filiale de l'organisme international Junior Achievement, dispense des cours en sciences commerciales dans plus de 175 écoles de la province. Grâce au soutien de l'Initiative de développement économique rural (IDER) et de la North Central Community Futures Development Corporation, beaucoup de ces cours sont dispensés dans des

régions rurales et du Nord, notamment dans diverses collectivités des Premières nations. On offre aussi, dans Winnipeg, des cours destinés spécifiquement aux élèves autochtones. La demande de cours de Jeunes entreprises du Manitoba, qui sont dispensés par des bénévoles, dépasse la capacité de l'organisme.

Subventionné par la Province, le Northern Forest Diversification Centre (NFDC) collabore avec les collectivités et les travailleurs forestiers sous-employés qui cherchent des possibilités de développement économique. Le NFDC agit comme un centre de recherche, de formation, de marketing, de vente et de services pour le secteur provincial des produits forestiers non ligneux. Le centre offre un cours de formation de dix jours dans la collectivité axé sur les ressources locales, l'identification des plantes et l'écologie élémentaire, les pratiques de récolte et de traitement durable de faible technicité, et la commercialisation. Le NFDC dispose de plus de 350 récolteuses venant de plus de 25 localités et il aide les producteurs intéressés à développer leur propre marché.

Mesure positive

Jeunes entreprises est subventionné par le secteur public et le secteur privé. Ses cours sont dispensés par des bénévoles, issus généralement des communautés locales des affaires. Des hausses de financement, particulièrement de la part du secteur privé, permettraient à l'organisme de fournir davantage de cours ciblés et de cours de formation générale. Une augmentation du

bénévolat de la part de la communauté des affaires, et notamment de celle des entreprises autochtones, aiderait l'organisme à augmenter encore le niveau de la formation commerciale qu'il dispense aux jeunes Autochtones. Étant donné que le NFDC et Jeunes entreprises concentrent leurs efforts sur l'enseignement aux jeunes des compétences en gestion d'entreprise, le NFDC pourrait envisager d'intégrer les cours de Jeunes entreprises à son propre travail.

3.2 Favoriser le développement d'entreprises autochtones

3.2.1 Approvisionnements

La façon la plus directe et efficace de soutenir une entreprise autochtone est de lui acheter des biens et services. Les affaires que l'on fait avec les entreprises autochtones renforcent le secteur des entreprises autochtones et créent des liens plus forts entre les secteurs privé et public non autochtones et le secteur des entreprises autochtones. Alors qu'il n'existe pas d'étude pour le Manitoba, des études sur les expériences des entreprises appartenant à des minorités aux États-Unis ou à des Autochtones au Canada montrent que ces groupes ont été de tout temps sous-représentés dans les firmes convoitant et recevant des contrats du gouvernement fédéral. En réaction, le gouvernement des États-Unis et celui du Canada ont créé des programmes d'approvisionnement ciblés. Ces programmes visent notamment les objectifs suivants :

- Aider les petites entreprises désavantagées à développer les ressources nécessaires à la pénétration des marchés privés.
- Construire une économie plus forte en exploitant les talents en gestion d'entreprise et le dynamisme de tous les segments de la population.
- Améliorer l'emploi et le développement économique dans les communautés défavorisées sur le plan économique.

La Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones (SAEA), du gouvernement du Canada, présente divers éléments qui la distinguent :

- Soumission à la concurrence entre des entreprises autochtones qualifiées des contrats visant une population principalement autochtone et ayant une valeur supérieure à 5 000 \$. Le gouvernement encourage en outre les acheteurs du fédéral à réserver, quand cela est possible, d'autres contrats à la mise en concurrence entre des entreprises autochtones.
- Mesures qui encouragent les firmes autochtones à créer des coentreprises en vue de soumissionner aux appels d'offres du gouvernement.
- Encouragement aux entrepreneurs à sous-traiter des travaux auprès d'entreprises autochtones.

En vertu de ce programme, une entreprise est autochtone si elle appartient à, et est contrôlée

par, des Autochtones à hauteur d'au moins 51 %. Si la firme a plus de cinq employés, un tiers du personnel doit aussi être Autochtone. Dans la foulée, le gouvernement fédéral a établi un registre des entreprises autochtones.

Le gouvernement du Manitoba a établi une initiative d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones, qui s'intègre à ses objectifs de développement durable en matière d'approvisionnement.

À cet égard, plusieurs ministères et organismes provinciaux ont recours à des mesures comme les commandes réservées. Un certain nombre de ressources utiles ont été créées, dont un annuaire des entreprises autochtones au Manitoba (96 pages), qu'on peut se procurer au www.gov.mb.ca/gs/psb/abr.pdf.

L'établissement de la chambre de commerce autochtone a abouti à la création d'un autre fichier de données que les acheteurs, du secteur public et du secteur privé, peuvent utiliser pour identifier des fournisseurs autochtones potentiels.

Le gouvernement du Manitoba n'est pas le seul acheteur de biens et services au Manitoba. Tous les organismes du secteur public et du secteur privé, y compris les organismes autochtones, peuvent jouer un rôle important en contribuant au développement du secteur des entreprises autochtones par la mise sur pied de leur propre politique en matière d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones.

Mesure positive

Le gouvernement provincial peut faire preuve d'un précieux leadership sur cette question en veillant à ce que son initiative d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones, tout en continuant de respecter les principes d'équité, de franchise et d'obtention du meilleur rapport qualité-prix, applique les dispositions suivantes :

- commandes réservées spécifiquement aux entreprises autochtones (surtout lorsqu'une clientèle autochtone est abondante) pour le financement, les approvisionnements et les contrats de services;
- exigences selon lesquelles une portion des gros contrats comportent un contenu autochtone; les moyens potentiels d'atteindre cet objectif comprennent le recours à des entreprises autochtones comme fournisseurs principaux ou comme sous-traitants pour la fourniture de biens, de services, de travaux de construction, d'équipement, de main-d'œuvre, ou de toute combinaison de ces éléments;
- processus scindant les contrats en les décomposant en tâches plus petites ou spécialisées pour qu'elles correspondent mieux aux compétences des entreprises autochtones;
- communication au public du pourcentage des contrats accordés à des entreprises autochtones.

Pour que cette initiative réussisse, elle doit être assortie d'objectifs clairs et réalisables, d'une communication au public des progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs, et d'une promotion interne du programme d'approvisionnement.

Inspirés par le leadership du gouvernement dans ce domaine et en exploitant les registres d'entreprises autochtones du gouvernement, d'autres paliers de gouvernement au Manitoba — dont les collectivités locales des Premières nations — et le secteur privé peuvent constituer leur propre programme d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones.

Les chefs d'entreprise autochtones peuvent contribuer au processus en s'inscrivant à l'initiative d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones, du gouvernement du Manitoba, et en participant à la chambre de commerce autochtone.

S'agissant d'une question susceptible de créer de la confusion au sein du public, la communauté des affaires élargie peut jouer un rôle positif en expliquant la logique et les avantages d'un programme d'approvisionnement auprès des Autochtones.

3.2.2 Accès au capital

La stimulation et le maintien des investissements constituent des éléments clés du Plan stratégique de croissance économique du Manitoba. Le CCEPM a souligné que les

« investissements locaux ont le potentiel de produire des avantages sur le plan des rendements et de la diversification pour la Commission manitobaine des pensions et autres investisseurs institutionnels ». Il n'est donc pas surprenant que la question de la stimulation et du maintien des investissements soit aussi un élément clé de toute stratégie économique fructueuse pour les Autochtones.

Les nouvelles entreprises, autochtones ou non, constituent souvent des investissements à haut risque. Pour décoller vraiment, elles ont besoin de soutien de la part d'investisseurs désireux de prendre un risque dans une nouvelle entreprise prête à se lancer en affaires. Cet argent peut provenir d'un fonds de capital-risque ou d'un investisseur direct (ange investisseur). Dans le passé, les chefs d'entreprise autochtones ont été freinés par un manque de familiarité de la part des prêteurs avec les Autochtones en tant que clients et par les dispositions de la Loi sur les Indiens qui interdisait aux peuples des Premières nations d'utiliser la plupart de leurs biens comme garanties subsidiaires de prêts personnels ou de prêts aux entreprises.

Même si le gouvernement fédéral a récemment annoncé sa décision d'éliminer trois programmes du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (le Fonds pour la création de possibilités économiques, le Programme d'initiatives pour l'acquisition des ressources et le Programme de développement de grands projets d'entreprise) qui subventionnaient des entreprises appartenant à des membres des

Premières nations, Entreprise autochtone Canada continue d'octroyer des fonds de démarrage et des fonds d'expansion à des entreprises appartenant à des Autochtones.

Le programme Sociétés de financement des Autochtones, du gouvernement fédéral, finance trois sociétés de financement des Autochtones au Manitoba :

- la Tribal Wi-Chi-Way Win Capital Corporation;
- la Anishinabe Mazaska Capital Corporation;
- la Louis Riel Capital Corporation.

La Banque des Premières Nations offre un programme de micro-prêts. La Banque de développement du Canada offre du capital de croissance pour les entreprises autochtones. Le programme Diversification de l'économie de l'Ouest, du gouvernement fédéral, finance six sociétés d'aide au développement des collectivités, qui sont spécifiques aux Autochtones ou dont les activités sont axées sur les Autochtones.

Le Tribal Council Investment Group appartient à sept conseils tribaux du Manitoba et à des Premières nations non affiliées.

Le Fonds de développement économique local (FDEL), du gouvernement du Manitoba, fournit des prêts à des entreprises appartenant à des Autochtones (mais toute sa clientèle n'est pas autochtone). Le FDEL dirige aussi un programme de prêts aux pêcheurs et un programme de micro-prêts pour les collectivités du Nord. La province met aussi des prêts à la

disposition des entreprises par le biais de son programme Lancement d'entreprises et de son programme d'Aide aux entrepreneurs ruraux (ce dernier programme n'est pas destiné à l'exploitation d'entreprises sur des réserves des Premières nations). Et même s'il n'est pas ciblé spécifiquement vers les entreprises autochtones, celles de ces firmes qui n'exercent pas leurs activités sur des réserves des Premières nations sont admissibles aux subventions de l'Initiative de développement économique rural, du gouvernement du Manitoba.

Capital de risque

En dépit des progrès décrits ci-dessus, il existe encore un écart considérable sur le plan de la disponibilité du capital de risque. Un fonds de capital de risque qui cible l'investissement dans le démarrage des petites et moyennes entreprises à fort potentiel de croissance peut jouer un rôle important dans la stimulation de l'investissement commercial. Une étude menée pour le Conseil de l'innovation économique et de la technologie (CIET), du gouvernement du Manitoba, en 1999, a conclu que les sources de financement pour les projets d'entreprises autochtones nécessitant plus de 500 000 \$ étaient sérieusement limitées. L'étude conclut aussi qu'il serait relativement facile de démontrer la nécessité d'un fonds de financement des entreprises autochtones qui serait créé avec la participation du gouvernement fédéral et du gouvernement provincial, le secteur privé et des organismes autochtones, et qu'il y aurait suffisamment de possibilités d'investissement dans des entreprises

autochtones pour justifier la création d'un tel fonds. Elle a proposé la création d'un fonds de 20 millions \$ financé à parts égales par les quatre groupes concernés.

Un tel fonds pourrait servir à soutenir :

- l'expansion et la modernisation des installations existantes;
- l'acquisition d'entreprises nouvelles ou existantes;
- les rachats par la direction et/ou les employés;
- les coentreprises;
- le démarrage d'entreprises autochtones.

Par le biais des régimes de pension et des fonds d'investissement de travailleurs, le déplacement de la main-d'œuvre joue aussi un rôle croissant dans l'investissement au Canada. Les syndicats s'impliquent davantage dans la cogestion des régimes de pension. Dans le processus, les syndicats cherchent des façons de renforcer les économies locales.

Investisseurs directs (anges investisseurs)

Comme tous les gens d'affaires, les chefs d'entreprise autochtones sont souvent freinés par un manque de compétences en gestion ou par l'absence d'un plan d'affaires détaillé. C'est alors que la présence d'un investisseur direct peut avoir un impact considérable. Un investisseur direct possède généralement une

valeur nette élevée et il est disposé à prendre un intérêt direct dans l'entreprise, à participer à l'élaboration du plan d'affaires et à apporter des compétences en gestion.

La mise en relation des investisseurs directs et des chefs d'entreprise n'est pas une tâche aisée, notamment parce qu'il y a plus de chefs d'entreprise potentiels ayant des idées qu'il n'y a d'investisseurs directs. Le Manitoba a formé récemment des réseaux d'investisseurs directs : la Winnipeg Angel Organization (WAO) et le Manitoba Angel Investor Network (MAIN).

Garanties et cautionnements

Autre problème qui a été identifié durant le sommet, les exigences des garanties de bonne fin empêchent les firmes autochtones, petites mais expérimentées, de soumissionner pour des projets du gouvernement du Manitoba, et surtout pour des travaux de construction. Le Fonds de développement économique local pourrait jouer un rôle positif dans le développement d'instruments financiers qui permettraient à des entrepreneurs (autochtones ou non) de moindre envergure de solliciter du travail au gouvernement tout en protégeant le gouvernement en cas de défaut d'exécution du travail.

Mesure positive

L'action conjointe du gouvernement fédéral et du gouvernement du Manitoba, du secteur privé et de la communauté autochtone peut mener à la mise sur pied d'un fonds de capital de risque autochtone qui comblera une niche importante dans le marché des capitaux du Manitoba.

Les fonds d'investissement de travailleurs et les régimes de pension administrés conjointement peuvent jouer un rôle positif dans l'amélioration de l'accès des Autochtones aux capitaux.

Les nouveaux organismes manitobains d'investisseurs directs (anges investisseurs) peuvent jouer un rôle important dans l'apport d'investissements et de compétences en gestion aux entreprises autochtones.

Le gouvernement du Manitoba peut prendre l'initiative en explorant d'autres stratégies de cautionnement avec le Fonds de développement économique local.

3.2.3 Zones commerciales autochtones

Les gouvernements et organismes des Premières nations tentant d'améliorer le niveau d'activité économique locale doivent surmonter les obstacles créés par leur éloignement des marchés, des fournisseurs et des sources d'investissement.

Un concept intéressant, qui a été utilisé efficacement en Saskatchewan, est celui d'une réserve urbaine. Moyennant une entente avec les autorités municipales, une Première nation achète du terrain dans une municipalité pour en faire un parc industriel et le terrain est désigné comme une partie de la réserve de la Première nation. La municipalité fournit les services municipaux usuels mais ne taxe pas la réserve. À la place, elle reçoit un droit égal à ce que la municipalité aurait perçu si le terrain avait été taxé. Les Indiens

inscrits qui ont travaillé pour des entreprises situées dans la réserve urbaine conservent leur statut de non-contribuables en ce qui concerne l'impôt fédéral sur le revenu. Il importe de reconnaître que les réserves demeurent des zones commerciales - non résidentielles - et qu'elles continuent d'être régies par les règlements de zonage de la municipalité.

Malheureusement, le terme « réserve », qu'on associe au développement résidentiel rural, ne permet généralement pas de véhiculer une image claire de la réalité d'une réserve urbaine. L'emploi d'un terme comme « zone commerciale autochtone » (ZCA) serait plus approprié. C'est le terme dont le CCEPM recommande l'utilisation pour décrire ces initiatives. Ce terme est préférable, car, même si ces zones sont établies par des Premières nations, elles peuvent devenir des centres d'expansion pour toutes les entreprises autochtones.

Alors que la plupart des locataires de telles zones sont des organismes autochtones ou appartenant à des Autochtones, les entreprises non autochtones peuvent s'y installer. Le rassemblement d'entreprises autochtones crée des économies d'échelle et peut éventuellement offrir un accès commun à des fournisseurs et à des marchés.

Les zones commerciales autochtones créent des possibilités pour les Premières nations :

- amélioration de l'autosuffisance économique de leurs collectivités par le biais d'activités de création de richesses;

- augmentation des possibilités d'emplois pour les populations des Premières nations;
- augmentation du nombre des firmes prospères dans le secteur des entreprises appartenant à des Autochtones;
- établissement entre la collectivité urbaine et la collectivité « mère » d'un courant de revenus devant servir à stimuler l'activité économique locale.

Au même moment, la municipalité locale court la chance de bénéficier d'une augmentation des revenus, de la demande de services professionnels et de la valeur des propriétés.

Pépinières d'entreprises autochtones

La création d'une pépinière d'entreprises autochtones constituerait une première étape dynamique vers l'établissement d'une zone commerciale autochtone. La récente réussite du SmartPark de l'Université du Manitoba illustre la valeur d'une pépinière d'entreprises qui fournit sous un même toit un éventail de services aux entreprises naissantes (« jeunes pousses ») et aux entreprises plus matures. Situées dans de petits parcs industriels, ces pépinières, avec leurs bureaux et laboratoires tout équipés, leurs loyers abordables et l'accès qu'elles offrent au financement et au mentorat, peuvent diminuer les frais d'exploitation et créer un accès commode aux services et à la clientèle. Les pépinières peuvent héberger des sociétés autochtones sortant du nid jusqu'à ce qu'elles prennent leur

envol. Généralement, les entreprises acceptent de céder une partie de leurs bénéfices à la pépinière en retour du soutien qu'on leur fournit durant la phase de démarrage.

Une pépinière basée à Winnipeg pourrait aussi dispenser un service satellite dans les collectivités autochtones des régions rurales et du Nord. Cela pourrait se réaliser par le biais d'une coopération avec la chambre de commerce autochtone, les chambres de commerce locales et Industrie, Développement économique et Mines Manitoba. Le sommet a aussi identifié le besoin, dans certaines communautés autochtones, d'un degré beaucoup plus modeste d'assistance - par exemple, la construction d'installations sécuritaires où les exploitants de petites entreprises pourraient entreposer sans danger leurs outils et leur équipement.

Mesure positive

L'initiative d'un développement positif de zones commerciales autochtones dépend des organismes et des municipalités des Premières nations. Les modèles positifs ne manquent pas, tant en Saskatchewan qu'aux États-Unis. Les entreprises, la main-d'œuvre et le gouvernement peuvent jouer un rôle important comme investisseurs potentiels et comme porte-parole pour s'assurer que le grand public comprend adéquatement le concept et ses avantages. La réussite de la coopération dans ce domaine aura des retombées positives pour le Manitoba durant de nombreuses années.

Le développement d'une pépinière d'entreprises autochtones fait partie de la vision du développement des Autochtones au Manitoba depuis de nombreuses années. Les entreprises autochtones et les organismes de placement, le secteur privé élargi, le monde du travail et le gouvernement peuvent jouer un rôle en effectuant les types d'investissements que nécessiterait l'établissement d'une telle pépinière dans le contexte d'une zone commerciale autochtone. Comme voix émergente de la communauté autochtone des affaires, la chambre de commerce autochtone peut jouer un rôle important dans l'établissement de zones commerciales autochtones. Là aussi, l'établissement d'un message unique à l'intention du public sur les avantages de cette initiative sera une activité essentielle que pourront appuyer les grands partenaires de l'économie manitobaine.

3.2.4 Création de conditions favorables à la coentreprise et au partenariat

Une stratégie d'approvisionnement efficace auprès des entreprises autochtones du Manitoba devrait accélérer le développement de coentreprises et de partenariats entre des firmes autochtones et des firmes non autochtones de la province. L'émergence de telles entreprises pourrait aussi être favorisée par des salons commerciaux qui vantent, vendent et montrent les produits et services autochtones à des marchés non autochtones, par des salons commerciaux qui illustrent le potentiel des partenariats avec les entreprises autochtones, et

par la participation à des missions commerciales.

Par le processus du sommet lui-même, de nombreux chefs de file du monde des affaires autochtone et non autochtone ont pris conscience des possibilités croissantes d'actions et activités communes. Les activités qui rapprochent ces deux communautés ont de grandes chances d'intensifier encore la sensibilisation et de créer les types de réseaux qui conduiront à une collaboration fructueuse. Développement particulièrement positif, la chambre de commerce de Winnipeg (WCC) a décidé d'inclure un volet sur l'expansion des affaires chez les Autochtones et les coentreprises à sa série de séminaires sur les petites et moyennes entreprises. La WCC a aussi indiqué qu'elle entend faire valoir des cas de réussite d'entreprises autochtones dans ses publications.

La chambre de commerce autochtone, de création récente, est bien placée pour jouer un rôle clé dans le développement de couplages entre entreprises autochtones et non autochtones, et pour servir de centre d'information sur les entreprises autochtones et les coentreprises potentielles. Les chambres de commerce locales peuvent aussi jouer un rôle important dans le développement de tels couplages.

Mesure positive

Les salons commerciaux qui présentent les biens, services et partenariats autochtones, et l'inclusion des gens d'affaires autochtones dans les missions commerciales de la province

peuvent intensifier la création de coentreprises, la coopération et le réseautage entre les entreprises autochtones et non autochtones au Manitoba.

De la même manière, l'accroissement de la participation autochtone aux chambres de commerce locales – facilitée par des efforts pour attirer des représentants autochtones dans ces chambres de commerce – est susceptible de générer une amélioration du partenariat économique et il est fortement recommandable.

Enfin, la chambre de commerce autochtone est invitée à jouer un rôle de chef de file dans le développement de partenariats et à servir de centre d'information sur les entreprises autochtones au Manitoba. Les entreprises autochtones et non autochtones sont invitées à participer aux séminaires de la chambre de commerce de Winnipeg (WCC) sur l'expansion des affaires chez les Autochtones et sur les coentreprises.

3.2.5 Mentorat

Un homme ou une femme d'affaires expérimenté qui choisit d'agir comme mentor d'une firme, nouvelle ou en expansion, peut rendre de grands services. Le mentor agit comme un expert qui apporte son expérience, ses compétences et ses contacts. Une telle aide est de grande importance pour la communauté autochtone des affaires. Les participants au sommet ont identifié le besoin d'une expansion de l'accès à des mentors qui pourraient dispenser

des conseils et orientations en permanence. Les participants au sommet considèrent qu'il existe un besoin d'élargir les possibilités de mentorat pour les entreprises autochtones à l'échelle du Manitoba. Le Centre de services aux entreprises Canada-Manitoba, partenariat entre les gouvernements du Canada et du Manitoba et cinq entités du secteur privé, offre un éventail de soutiens aux entreprises, dont un réseau des services aux entreprises autochtones voué à aider les chefs d'entreprise autochtones, nouveaux et existants. Le Centre pourrait jouer un rôle important dans le couplage entre les chefs d'entreprise autochtones et les mentors appropriés.

Mesure positive

Il existe un besoin de soutenir un mentorat qui permet de rapprocher des chefs d'entreprise autochtones de gens d'affaires expérimentés, provenant surtout de secteurs similaires. Les exploitants d'entreprise du Manitoba – autochtones et non autochtones – peuvent contribuer à la réussite de ce processus en acceptant un rôle de mentor.

3.2.6 Tourisme autochtone

Les participants au sommet considèrent le tourisme autochtone comme un secteur important pour le développement futur et ont identifié le besoin de mesures destinées à coordonner et à promouvoir ce secteur. Le Manitoba dispose déjà de nombreux éléments d'une industrie

autochtone du tourisme prospère - gîtes, attractions, hôtels et centres de villégiature. La prochaine étape sera de développer d'autres produits du tourisme autochtone et de les promouvoir largement. Conjointement avec les membres de la communauté autochtone, le gouvernement du Manitoba a élaboré une stratégie du tourisme autochtone. Les objectifs de la stratégie comprennent l'augmentation de l'emploi et des occasions d'affaires pour les Autochtones dans l'industrie du tourisme, et l'amélioration du produit touristique autochtone existant. Pour y parvenir, la stratégie visera la création d'une masse critique d'attractions autour des développements et attractions existants, de la formation de la direction, du personnel et des chefs d'entreprise, et du marketing à l'échelon national et international. La stratégie prévoit un engagement envers le contrôle par les Autochtones, le développement à l'échelon communautaire et le maintien de l'intégrité culturelle.

Mesure positive

Conjointement avec les chefs d'entreprise, les collectivités et les organismes de développement autochtones, le gouvernement du Manitoba est invité à poursuivre le déploiement de sa stratégie du tourisme autochtone. Cette stratégie créera d'importantes possibilités pour d'autres partenaires du secteur privé et du secteur public, notamment le gouvernement fédéral, la ville de Winnipeg, les chaînes d'hôtels et centres de villégiature, les industries des

ressources et les associations commerciales comme les chambres de commerce. Les offices du tourisme et organismes connexes au tourisme pourraient aussi accroître la notoriété des possibilités qu'offre le tourisme autochtone en accueillant des chefs d'entreprise autochtones parmi leurs membres et au sein de leur conseil d'administration. Le CCEPM croit que, au sein du processus permanent de développement de partenariats, la chambre de commerce autochtone peut jouer un rôle clé dans la coordination du développement du secteur du tourisme autochtone.

4 Création d'une main-d'œuvre représentative

Les participants au sommet considèrent que la création d'une main-d'œuvre représentative constitue l'un des fondements de l'avenir social et économique du Manitoba. L'amélioration du niveau d'instruction et la baisse du chômage chez les Autochtones constituent une tâche essentielle pour les années à venir si le Manitoba entend développer une main-d'œuvre vraiment représentative. La création d'une telle main-d'œuvre est désirable pour un éventail de raisons : par exemple, elle donnera aux employeurs une plus grande compréhension des marchés potentiels, elle leur offrira un accès à des gisements de nouveaux talents, et elle contribuera à l'émergence d'une société provinciale plus saine et plus dynamique. On ne peut miser uniquement sur l'augmentation de l'immigration pour combler les emplois à pourvoir, notamment le besoin de travailleurs spécialisés dans les régions rurales et dans le nord du Manitoba.

Comme l'ont souligné le Plan stratégique de croissance économique du gouvernement du Manitoba et le Conseil consultatif économique du premier ministre, la croissance économique de la province sera conditionnelle à la croissance et à la formation de la main-d'œuvre. Compte tenu du vieillissement de la main-d'œuvre dans le secteur privé et le secteur public, on peut entrevoir l'émergence d'une pénurie de professionnels et de gens de métier qualifiés. Les employeurs en sont conscients et cela les préoccupe grandement. Au même moment, les Autochtones participent à la main-d'œuvre à des degrés beaucoup plus élevés que dans le passé. En une décennie, ils représenteront un quart des nouveaux arrivants sur le marché du travail. Ces tendances offrent au Manitoba une chance formidable et lui posent un défi tout aussi formidable.

Trois champs d'action importants ont émergé des discussions du sommet sur la participation des Autochtones à la main-d'œuvre du Manitoba. Ce sont l'importance de la formation, le besoin

de mesures spécifiques pour recruter et conserver les travailleurs autochtones et celui d'une amélioration de la sensibilisation au pluralisme culturel.

4.1 Formation

Le Conseil consultatif économique du premier ministre a fait ressortir l'importance de « l'éducation, (de) la formation et (du) maintien de la main-d'œuvre manitobaine, par l'utilisation de diverses méthodes, en vue d'emplois axés particulièrement sur l'économie manitobaine ». Voilà pourquoi le premier élément du Plan stratégique de croissance économique du Manitoba est « L'éducation avant tout ». Le CCEPM considère que ce choix est crucial pour la constitution d'une main-d'œuvre autochtone représentative.

L'éducation et la formation peuvent permettre aux Autochtones d'accéder à un large éventail de possibilités d'emplois au Manitoba dans les prochaines années. Pour que les taux d'emploi des Autochtones continuent de s'améliorer, un soutien permanent devra être offert aux enfants, aux familles et aux communautés autochtones. Les traditions de l'apprentissage permanent doivent être encouragées et promues afin de créer des carrières durables pour les membres d'une main-d'œuvre autochtone en croissance.

Le CCEPM reconnaît que les questions d'expansion des collectivités, de services sociaux et de politique en matière d'éducation dépassent les bornes de son mandat et de sa compétence. La

relation, par exemple, entre le développement des jeunes enfants et la réussite économique à long terme est significative. De la même façon, l'accès à un éventail de soutiens familiaux, comme les garderies, et la disponibilité à l'échelon local de moyens de formation, déterminent la capacité de nombreux Autochtones à participer à la main-d'œuvre. Cela peut être particulièrement crucial pour les femmes autochtones compte tenu du nombre considérable de familles monoparentales dans la communauté autochtone. Même si le CCEPM ne formule pas de recommandations spécifiques sur ces questions, il tient à ce que les participants au sommet soulignent la nécessité de politiques qui favorisent le bien-être de la famille et de la collectivité, et le rôle traditionnel que les Anciens peuvent jouer en prodiguant connaissances et conseils.

4.1.1 Planification de carrière et obtention de diplômes au secondaire

L'aspect de la politique en éducation sur laquelle le CCEPM entend formuler des commentaires est la planification de carrière. Comme cela est indiqué ci-dessus, il est extrêmement important que soient prises des mesures pour souligner la valeur de l'éducation et de l'obtention des diplômes d'études secondaires. Par exemple le Plan d'action sur l'éducation autochtone comporte comme premier objectif une augmentation des taux d'obtention de diplômes secondaires et rappelle que « (les) efforts de la Province dans le but d'augmenter les taux d'obtention de diplômes doivent être plus ciblés et (que) davantage d'efforts doivent être déployés

pour relier les initiatives aux écoles des Premières nations du Manitoba ».

Un outil que les écoles peuvent utiliser pour aider les jeunes Autochtones à commencer à planifier leur vie professionnelle est le Plan directeur pour le design en développement vie-travail. Ce plan directeur est un programme d'études qui part du point de vue que la vie et le travail sont entremêlés et que tous les canadiens, qu'ils aient ou non une profession, ont une carrière. Le Plan directeur pour le design en développement vie-travail permet aux élèves de planifier les compétences dont ils ont besoin sur le plan de l'autonomie fonctionnelle et sur le plan professionnel pour enclencher un processus de développement de carrière qui durera toute la vie.

Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba a approuvé le Plan directeur pour le design en développement vie-travail et autorise son utilisation dans les écoles de la province. Le ministère a aussi identifié le développement de carrière comme une priorité, et accorde un crédit à ce sujet au secondaire. Même si le Plan directeur a besoin de simplification et d'ajustement pour le doter d'un point de vue autochtone, il constitue un outil précieux. Utilisé avec l'outil de développement de carrière Les cercles d'accompagnement, qui est diffusé par le réseau des centres de ressources Partenaires pour des carrières, il pourrait aider les jeunes Autochtones à poursuivre leur éducation jusqu'au diplôme et à promouvoir la valeur de l'apprentissage permanent.

Le programme Les études : un choix économique, de Jeunes entreprises, est une autre ressource qui pourrait être adaptée à un contexte autochtone et utilisée pour inciter les élèves autochtones à terminer leurs études secondaires.

Mesure positive

Le gouvernement du Manitoba pourrait simplifier le Plan directeur pour le design en développement vie-travail, y incorporer une perspective autochtone et encourager son utilisation dans l'ensemble du système scolaire. Les administrateurs des écoles publiques pourraient promouvoir l'utilisation du programme dans le cadre d'une approche globale du développement de carrière. Les écoles pourraient aussi faire une utilisation accrue du programme Les études : un choix économique, de Jeunes entreprises.

4.1.2 Apprentissage

L'apprentissage est une forme économique de formation qui procure un accès à un emploi bien rémunéré dans plus de 50 métiers au Manitoba. Par le biais de programmes d'apprentissage, les travailleurs reçoivent une formation en cours d'emploi qui conduit à la délivrance d'un certificat de compagnon.

Le Direction de l'apprentissage du gouvernement du Manitoba met sur pied des partenariats avec de nombreuses collectivités du Nord et collectivités autochtones dans le but de dispenser les cours nécessaires à la formation de compagnons qualifiés. En vertu de cette initiative

de programmes d'apprentissage organisés par la collectivité, les apprentis acquièrent de l'expérience en cours d'emploi là où ils vivent et n'ont généralement pas besoin de quitter leur localité pour acquérir la formation technique qui correspond à leur métier. Parce que les élèves n'ont pas à s'éloigner de chez eux, les apprentis ont plus de chance d'aller au bout de leur formation. Le nouveau Collège universitaire du Nord, dont la raison d'être repose sur ce principe, ajoute des campus dans le Nord afin d'étendre la formation en milieu communautaire.

Les conventions collectives conclues récemment dans le cadre du projet de la centrale de Wuskwatim et du projet d'agrandissement du canal de dérivation de la rivière Rouge sont, elles aussi, axées sur les possibilités d'apprentissage pour les Autochtones.

Les participants au sommet ont souligné l'importance d'une amélioration de l'accès des Autochtones à l'apprentissage. Ils considèrent que si on fournissait aux jeunes une formation professionnelle dans leur localité, ils seraient plus susceptibles d'y demeurer et de participer à son développement économique. Ils encouragent la création de partenariats entre le gouvernement et le secteur privé de façon à établir des schémas de carrière pour les gens de métier autochtones et insistent sur le besoin de veiller à ce que les écoles publiques inculquent aux élèves les compétences nécessaires à l'accès aux métiers. Ils ont aussi insisté sur l'importance de l'identification des possibilités d'apprentissage dans les collectivités autochtones, reconnaissant

le fait que de nombreux projets de moindre envergure pouvaient être l'occasion d'une formation en apprentissage.

Des firmes du secteur privé peuvent contribuer au développement de l'apprentissage en s'assurant, quand cela est possible, que leurs programmes de formation en cours d'emploi et de développement respectent les exigences des programmes d'apprentissage de la province.

Mesure positive

On encourage le gouvernement, les employeurs et les collectivités à déployer davantage d'efforts pour identifier les possibilités de formation en apprentissage dans la collectivité, à s'assurer que, si possible, la formation en cours d'emploi aide les employés à progresser vers l'obtention d'un certificat d'apprentissage. Enfin, on recommande que les futurs projets de grande envergure soient assortis de conventions collectives spécifiques qui prévoient l'embauche et la formation de personnel autochtone.

4.1.3 Partenariat

Le secteur privé et le secteur public peuvent jouer un rôle important en aidant les Autochtones à acquérir les compétences professionnelles nécessaires. IBM Canada a donné un exemple du rôle que le secteur privé peut jouer pour augmenter la participation des Autochtones dans l'économie du Manitoba. Conformément à sa volonté de travailler avec la communauté autochtone, cette société

fournit de la technologie et des logiciels dans le cadre de programmes destinés à la jeunesse et aux adultes dans les communautés des Premières nations de Sandy Bay, Fairford et War Lake. IBM Canada travaille actuellement à la création d'une brochure sur les carrières qui donnera aux lecteurs autochtones une idée du type de travail qu'on offre dans le secteur des technologies de l'information. IBM et le gouvernement du Manitoba explorent également de nouveaux moyens de mettre sur pied des initiatives d'apprentissage à distance au moyen des technologies modernes. Dans la même veine, la Manitoba Contact Customer Association et les offices régionaux de la santé de la province ont signé des conventions avec le gouvernement en vue de hausser le taux d'emploi d'Autochtones dans leur personnel. L'engagement d'Hydro-Manitoba en matière de promotion de l'emploi pour les Autochtones comprend notamment un programme de formation avant les travaux dans le cadre du projet de centrale de Wuskwatim.

Le secteur privé peut jouer un rôle important en encourageant les jeunes à rester à l'école. Cela peut se réaliser de façon très efficace en offrant des possibilités de formation et en établissant des programmes de formation préalable à l'emploi. Exemple local de tels programmes, le Career Exposure, de l'Aboriginal Employment Initiative, du Business Council of Manitoba (BCM), de la Winnipeg Foundation et de la Division scolaire de Winnipeg. Par le biais de ce projet, 48 élèves d'une école élémentaire de Winnipeg ont été

mis en relation avec huit firmes membres du BCM. Les élèves ont créé des curriculum vitae, ont postulé à des emplois, ont été jumelés avec une firme et ont passé une entrevue; ils ont bénéficié d'une orientation en milieu de travail semblable à celle qu'on accorde à un nouvel employé et ils ont passé dans la firme deux journées au cours desquelles ils ont été exposés à quatre emplois différents. On leur a ensuite remis la somme symbolique de 10 \$ et on les a aidés à ouvrir un compte à la Buffalo Credit Union. Considéré comme une réussite, le projet sera amplifié dans les années à venir.

L'Aboriginal Employment Initiative (partenariat entre le BCM, la Chambre de commerce de Winnipeg et le ministère canadien de la Diversification de l'économie de l'Ouest) travaille aussi avec la Winnipeg Foundation et la Division scolaire de Winnipeg à la présentation d'Applications du travail et de l'apprentissage, programme de perfectionnement professionnel pour les enseignants des écoles comportant une population autochtone importante - le programme fournit de l'information sur le type de compétences que les employeurs recherchent.

Mesure positive

Les entreprises peuvent jouer un rôle important en aidant les jeunes Autochtones à identifier et à reconnaître les possibilités de carrière. Cette aide peut être fournie à l'échelle du système, comme le font notamment IBM, la Manitoba Customer Contact Association, les

offices régionaux de la santé de la province et Hydro-Manitoba, ou de façon plus individuelle, comme le font les participants au programme Career Exposure ou aux initiatives modelées d'après ce projet. Les membres du BCM pourraient participer à la version élargie du programme, alors que les firmes qui ne sont pas membres du BCM pourraient communiquer avec l'Aboriginal Employment Initiative, qui pourrait les aider à développer un programme similaire.

4.2 Recrutement et maintien des effectifs

L'un des participants au sommet a déclaré que le moment était venu pour la communauté des affaires du Manitoba de faire un effort pour accueillir davantage d'employés autochtones. Essentiellement, cet appel s'adresse à tous les employeurs pour qu'ils adoptent des stratégies de développement des ressources humaines autochtones. Soulignons ici que de nombreux employeurs ont déjà développé de telles mesures, qui peuvent présenter des degrés divers de complexité. Même si les stratégies peuvent différer selon la taille, l'emplacement et l'activité de chaque firme, la liste qui suit identifie les grandes composantes d'une telle stratégie.

4.2.1 Stratégies de développement des ressources humaines autochtones

Une stratégie de développement des ressources humaines autochtones dépend de l'importance que lui accorde le patronat. Elle devra peut-être nécessiter une stratégie

formelle en matière de ressources humaines autochtones, une affectation de ressources, le développement d'une base de connaissances sur les Autochtones par les dirigeants de l'entreprise, et l'établissement de réseaux avec les organismes autochtones.

Le recrutement de personnel et le maintien des effectifs peuvent nécessiter diverses mesures, comme :

- l'identification des obstacles de recrutement;
- la collaboration avec les agences autochtones;
- la mise en place d'une stratégie de marketing ciblée;
- l'établissement de plans de formation préopérationnels;
- l'établissement de programmes de perfectionnement en cours d'emploi;
- l'emploi d'un ou d'une Autochtone comme agent de développement des ressources humaines autochtones;
- la création d'un environnement de travail positif. Cela peut comprendre la tenue d'ateliers sur les différences culturelles et la prise rapide de mesures en cas de comportement raciste. L'employeur peut aussi admettre la pratique des croyances traditionnelles, et, dans certains cas, faciliter le recours aux services des Anciens.
- le développement et la mise en œuvre d'un plan pour augmenter, au sein de la jeunesse et des communautés autochtones,

la sensibilisation aux carrières et aux exigences de l'accès à l'éducation. Cela pourra comprendre des visites de lieux de travail, des salons commerciaux, des emplois d'été, des visites d'école, des parrainages et des bourses d'études.

- le développement de l'imputabilité en matière de recrutement, de conservation et de développement d'une main-d'œuvre représentative;
- la célébration des réussites par la communication des réalisations.

Une formation interculturelle qui améliore la sensibilisation à la situation culturelle, économique et sociale, et la perspective des Autochtones constituent souvent un élément crucial d'une telle stratégie. En fournissant de l'éducation sur l'impact du colonialisme, de la politique du gouvernement, des pensionnats et du racisme sur les Autochtones, la formation interculturelle peut combler les fossés culturels et établir le respect mutuel. Il peut aussi être approprié de compléter ces actions par de la formation pour les employés autochtones sur les activités et les attentes de l'employeur.

La Human Resource Management Association of Manitoba (HRMAM) a formé un comité pour s'attaquer aux problèmes de ressources humaines que soulève l'emploi de personnel autochtone pour ses membres, y compris, en ce qui concerne le recrutement de personnel et le maintien des effectifs. Le comité qui s'occupe de l'emploi de personnel autochtone comprend

plus de 20 membres. Il est dirigé actuellement par le coordonnateur à la diversité, de la Société d'assurance publique du Manitoba. Dans l'exécution de sa tâche, le comité communique avec les organismes qui évoluent dans le secteur des relations humaines avec les Autochtones au Manitoba. Le comité formulera des recommandations quant aux changements que la HRMAM devrait apporter à ses programmes pour s'attaquer aux questions de ressources humaines liées à l'emploi de personnel autochtone.

Organisme sans but lucratif, la HRMAM comprend 1 000 membres du secteur privé et du secteur public, qui sont concernés par les activités de gestion des ressources humaines dans l'organisme ou l'entreprise qu'ils représentent, ou qui en sont responsables en totalité ou en partie. L'organisme publie une revue semestrielle et un guide à propos de ses membres et de ses ressources. Il anime une panoplie de programmes et séminaires éducatifs et présente un cours de douze semaines sur les principes fondamentaux de la gestion des ressources humaines, en relation avec l'Université de Winnipeg. Il est disposé à adapter son programme de cours pour y inclure un volet sur le recrutement et le maintien de personnel autochtone. Un grand nombre de ces ressources sont accessibles aux membres de la HRMAM et aux personnes qui ne sont pas membres de l'organisme.

Sous la commandite de la Chambre de commerce de Winnipeg et du gouvernement du Manitoba, l'Aboriginal Employment Initiative (AEI) a créé un manuel pour les propriétaires

de petite et de moyenne entreprise (PME) qui cherchent à embaucher des employés autochtones. Intitulé Building Bridges, il a été conçu en collaboration avec des propriétaires de PME. Ce manuel concis et direct de gestion des ressources humaines aborde de nombreuses questions touchant le recrutement et la conservation de personnel autochtone. L'AEI offre aussi des ateliers et des occasions de réseautage aux PME et s'occupe de la promotion de l'emploi, du recrutement, du maintien du personnel et du perfectionnement professionnel pour les travailleurs autochtones.

Durant la dernière décennie, beaucoup de gros employeurs du Manitoba ont aussi conclu des conventions d'équité en matière d'emploi avec des organismes autochtones, comme la Manitoba Métis Federation et l'Assembly of Manitoba Chiefs (AMC). L'AMC encourage le développement de partenariats avec les secteurs privé, public, fédéral et provincial, en vue d'améliorer le niveau d'employés des Premières nations dans ces secteurs et les possibilités de formation auprès d'organismes comme la Commission du canal de dérivation, Hydro-Manitoba, la Ville de Winnipeg, l'Association des centres de contact avec la clientèle, et l'Office régional de la santé de Winnipeg. Dans le cas de l'AMC, certaines des ententes sont devenues des ententes de partenariat en vertu desquelles l'AMC et l'employeur travaillent ensemble à l'augmentation de l'emploi des Autochtones.

Le gouvernement fédéral et le gouvernement du Manitoba disposent de programmes d'équité

en matière d'emploi : dans la fonction publique provinciale, le nombre d'employés autochtones non occasionnels au Manitoba a augmenté, passant de 584 (4,25 % de l'effectif de la fonction publique) en 1993 à 1 009 (8,1 %) en 2002 (Province du Manitoba, 2002, Province du Manitoba : Programme d'équité en matière d'emploi, 1^{er} avril 2001 - 31 mars 2002, Winnipeg, page 4).

Mesure positive

On constate un besoin de coordination entre les divers organismes qui sont confrontés aux problèmes de ressources humaines liés à l'emploi des Autochtones. Parce que le travail entrepris par la Human Resource Management Association of Manitoba a le potentiel de faire naître une telle coordination, le CCEPM encourage ces efforts et incite les organismes provinciaux qui s'occupent de questions touchant l'emploi des Autochtones à soutenir le travail de la HRMAM dans ce domaine.

4.2.2 Trouver des employés

Info-Emploi Manitoba Inc. est un organisme communautaire sans but lucratif. En tant que membre du réseau national Info-emploi, il fournit des services en ligne sur l'emploi, la planification de carrière et les possibilités d'apprentissage à l'échelle du Canada. La majorité de ses quelque 1 000 membres sont des prestataires de services d'emplois. Son conseil d'administration comprend des représentants de diverses communautés - Autochtones, personnes handicapées, francophones, immigrants, jeunes, monde rural.

Le site Web d'Info-Emploi Manitoba offre sous forme de guichet unique des renseignements sur l'emploi, le développement de carrière et le marché du travail dans la province. On y trouve aussi des liens conduisant à des sites contenant des renseignements pertinents sur les autres régions du Canada. Il gère également un service de publication des offres d'emploi pour les entreprises qui ont conclu un partenariat avec Info-emploi. Actuellement, environ 50 entreprises utilisent ce service. On y trouve aussi une liste de distribution spécifique aux Autochtones dans laquelle les entreprises cherchant à recruter des Autochtones peuvent afficher des offres d'emploi.

Mesure positive

On invite les employeurs qui cherchent à embaucher des travailleurs autochtones et les Autochtones qui cherchent un emploi à utiliser les services d'Info-Emploi Manitoba.

4.2.3 Emploi des Autochtones et le mouvement ouvrier

Le mouvement ouvrier du Manitoba négocie des conventions collectives pour approximativement un tiers de la main-d'œuvre de la province. Même si beaucoup de syndicats, d'habitude dans le secteur de la construction, utilisent des bureaux d'embauchage pour dépêcher des membres vers des emplois, la plupart ont peu ou pas d'influence sur l'embauche, qui demeure largement une fonction du patronat.

Dans les cas où les syndicats ont la possibilité d'influencer l'embauche, un certain nombre

de syndicats du Manitoba peuvent et doivent jouer un rôle positif dans la négociation de conventions qui augmentent l'embauche de personnel autochtone. Les syndicats professionnels ou syndicats de métier ont participé ces dernières années à des négociations importantes qui pourraient conduire à une augmentation considérable du nombre de gens de métier autochtones syndiqués à l'échelle du Manitoba. Par exemple, les conventions conclues récemment dans le cadre du projet de la centrale de Wuskwatim dans le nord du Manitoba et d'agrandissement du canal de dérivation de la rivière Rouge contiennent des dispositions sur l'embauche de personnel autochtone. De la même façon, les syndicats du secteur de la santé au Manitoba ont conclu des ententes de partenariat avec des offices régionaux de la santé et des organismes autochtones afin d'augmenter l'emploi de personnel autochtone. Des ententes de cette nature démontrent le rôle positif que peuvent jouer les syndicats dans l'augmentation de l'emploi des Autochtones.

Les syndicats jouent aussi un rôle important dans la réduction de la rotation du personnel. Par le biais de conventions collectives octroyant des droits d'ancienneté, des avantages sociaux en matière d'assurance-santé, une amélioration des conditions de travail, des congés plus longs et de meilleures rémunérations, les syndicats et les employeurs contribuent à la stabilité du personnel. Des études répétées montrent que lorsque des groupes qui ont été antérieurement sous-représentés dans la main-d'œuvre sont embauchés dans des emplois syndiqués, ils sont

beaucoup plus susceptibles de rester dans ces emplois.

Outre ces avantages, les syndicats peuvent jouer un rôle en accueillant les travailleurs autochtones dans le monde du travail et en contribuant à une évolution positive de la culture du milieu de travail. À l'usine Maple Leaf Pork, de Brandon, qui emploie un nombre important d'Autochtones, l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce a embauché un représentant autochtone et nommé des travailleurs autochtones à des postes de délégués syndicaux et de représentants en santé et sécurité au sein du syndicat. La Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU) a embauché un agent de liaison avec les travailleurs autochtones et lui a confié le soin de travailler à des mesures qui permettraient d'augmenter l'embauche d'Autochtones et d'accroître la participation des Autochtones au syndicat.

De nombreux participants au sommet Bridging Opportunities de 2004 ont mentionné l'importance de l'identification et du dépassement des obstacles culturels pour faire en sorte que la main-d'œuvre autochtone ne quitte pas son emploi une fois embauchée. Le changement pourra être géré très efficacement en milieu de travail si les employés sont consultés vraiment à propos des changements envisagés et de leurs conséquences. Les syndicats fournissent aux employés une voix officielle dans de telles situations, et le processus de négociation collective et les protocoles d'entente fournissent

aux employeurs et aux employés des outils qui leur permettent de s'occuper des conséquences qui accompagnent des changements prévus sur les lieux de travail.

Mesure positive

Les syndicats ont l'occasion et la responsabilité d'améliorer la participation des Autochtones à la vie économique de la province en :

- soutenant des programmes qui aident les Autochtones à se préparer au marché du travail;
- travaillant à l'instauration de politiques qui sensibilisent au pluralisme culturel, par le biais de leur participation à divers organismes de formation et d'apprentissage.

Les syndicats peuvent continuer de donner leur soutien aux conventions collectives spécifiques à un projet et aux conventions de partenariat visant à augmenter l'embauche de personnel autochtone.

Les syndicats peuvent aider les Autochtones à rester sur le marché du travail en :

- participant à, et en soutenant, diverses initiatives de sensibilisation au pluralisme culturel qui peuvent rendre les lieux de travail plus accueillants pour les Autochtones;
- examinant leurs conventions collectives pour voir si elles sont adaptées à la prise en considération des préoccupations des Autochtones. Cela pourrait passer par l'examen de la façon dont les clauses

sur les congés parentaux répondent aux besoins de la famille autochtone élargie;

- s'assurant que leurs comités et politiques des droits de la personne tiennent compte des préoccupations des Autochtones. Cela pourrait nécessiter la création d'initiatives de formation et d'éducation au pluralisme culturel pour les membres du syndicat et le personnel;
- accroissant la participation des travailleurs autochtones au sein du syndicat lui-même. Cela pourrait inclure des dispositions pour que les membres du syndicat soient représentés dans les comités, à la direction et au sein du personnel. Cela pourrait aussi passer par la mise en place de comités consacrés aux questions autochtones;
- établissant des liens avec la communauté autochtone. Par le biais de méthodes formelles et informelles, les syndicats peuvent travailler avec des organismes autochtones et les centres de formation pour les Autochtones à l'amélioration des connaissances sur le rôle des syndicats dans la société.

4.3 Sensibilisation au pluralisme culturel

Beaucoup des éléments décrits ci-dessus dépendent de l'accroissement de la sensibilisation au pluralisme culturel. En réalité, le sommet lui-même a été un exercice d'amélioration de la sensibilisation au pluralisme culturel et

un exemple des avantages que procure une telle initiative. Toutes les mesures décrites dans ce rapport accroîtront les contacts entre Autochtones et non-Autochtones et auront plus de chances de réussir si les participants font des efforts pour comprendre les valeurs culturelles des personnes qu'ils embauchent, pour lesquelles ils travaillent ou avec lesquelles ils font des affaires. Outre ces mesures, les participants au sommet ont identifié divers problèmes spécifiques à la sensibilisation au pluralisme culturel. En voici la description.

4.3.1 Les Autochtones et l'histoire du Canada

Durant une bonne partie du siècle dernier, l'histoire du Canada a été celle du passage de ce pays de l'état de colonie à celui de nation. Dans l'enseignement de l'histoire, les Autochtones faisaient une brève apparition dans les premiers chapitres, refaisaient surface en 1870 et 1885 puis disparaissaient complètement. Jusqu'à récemment, le système d'éducation publique a peu fait pour donner aux Canadiens - qu'ils soient Autochtones ou non - le sentiment que les Autochtones avaient été un élément permanent de la vie du Canada. Les participants au sommet ont considéré qu'il était important que la version actuelle de l'histoire de notre pays nous aide à reconnaître que les Autochtones constituent un élément central et permanent de l'histoire canadienne. Une nouvelle version de l'histoire constituerait une étape importante dans l'instauration d'une sensibilisation au pluralisme culturel entre les Manitobains autochtones et non autochtones.

Mesure positive

Les programmes d'études de sciences humaines du Manitoba devraient tenir compte du point de vue autochtone dans l'enseignement de l'histoire du Canada.

4.3.2 Célébration des réussites

Il est tout aussi important que les Manitobains autochtones et non autochtones réalisent qu'un grand nombre des tendances clés dans la vie des Autochtones au Manitoba sont positives. Les niveaux d'éducation s'améliorent, comme les niveaux d'emplois. Le nombre de professionnels et de gens d'affaires autochtones augmente, comme celui des entreprises et organismes autochtones qui réussissent. Les participants au sommet considèrent que tous les secteurs de la communauté manitobaine devraient s'engager à faire connaître les réussites et à souligner l'importance que l'éducation et la formation ont eue dans la création des conditions qui ont abouti aux réussites actuelles. On a suggéré que des modèles et des mentors pour les jeunes Autochtones soient identifiés et qu'on en fasse la promotion.

Mesure positive

Le secteur public et le secteur privé du Manitoba devraient travailler ensemble à faire connaître les réussites des Autochtones, les points forts des communautés autochtones, et les avantages de la formation et de l'éducation dans la création de ces réussites. Cela représente une occasion particulière pour les

diffuseurs du Manitoba.

Pour aller de l'avant dans cette voie, le CCEPM recommande l'établissement d'un programme de récompenses destiné à honorer les entreprises qui feront des progrès importants dans l'embauche de travailleurs autochtones.

5 Révision des programmes du gouvernement provincial et contrôle de la progression

Le CCEPM a émis deux recommandations globales. De nombreux soutiens du gouvernement provincial à l'expansion des affaires chez les Autochtones ou efforts provinciaux pour augmenter la participation des Autochtones à la vie active sont en place depuis de nombreuses années. La mise en place de ces programmes s'est échelonnée sur plusieurs décennies avec la volonté de répondre à un éventail de besoins. L'existence d'une telle panoplie de programmes soulève des questions quant à l'existence de chevauchements entre les initiatives actuelles, quant à la capacité de ces programmes à atteindre efficacement leurs objectifs, et quant à l'évolution des besoins depuis la mise en place de ces programmes. L'efficacité de l'action du gouvernement provincial dans ce domaine peut aussi être améliorée en communiquant les résultats des progrès réalisés par les initiatives provinciales relativement à l'expansion des affaires chez les Autochtones et l'emploi des Autochtones. Cela pourrait prendre la forme d'une mesure obligeant les ministères à diffuser

régulièrement de l'information sur les initiatives touchant l'expansion des affaires chez les Autochtones et l'emploi des Autochtones et exigeant que ces données soient récapitulées dans un rapport annuel.

Mesure positive

Le gouvernement du Manitoba devrait examiner ses programmes actuels d'expansion des affaires chez les Autochtones et d'emploi des Autochtones, afin d'en évaluer l'efficacité et d'identifier les redondances. Le but de l'exercice devrait être de réduire le nombre de programmes, d'éliminer les chevauchements et d'augmenter l'efficacité. Dans le cadre de cet examen, le gouvernement devrait aussi évaluer si ses points d'accès sont conviviaux pour les Autochtones et si le personnel qui dispense les programmes a été sensibilisé aux questions auxquelles sont confrontés les gens d'affaires et les travailleurs autochtones.

Conformément à son engagement à mettre en place ce rapport, le gouvernement du Manitoba devrait envisager d'imposer aux ministères provinciaux la production de rapports périodiques au conseil des ministres sur les mesures touchant l'expansion des affaires chez les Autochtones et l'emploi des Autochtones. De tels rapports devraient faire l'objet d'un résumé dans un rapport annuel.

Références

Statistique Canada, Enquête sur les entrepreneurs autochtones 2002

Province du Manitoba, 2002, Province du Manitoba : Programme d'équité en matière d'emploi, 1^{er} avril 2001 - 31 mars 2002, Winnipeg.

Bureau des statistiques du Manitoba, 27 juin 2005, Manitoba Aboriginal Population Projections 2001-2017 Overview, Winnipeg.

Annexe 1

Conseil consultatif économique du premier ministre du Manitoba (CCEPM)

Le Conseil consultatif économique du premier ministre est un comité constitué de personnalités de secteurs variés qui fournissent des conseils permanents au premier ministre du Manitoba sur un large éventail de priorités économiques provinciales. Le Conseil, dont les membres sont nommés par le premier ministre, rassemble des chefs de file des secteurs des affaires, du travail et de l'éducation et de la communauté et du monde autochtone. Les membres du conseil sont des bénévoles.

Le Conseil a vu le jour au sommet du siècle du Manitoba (Manitoba Century Summit), du printemps 2000 – qui fut le premier forum du genre en plus de 15 ans. Le sommet fut l'occasion d'inviter un échantillon représentatif de plus de 100 Manitobains à discuter de stratégies axées sur les possibilités d'expansion économique

et sociale. Centrés sur le développement de partenariats stratégiques pour la croissance économique, les thèmes clés du sommet ont été le perfectionnement de la main-d'œuvre, l'attraction et la conservation des investissements, et la promotion d'industries de pointe dans des domaines comme la biotechnologie, les technologies de l'information et la fabrication de pointe.

À la suite du sommet, le premier ministre a invité 34 Manitobains éminents à former le Conseil consultatif économique du premier ministre, qui a été lancé en novembre 2001. Le Conseil est actuellement coprésidé par Bob Silver (président de Western Glove) et par Robert Ziegler (président de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 832).

Pour faciliter l'abord d'un large éventail de sujets et la franchise des discussions, le Conseil n'est pas limité par un cadre de références et il tient des réunions informelles qui sont conçues

pour développer un consensus sur les questions abordées. Le CCEPM se réunit au complet 3 à 4 fois par an. En outre, le CCEPM a établi des groupes de travail, constitués de membres du CCEPM et d'autres bénévoles de la communauté élargie, pour étudier des questions spécifiques. Les groupes de travail relèvent du CCEPM, qui étudie leurs rapports et qui, à partir de son examen des rapports des groupes de travail, formule des recommandations au premier ministre.

L'ensemble initial de recommandations du CCEPM au premier ministre a constitué la base de la stratégie économique du Manitoba : le Plan stratégique de croissance économique du Manitoba. Les recommandations ont aussi été intégrées aux discours du Trône et aux budgets.

Membres du CCEPM

Coprésidents

Bob Silver, président, Western Glove

Robert Ziegler, président, TUAC, local 832

Membres du conseil

Jim August, directeur général, Partenariat La Fourche
– Nord de l'avenue Portage

Lea Baturin, représentante nationale du personnel,
Syndicat canadien des communications, de
l'énergie et du papier

Daniel Paul Bork, président, Clarence Cook Consulting
Inc., vice-président, Chambre de commerce du
Manitoba, chambre de commerce autochtone

Jamie Brown, directeur général, Frantic Films

Anita Campbell, directrice générale, Centre d'accueil
Ma-Mow-We-Tak, Thompson

David Chartrand, président, Manitoba Métis Federation

Janice Chase, représentante syndicale, Service
Employees International Union, local 308

Jerry Cianflone, propriétaire, International Pizza
System

Elaine Cowan, directrice générale, Anokiiwin Group,
ancienne présidente, Aboriginal Business Leaders

Polly Craik, directrice générale, FineLine Integrated
Response Solutions

Rob Despina, administrateur, directeur général,
Standard Aero Corporate University, ancien
président, division Manitoba, Manufacturiers et
Exportateurs du Canada

Sylvia Farley, coordonnatrice exécutive, Fédération du
travail du Manitoba

Bert Friesen, président, Genesys Venture Inc.

Richard Frost, directeur général, Winnipeg Foundation

Leonard E. Harapiak, retraité, ancien administrateur,
South Winnipeg Technical Institute

Joanne C. Keselman, vice-présidente, Recherche,
Université du Manitoba

Doug Lauvstad, directeur général, Collège
universitaire du Nord, campus de The Pas

Michael Leech, président, Leech Printing, Brandon

Chuck Loewen, président et directeur général, Online
Business Systems

Florina Marcelino, editrice/rédactrice, Philippine
Times

Irène Merie, présidente, Merie and Associates,
ancienne présidente du conseil, Chambre de
commerce de Winnipeg

Allan McLeod, directeur général, Tribal Council
Investments Group

Ashish Modha, président et directeur général,
Mondetta Clothing Entreprise

Mariette Mulaire, directrice générale, Conseil de
développement économique des municipalités
bilingues du Manitoba (CDEM)

ANNEXE 1

Marcel Moody, codirecteur, Nation crie de
Nisichawaysihk, Nelson House

Judy Murphy, directrice de l'exploitation, Royal
Winnipeg Ballet

Teri Nicholson, agent de développement économique,
Shoal Lake Regional Development Community
Corporation, Shoal Lake

Roslyn Nugent, président, Bayridge Lumber and Forest
Products

Dale Paterson, directeur régional, Travailleurs et
travailleuses canadien(ne)s de l'automobile

Harvey Sexter, doyen, Faculté de droit, Université du
Manitoba

Ian Smith, directeur général, Conseil national de
recherches, Institut du biodiagnostic

Kevin Strong, directeur, TSX Venture Exchange

Dave Turpie, gestionnaire d'immeubles, City Centre
Mall, Thompson

Annexe 2

Comité directeur du sommet à l'intention des Autochtones

Membres du CCEPM

Elaine Cowan (coprésidente), directrice générale, Anokiiwin Group, ancienne présidente, Aboriginal Business Leaders

Daniel Paul Bork (coprésident), président, Clarence Cook Consulting Inc., vice-président, Chambre de commerce du Manitoba, et membre de la chambre de commerce autochtone

Anita Campbell, directrice générale, Centre d'accueil Ma-Mow-We-Tak

David Chartrand, président, Manitoba Métis Federation

Sylvia Farley, coordonnatrice exécutive, Fédération du travail du Manitoba

Bert Friesen, président, Genesys Venture Inc.

Autres bénévoles

Arnold Asham, président, Asham Curling, vice-président, chambre de commerce autochtone

Debbie Burka, Liaison ressources humaines/projets spéciaux, Première nation Peguis

Allan Gaudry, pêcheur, Saint-Laurent

David Mollins, président, Protos International

Tom Nepetaypo, conseiller du gouvernement, Keewatin Tribal Council

Christian Sinclair, directeur de l'expansion, Tribal Councils Investment Group

Mike Spence, maire de Churchill, conseil d'administration d'Hydro-Manitoba, propriétaire d'une entreprise de tourisme

John Thunder, chef, Première nation de Buffalo Point

Pat Turner, président, E.T. Development Ltd, président, chambre de commerce autochtone

Annexe 3

Comité du Cadre de mise en œuvre du sommet à l'intention des Autochtones

Membres du CCEPM

Daniel Paul Bork (président), président, Clarence Cook Consulting Inc., vice-président, Chambre de commerce du Manitoba, et membre de la chambre de commerce autochtone

Anita Campbell, directrice générale, Centre d'accueil Ma-Mow-We-Tak

Michael Leech, président, Leech Printing, Brandon

Autres bénévoles

Arnold Asham, président, Asham Curling, vice-président, chambre de commerce autochtone

Rob Ballantyne, directeur général adjoint, Swampy Cree Tribal Council

Al Benoit, conseiller commercial, Manitoba Métis Federation

Darrell Brown, président, Kisik Inc., administrateur, Chambre de commerce de Winnipeg et chambre de commerce autochtone

Loren Cisyk, directrice générale, Manitoba et N.-O de l'Ontario, IBM

Ian Cramer, conseiller commercial principal, Assembly of Manitoba Chiefs

Phil Dorion, directeur général, Casino Aseneskak et Tribal Council Investment Group

Leah LaPlante, vice-président, Southwest Manitoba Métis Federation, Brandon

David Mollins, président, Protos International

Mike Spence, maire de Churchill, conseil d'administration d'Hydro-Manitoba, propriétaire d'une entreprise de tourisme

Bev Sterling, vice-présidente, Relations de travail et relations avec les employés, Bowes Leadership Group

Pat Turner, président, E.T. Development Ltd,

président, chambre de commerce autochtone

Gord Wakeling, directeur général, Fonds de développement économique local, Thompson

Cathy Woods, vice-présidente, Aboriginal Workers Caucus, Manitoba Federation of Labour

Conseillers spéciaux

Dave Angus, président et directeur général, Chambre de commerce de Winnipeg

Jim Carr, président et directeur général, Manitoba Business Council

Elaine Cowan, directrice générale, Anokiiwin Group, ancienne présidente, Aboriginal Business Leaders, membre du CCEPM et coprésidente du comité directeur de planification du sommet

Darlene Dziewit, présidente, Fédération du travail du Manitoba

Bert Friesen, président, Genesys Venture Inc., membre du CCEPM

Tony Romeo, administrateur, Centre de services aux entreprises Canada-Manitoba