

Initiative sur la participation des Autochtones au marché du travail

Guide des employeurs de l'IPAMT

L'emploi Autochtone, ça marche!

Guide des employeurs de l'IPAMT

(Version 1.1)

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2003, représentée par le ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien. L'information contenue dans ce document ne peut être reproduite dans son ensemble ou en partie sans l'autorisation du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien.



Conception graphique : Beesum Communications
www.beesum-communications.com



Affaires indiennes
et du Nord Canada

Indian and Northern
Affairs Canada

IPAMT : www.ainc-inac.gc.ca
Sans frais : 1-800-567-9604
ATS seulement : 1-866-553-0554

Publié avec l'autorisation du
ministre des Affaires indiennes
et du Nord canadien
Ottawa, 2003

QS-3593-014-FF-A1

N° de catalogue R2-88/2004F-PDF

ISBN/ISSN 0-662-76476-5

© Ministre des Travaux publics et
Services gouvernementaux Canada

This publication is also available in English under the title:
AWPI Employer Toolkit

À TOUS NOS PARTENAIRES

« Le grand nombre de jeunes autochtones qui s'engagent sur le marché du travail soulève un problème crucial si l'on songe au peu de progrès que la société a réalisés en ce qui concerne l'emploi des Autochtones. Nous devons nous attaquer à ce problème immédiatement, et il appartient aux entreprises de donner l'exemple. »

—Frank Wesley, Aîné
ojibway, Cat Lake, Ontario

« Les Métis sont de jeunes travailleurs dynamiques qui n'ont pas encore donné toute leur mesure. En tant que Métis, j'ai travaillé toute ma vie, et ce travail m'a permis de subvenir adéquatement aux besoins de ma famille. Cette idée de collaborer avec les Métis profitera à l'ensemble des collectivités. »

—Gifford Sanderson, Aîné
métis, Duck Bay, Manitoba

« Aujourd'hui, quels que soient notre race ou notre lieu de résidence, il est important d'avoir un emploi. Cela est d'autant plus important pour les peuples autochtones au Canada, qui connaissent un taux de chômage élevé. Pour réussir en ce domaine, les entreprises, les organisations et les gouvernements doivent unir leurs efforts pour favoriser l'emploi des Autochtones et faire connaître la question. Une telle initiative créera un climat qui permettra aux Autochtones d'être plus compétitifs sur le marché du travail. »

—Leah Idlout-Poulsen,
Aînée inuit, Pond Inlet,
Territoires du Nord-Ouest

L'Initiative sur la participation des Autochtones au marché du travail a pour mandat de promouvoir et d'accroître l'emploi des Autochtones. Elle se fonde sur les partenariats entre Autochtones et non-Autochtones caractérisés par le respect mutuel, l'innovation et la poursuite de l'excellence.

Le Guide des employeurs de l'IPAMT a été conçu pour vous aider :

- à approfondir vos connaissances sur des questions qui touchent l'emploi des Autochtones;
- à trouver des modèles, des outils et des ressources pour améliorer vos habiletés en tant qu'employeur visant l'emploi d'Autochtones;
- à communiquer avec des personnes et des organisations qui peuvent vous aider à promouvoir la main-d'œuvre autochtone.

Les entreprises, les personnes qui travaillent dans le domaine des ressources humaines et les gestionnaires hiérarchiques, entre autres, trouveront dans ce guide des renseignements utiles qui leur permettront d'approfondir leurs connaissances. Pour tenir compte de la diversité démographique et économique des peuples autochtones au Canada, on a prévu onze guides, un d'envergure nationale et dix d'envergure régionale. Il n'est pas nécessaire de lire ce guide de la première à la dernière page. Vous pouvez tout simplement trouver les sections qui s'appliquent à votre cas et les consulter directement.

Le Guide des employeurs ne doit pas être perçu comme l'unique réponse. C'est plutôt un instrument pour vous aider à élaborer votre propre approche — une approche qui s'intégrera bien dans votre organisation et améliorera votre situation.

L'IPAMT a été mise en place pour vous aider. Ses coordonnateurs régionaux sont à votre disposition à travers le pays. Ils vous mettront sur la bonne voie et vous aideront à atteindre un objectif dont tous bénéficieront — à mettre à contribution, à votre grand avantage, les capacités des Autochtones.

« L'engagement de former et d'appuyer des partenariats entre les Autochtones, les non-Autochtones et le monde des affaires pour favoriser à la fois la création d'emplois et la croissance économique représente l'une des occasions les plus stimulantes offertes au Canada aujourd'hui. Son succès est certain! Ce sera la prochaine génération qui en profitera le plus. Il assurera l'avenir d'un grand nombre de jeunes des deux cultures qui, aujourd'hui, ne savent pas trop ce que l'avenir leur réserve. Laissons-leur un héritage qui changera le quotidien de tous au Canada. »

—Kerry Hawkins, président,
Cargill Limited

« À la Banque Royale, nous croyons que répondre aux besoins d'emploi chez les Autochtones dans un climat de collaboration visant le changement constitue une excellente stratégie d'affaires. Les Autochtones qui pénètrent le marché du travail représentent un nombre croissant d'employés talentueux et de clients éventuels. Nous voulons établir des relations durables qui apporteront, à long terme, des avantages tant pour les collectivités autochtones que pour la banque. En investissant aujourd'hui dans les peuples autochtones, nous gagnerons tous. »

—Dennice M. Leahey, première
vice-présidente et directrice
générale, Banque Royale du
Canada

REMERCIEMENTS

Les représentants de l'Initiative sur la participation des Autochtones au marché du travail (IPAMT) désirent exprimer leur gratitude à tous ceux et celles qui ont participé à la préparation du Guide des employeurs de l'IPAMT. Sans leur contribution précieuse, la publication de ce document aurait été impossible. Ils veulent aussi remercier les Aînés, les organisations autochtones, les entreprises et l'organisme gouvernemental suivants :

Aînés

Frank Wesley, Aîné ojibway (Première nation)	Leah Idlout-Poulsen, Aînée inuit
Gifford Sanderson, Aîné métis	Delia Gray, Aînée métisse
Russell Tyance, interprète ojibway pour les Aînés (Première nation)	

Organisations autochtones

Conseil des affaires autochtones	Métis Settlements General Council
Assemblée des Premières Nations	CareerPlace
Association nationale des centres d'amitié	Tungasuvvingat Inuit
Inuit Tapirisat du Canada	

Entreprises

Avenor	Ontario Hydro
Banque de Montréal	PCL Constructors Canada Inc.
BCR Group of Companies	SaskEnergy
Banque Royale du Canada	Syncrude
CIBC	La Compagnie du Nord-Ouest
Société canadienne des postes, Services aux régions du Nord	

Organisme gouvernemental

Secrétariat du Conseil du Trésor

L'équipe de l'IPAMT désire en outre remercier les nombreux autres organisations autochtones, entreprises et ministères gouvernementaux qui ont partagé leurs expériences avec elle. Chacun a contribué au succès du Guide des employeurs de l'IPAMT.

L'équipe veut également offrir ses sincères remerciements à un ami, Ted Fontaine, qui a partagé son expérience et sa sagesse en matière d'emploi des Autochtones. Ajoutons à cette liste les consultants Pamela Sloan et Roger Hill de Hill Sloan Associates, qui ont fait un travail magnifique. Il faut aussi souligner le travail de Beesum Communications, dont les efforts de coordination et le soutien ont été exceptionnels, et remercier le graphiste Glen Srigley pour sa patience, sa compréhension et sa merveilleuse créativité.

Au mentor de l'IPAMT, Michel A. Blais : Plusieurs personnes ont réussi, grâce à ton engagement à l'emploi des Autochtones. Tes efforts continuent de créer de nouvelles sources d'inspiration.

TABLE DES MATIÈRES

Guide des employeurs de l'IPAMT – Aperçu

CHAPITRE 1 : L'Initiative sur la participation des Autochtones au marché du travail (IPAMT)

1

Section 1.1 Résumé du chapitre	Page 1-2
Section 1.2 Employer des Autochtones : un atout considérable.....	Page 1-3
Section 1.3 Coordonnateurs régionaux de l'IPAMT : une ressource à votre disposition.....	Page 1-5
Section 1.4 Énoncé de mission de l'IPAMT	Page 1-7

CHAPITRE 2 : Le Guide des employeurs de l'IPAMT

2

Section 2.1 Résumé du chapitre	Page 2-2
Section 2.2 Objectif du guide	Page 2-3
Section 2.3 Qui doit utiliser ce guide ?	Page 2-4
Section 2.4 Comment utiliser ce guide	Page 2-5

CHAPITRE 3 : Le milieu des affaires favorable à l'emploi des Autochtones

3

Section 3.1 Résumé du chapitre	Page 3-2
Section 3.2 Pourquoi embaucher des Autochtones – la stratégie d'affaires	Page 3-4
Section 3.3 Information statistique et démographique	Page 3-9
Section 3.4 Lois et politiques touchant l'emploi des Autochtones	Page 3-25

CHAPITRE 4 : Pratiques efficaces

4

Section 4.1 Résumé du chapitre	Page 4-2
Section 4.2 Comment démarrer – des idées pour commencer	Page 4-4
Section 4.3 Rôle des cadres supérieurs.....	Page 4-11
Section 4.4 Questions clés : recrutement – maintien en fonction – promotion.....	Page 4-18
Section 4.5 Exemples de pratiques adoptées par des entreprises	Page 4-27
Section 4.6 Liste de contrôle des pratiques exemplaires	Page 4-33

CHAPITRE 5 : Sensibilisation à la réalité autochtone

5

Section 5.1 Résumé du chapitre	Page 5-2
Section 5.2 Dissiper les mythes	Page 5-5
Section 5.3 Favoriser la sensibilisation à la réalité autochtone	Page 5-14
Section 5.4 Créer des liens avec les collectivités autochtones.....	Page 5-17
Section 5.5 Protocole à suivre avec les Aînés	Page 5-23
Section 5.6 Thèmes associés aux faits saillants de l'histoire autochtone.....	Page 5-30
Section 5.7 Faits saillants de l'histoire autochtone	Page 5-38
Section 5.8 Communautés et groupes linguistiques autochtones.....	Page 5-52

CHAPITRE 6 : Ressources à la disposition des employeurs

6

Section 6.1 Résumé du chapitre	Page 6-2
Section 6.2 Coordonnateurs régionaux de l'IPAMT	Page 6-4
Section 6.3 Vue d'ensemble des plus importantes organisations nationales autochtones au Canada	Page 6-5
Section 6.4 Liste de contact des organismes autochtones.....	Page 6-7
Section 6.5 L'emploi autochtone et les programmes d'embauche.....	Page 6-20
Section 6.6 Sensibilisation à la réalité autochtone – sources de formation	Page 6-37
Section 6.7 Outils de référence	Page 6-40
Section 6.8 Sites Web.....	Page 6-54
Section 6.9 Listes de contrôle	Page 6-58

LISTE DES FIGURES

CHAPITRE 3 : Le milieu des affaires favorable à l'emploi des Autochtones

1. Population

- Figure 1 : Croissance de la population autochtone au Canada (1901-2001)Page 3-10
- Figure 2 : Proportion de la population autochtone par rapport à la population totale du Canada (1981-2001).....Page 3-11
- Figure 3 : Composition de la population ayant une identité autochtone au Canada (2001)Page 3-12
- Figure 4 : Pourcentage des jeunes au sein des populations autochtones et non autochtones du Canada (2001)Page 3-13

2. Lieu de résidence

- Figure 5 : L'identité de la population autochtone canadienne par province et territoire (2001)Page 3-14
- Figure 6 : Répartition de la population canadienne ayant une identité autochtone selon les lieux de résidence (2001)Page 3-15
- Figure 7 : Population ayant une identité autochtone aux centres urbains du Canada (2001).....Page 3-16
- Figure 8 : Mobilité des peuples autochtones et non autochtones au Canada (2000)Page 3-17

3. Emploi

- Figure 9 : Croissance de la main-d'oeuvre autochtone du Canada (1986-2001).....Page 3-18
- Figure 10 : Répartition de la main-d'oeuvre autochtone du Canada selon les secteurs économiques (2001).....Page 3-19
- Figure 11 : Taux de participation à la main d'oeuvre des populations autochtones et non autochtones du Canada (1986-2001)Page 3-20
- Figure 12 : Taux de chômage des populations autochtones et non autochtones au Canada (1986-2001).....Page 3-21

4. Niveau de scolarité

- Figure 13 : Croissance de la population autochtone canadienne possédant une éducation postsecondaire (1969-2001)Page 3-22
- Figure 14 : Répartition de la main-d'oeuvre autochtone canadienne selon le niveau de scolarité (1991 et 2001).....Page 3-23

5. Pouvoir d'achat

- Figure 15 : Croissance du marché autochtone au Canada (1986-2001).....Page 3-24

Guide des employeurs de l'IPAMT—Aperçu

CHAPITRE 1

L'Initiative sur la participation des Autochtones au marché du travail (IPAMT)

L'Initiative sur la participation des Autochtones au marché du travail est une initiative nationale visant à aider les employeurs à recruter, à maintenir en fonction et à promouvoir des employés autochtones. Ce chapitre vous fera connaître la structure de l'IPAMT et les moyens pris pour atteindre ses objectifs.

Employer des Autochtones : un atout considérable

Cette section résume les avantages que procure l'emploi des Autochtones aux entreprises.

Coordonnateurs régionaux de l'IPAMT : une ressource à votre disposition

Vous trouverez dans cette section une description du mandat et des objectifs de l'IPAMT ainsi que des exemples d'activités entreprises par les coordonnateurs régionaux en association avec divers partenaires.

Énoncé de mission de l'IPAMT

L'énoncé de mission de l'IPAMT est fourni pour vous aider à mieux comprendre le mandat et les objectifs de l'Initiative.

CHAPITRE 2

Le Guide des employeurs de l'IPAMT

Le Guide des employeurs de l'IPAMT a été conçu de façon à être facile à consulter. Grâce à son système de renvoi détaillé, il permet à une clientèle diversifiée d'accéder immédiatement à l'information.

Objectif du guide

Cette section explique pourquoi on a produit ce guide.

Qui doit utiliser ce guide ?

Bien que ce guide ait été rédigé à l'intention des employeurs, tout membre du personnel d'une entreprise, comme on le verra dans cette section, pourra s'en servir. Tous ceux qui le consulteront y trouveront des renseignements utiles!

Comment utiliser ce guide

Cette section explique la façon la plus efficace de trouver de l'information dans le guide.



CHAPITRE 3

Le milieu des affaires favorable à l'emploi des Autochtones

L'emploi des Autochtones est directement lié à de nombreuses questions qui ont trait aux affaires, qu'il s'agisse de stratégies à long terme ou d'activités journalières. Vous trouverez dans ce chapitre des renseignements qui aideront votre organisme à mieux comprendre ces questions.

Pourquoi embaucher des Autochtones – la stratégie d'affaires

Cette section vous aidera à comprendre la stratégie d'affaires relative à l'emploi des Autochtones et à élaborer votre propre plan d'action visant l'embauche d'Autochtones.

Information statistique et démographique

L'information statistique et démographique (graphiques et tableaux) est offerte pour vous aider à mieux comprendre le contexte du milieu des affaires favorable à l'emploi des Autochtones.

Lois et politiques touchant l'emploi des Autochtones

Cette section résume des lois et des politiques qui ont trait à la participation des Autochtones au marché du travail et qui influencent le milieu des affaires.

CHAPITRE 4

Pratiques efficaces

Accroître la participation des Autochtones au marché du travail exige engagement, planification et efforts. Il peut être avantageux de connaître des méthodes qui ont été utilisées, mises à l'essai et éprouvées par des employeurs. Vous trouverez dans ce chapitre des idées et des exemples de mesures adoptées par des entreprises avant-gardistes au Canada, des idées que vous pouvez adopter, copier ou modifier selon vos besoins.

Comment démarrer – des idées pour commencer

Cette section s'adresse aux employeurs qui souhaitent embaucher des Autochtones ou accroître la participation de ceux-ci au sein de leur entreprise.

Rôle des cadres supérieurs

Des cadres supérieurs font connaître leurs points de vue sur l'importance de contribuer au succès de la mise en œuvre d'initiatives visant l'emploi des Autochtones.

Questions clés : recrutement – maintien en fonction – promotion

Cette section souligne les questions que les employeurs devraient aborder lorsqu'ils prennent des mesures pour améliorer le recrutement, le maintien en fonction et la promotion de travailleurs autochtones.



Exemples de pratiques adoptées par des entreprises

Cette section renseigne brièvement sur des initiatives menées au sein d'entreprises avant-gardistes canadiennes. Reportez-vous aux exemples pour en savoir davantage.

Liste de contrôle des pratiques exemplaires

Vous trouverez dans cette section, à des fins d'analyse comparative, une liste de contrôle détaillée des pratiques adoptées par des entreprises avant-gardistes canadiennes pour créer des liens avec les collectivités autochtones et accroître l'emploi des Autochtones.

CHAPITRE 5

Sensibilisation à la réalité autochtone

La connaissance et la compréhension sont à la base des liens constructifs fondés sur la confiance et le respect mutuel. Vous trouverez dans ce chapitre des renseignements sur les Autochtones au Canada, et des conseils pour approfondir votre compréhension des questions autochtones et pour établir des liens avec les collectivités autochtones.

Dissiper les mythes

Aujourd'hui, des mythes relatifs aux Autochtones sont malheureusement répandus dans notre société. Cette section dissipe dix idées fausses qui sont assez courantes.

Favoriser la sensibilisation à la réalité autochtone

Cette section a pour objet d'aider les employeurs à prendre conscience de l'importance de mieux comprendre les peuples autochtones et d'accroître la sensibilisation à la réalité autochtone.

Créer des liens avec les collectivités autochtones

Les aspects dont les employeurs devraient tenir compte lorsqu'ils établissent des liens avec des personnes et des collectivités autochtones sont définis dans cette section.

Protocole à suivre avec les Aînés

Les Aînés occupent une place importante dans leurs collectivités. Pour en savoir davantage sur leur contribution, lisez les commentaires de trois Aînés sur leur rôle dans les situations traditionnelles et contemporaines.

Thèmes associés aux faits saillants de l'histoire autochtone

Quatre thèmes, tirés de la section 5.7 (« Faits saillants de l'histoire autochtone »), sont décrits dans cette section pour faciliter la compréhension des questions historiques et contemporaines.

Faits saillants de l'histoire autochtone

Cette section donne un aperçu de l'histoire des peuples autochtones au Canada, avant et après l'arrivée des Européens.



Communautés et groupes linguistiques autochtones

On aborde dans cette section la diversité culturelle et linguistique des peuples autochtones au Canada, et on donne des renseignements de nature géographique.

CHAPITRE 6

Ressources à la disposition des employeurs

Les employeurs ont à leur disposition tout un éventail d'autres ressources afin de faciliter l'emploi des peuples autochtones. Ce chapitre contient un carnet d'adresses, des programmes de formation et d'embauche, ainsi que des informations sur des outils de référence appropriés.

Coordonnateurs régionaux de l'IPAMT

Cette section explique comment les coordonnateurs régionaux de l'IPAMT peuvent vous aider avec votre organisation et comment prendre contact avec les coordonnateurs régionaux de l'IPAMT et le personnel du Siège social national.

Vue d'ensemble des plus importantes organisations nationales autochtones au Canada

Cette section apporte une brève vue d'ensemble sur les organisations nationales autochtones consacrées à faire progresser le bien-être politique, socio-économique et culturel des peuples autochtones au Canada.

Liste de contact des organismes autochtones

Cette section résume le rôle et les objectifs des nombreuses organisations autochtones nationales reliées à la politique, à l'économie, au commerce et à la culture au Canada et comment les contacter.

L'emploi autochtone et les programmes d'embauche

Des programmes d'embauche ont été spécialement créés pour venir en aide aux Autochtones. Cette section comprend des exemples de programmes d'emploi et de recrutement autochtones qui sont disponibles au niveau national.

Sensibilisation à la réalité autochtone – sources de formation

Cette section identifie les sources d'informations et de formations axées sur la sensibilisation à la réalité autochtone et s'appliquant à un niveau national.

Outils de référence

Une bibliographie annotée présente des livres, des articles, des vidéos et des CD-ROM pertinents sur des questions qui touchent à la participation des autochtones concernant le marché du travail.

Sites Web

Une liste de signets apporte des suggestions de sites Web qui offrent des liens à de nombreuses informations ayant trait à la réalité autochtone.



Listes de contrôle

Il y a six listes de contrôle à tenir à portée de main.

Glossaire

Cette section présente, à des fins de sensibilisation, une brève explication de nombreuses expressions et questions que les employeurs pourraient rencontrer lorsqu'ils élaborent et mettent en œuvre des initiatives visant à améliorer la participation des Autochtones au marché du travail.



CHAPITRE 1

L'Initiative sur la participation des Autochtones au marché du travail (IPAMT)



Formant une société vitale et à part entière au Canada, les peuples autochtones offrent des avantages uniques aux employeurs canadiens.

La section 1.1 résume ce chapitre. La section 1.2 énumère quelques avantages liés à l'emploi des Autochtones. La section 1.3 contient des renseignements de base sur l'Initiative sur la participation des Autochtones au marché du travail (IPAMT) ainsi qu'une description des activités que les coordonnateurs régionaux entreprennent avec des partenaires. Enfin, la section 1.4 présente l'énoncé de mission de l'IPAMT.

Contenu du CHAPITRE 1 :

1.1	Résumé du chapitre	1-2
1.2	Employer des Autochtones : un atout considérable	1-3
1.3	Coordonnateurs régionaux de l'IPAMT : une ressource à votre disposition.....	1-5
1.4	Énoncé de mission de l'IPAMT	1-7



1.1 Résumé du chapitre

1.2

Employer des Autochtones : un atout considérable (page 1-3)

Aujourd'hui, les Autochtones jouent un rôle de plus en plus actif dans l'économie grâce à une meilleure instruction, à la croissance de leur population et à leur disponibilité.

Cette section résume quelques-uns des principaux avantages qu'une entreprise peut retirer du recrutement, du maintien en fonction et de la promotion de travailleurs autochtones. Elle décrit aussi quelques défis qu'il faut relever pour qu'une initiative d'emploi des Autochtones connaisse du succès.

Cette information se trouve aussi dans le dépliant publié par l'IPAMT intitulé *Employer des Autochtones : un atout considérable*.

1.3

Coordonnateurs régionaux de l'IPAMT : une ressource à votre disposition (page 1-5)

Les employeurs qui s'intéressent aux initiatives touchant l'emploi des Autochtones trouveront un partenariat avec l'IPAMT avantageux.

Le mandat, les objectifs, les activités et la structure de l'Initiative sur la participation des Autochtones au marché du travail sont décrits dans cette section. Consultez cette dernière pour découvrir comment un partenariat avec l'IPAMT peut aider votre organisme à atteindre ses objectifs en matière d'emploi des Autochtones.

Vous trouverez également cette information dans deux dépliants publiés par l'IPAMT : *Employer des Autochtones : un atout considérable* et *Qu'est-ce que l'Initiative sur la participation des Autochtones au marché du travail?*

1.4

Énoncé de mission de l'IPAMT (page 1-7)

L'énoncé de mission de l'IPAMT a été rédigé par l'équipe de l'IPAMT afin de donner une brève description des objectifs, des activités et de la philosophie de l'initiative. Il démontre également l'esprit qui inspire les activités quotidiennes de l'équipe de l'IPAMT.



1.2 Employer des Autochtones : un atout considérable

1

Aujourd'hui, les Autochtones constituent une puissance économique qui a hâte d'assumer un rôle actif dans l'économie du pays. Ils représentent un groupe de travailleurs de plus en plus instruits, prêts à entrer sur le marché du travail. Ils constituent aussi un des segments de la population dont la croissance est la plus rapide; sa progression est presque le double de la moyenne nationale.

☆ **Voir aussi** Section 3.3 : Information statistique et démographique3-10

Les avantages de l'emploi d'Autochtones dépassent de beaucoup le simple accès à leurs diverses compétences. Tous ceux qui emploient actuellement des Autochtones savent déjà que les avantages sont durables et diversifiés. Si vous employez des Autochtones, vous pouvez vous attendre à :

- **Élargir votre marché**
En embauchant des Autochtones, vous vous ferez mieux connaître de la clientèle autochtone, ce qui vous ouvrira de nouveaux débouchés commerciaux.
- **Acquérir une meilleure connaissance de votre clientèle**
Votre personnel autochtone vous permettra de mieux servir les Autochtones en vous aidant à mieux comprendre vos clients. Il en sera de même des partenariats avec les collectivités et des projets de collaboration pour le développement communautaire.
- **Diversifier le milieu de travail**
Les Autochtones n'apportent pas seulement des compétences spéciales au milieu de travail; ils offrent aussi de nouveaux points de vue. Cela est profitable à l'entreprise en général et au milieu de travail.
- **Vous doter d'une main-d'œuvre locale stable et motivée**
L'embauche de plus de travailleurs autochtones, en particulier dans les régions éloignées, s'est avérée une bonne décision. Cette pratique qui permet des économies d'opération constitue une décision d'affaires solide!
- **Créer des liens positifs avec la main-d'œuvre de l'avenir**
Puisque la population autochtone est en plein essor, le profil de la main-d'œuvre disponible est en train de changer. On estime que le nombre d'Autochtones augmentera de 50 p. 100 entre 1991 et 2016.

☆ **Voir aussi** Section 3.2 : Pourquoi embaucher des Autochtones – la stratégie d'affaires3-3



La route menant à l'emploi des Autochtones peut être bénéfique tant pour les employeurs que pour les employés, mais elle comporte néanmoins des obstacles, réels ou imaginaires.

Le niveau d'instruction des Autochtones, tout en étant à la hausse, demeure inférieur à celui des non-Autochtones. Les Autochtones continuent d'être sous-représentés dans le milieu de travail. Des attitudes négatives et des stéréotypes entravent leur pleine participation au marché du travail.

☆ **Voir aussi** Section 5.2 : Dissiper les mythes 5-4

Pour les employeurs qui acceptent de relever le défi, de concert avec les Autochtones, la récompense est concrète. Tout comme les autres dirigeants d'entreprise, vous découvrirez qu'employer des Autochtones est avantageux tant pour vous que pour votre entreprise.

☆ **Voir aussi** Section 4.4 :
Questions clés : recrutement – maintien en fonction – promotion..... 4-18
Section 4.5 : Exemples de pratiques adoptées par des entreprises 4-26



1.3 Coordonnateurs régionaux de l'IPAMT : une ressource à votre disposition

1

L'initiative sur la participation des Autochtones sur le marché du travail (IPAMT) a été créée dans le but d'accroître la participation des Autochtones sur le marché du travail canadien. Lancée en 1991, confortée en 1996, elle soutient le gouvernement canadien dans son engagement à forger de nouvelles relations avec les peuples autochtones.

L'IPAMT a pour objectif de soutenir la partie prenante – Autochtones, employeurs, et autres gouvernements – dans ses démarches pour renforcer la participation des Autochtones sur le marché du travail. L'IPAMT est une initiative qui aide à surmonter les obstacles s'opposant à l'embauche des Autochtones, multiplier les opportunités de recrutement, de maintien en fonction et de promotion des travailleurs autochtones.

Dans cet esprit, l'IPAMT a mis en place un réseau de coordonnateurs régionaux à travers le Canada qui sont dans la capacité de fournir information et assistance aux organismes souhaitant accroître la participation des autochtones dans leurs activités.

- outils et ressources pouvant aider les employeurs
- information sur les méthodes les plus appropriées et modèle d'émulation
- information et conseil sur les sources locales de formation à la sensibilisation de la réalité autochtone.
- conseil sur l'embauche locale et les programmes de formation pour les employés autochtones et les chercheurs d'emploi
- suggestions sur comment et où recruter des employés autochtones
- suggestions de mises en réseau afin de trouver d'éventuels partenaires

Les coordonnateurs régionaux sont appuyés par une équipe réduite faisant partie du siège social national. Une liste régulièrement mise à jour de noms et adresses de tous les coordonnateurs régionaux et du personnel SSN peut être consultée sur le site Web de l'IPAMT à l'adresse suivante: www.awpi.gc.ca.

L'IPAMT est également consciente que la réussite d'une main d'œuvre représentative autochtone demande une initiative d'embauche ciblée et détaillée qui favorise des adaptations sur le lieu de travail ainsi que des progrès au niveau de la demande des Autochtones jouissant d'une éducation et des aptitudes requises par les employeurs.



Par conséquent, selon la stratégie de ses sociétés d'embauche, l'IPAMT vise des secteurs en plein essor, identifie et travaille avec des compagnies spécifiques afin de les encourager à travailler en collaboration avec l'IPAMT et la partie prenante pertinente autochtone pour construire une main d'oeuvre représentative.

L'IPAMT incite les employeurs à s'engager dans des ententes de partenariats volontaires qui utilisent une approche systématique facilitant les adaptations en vue de réaménagement sur le lieu de travail; aider des travailleurs autochtones potentiels à acquérir les connaissances et le savoir-faire requis pour des nouveaux emplois précis; et assister les entreprises autochtones à participer aux éventuels engagements. L'initiative a pour objectif de développer les lieux de travail qui sont partisans de l'impartialité, du respect et de la dignité, de la confiance et d'une libre communication.

☆ Voir aussi	Section 6.2 : Coordonnateurs régionaux de l'IPAMT 6-4
--------------	---



1.4 Énoncé de mission de l'IPAMT

1

Faciliter le processus de participation équitable des Autochtones au marché du travail canadien par l'augmentation de la sensibilisation, du savoir-faire et des partenariats entre les Autochtones et tous les secteurs de l'économie. Ce processus se caractérise par le respect mutuel, l'innovation et la poursuite de l'excellence.



CHAPITRE 2

Le Guide des employeurs de l'IPAMT



L'IPAMT tient compte du fait que l'emploi des Autochtones est un sujet complexe. Les employeurs voudront peut-être perfectionner leurs compétences et acquérir plus d'expérience afin d'être mieux préparés pour aborder les questions relatives à l'emploi des Autochtones. Plusieurs cherchent des moyens et des ressources pratiques, efficaces et accessibles qui répondront à leurs besoins.

La section 2.1 résume ce chapitre. L'objectif du Guide des employeurs de l'IPAMT, qui a été conçu en vue d'aider les employeurs à embaucher des Autochtones, est décrit à la section 2.2. Comme vous verrez à la section 2.3, de nombreux organismes trouveront ce guide utile, même s'il a d'abord été élaboré à l'intention d'utilisateurs particuliers. Il n'est pas nécessaire de lire ce guide de la première à la dernière page; la section 2.4 indique comment le consulter efficacement.

Il est conseillé aux nouveaux utilisateurs de se familiariser avec le chapitre 2 afin de vraiment comprendre le Guide des employeurs de l'IPAMT et d'en tirer le maximum.

Contenu du CHAPITRE 2 :

2.1	Résumé du chapitre	2-2
2.2	Objectif du guide	2-3
2.3	Qui doit utiliser ce guide ?	2-4
2.4	Comment utiliser ce guide	2-5



2.1 Résumé du chapitre

2.2

Objectif du guide (page 2-3)

Le guide des employeurs de l'IPAMT a été conçu pour être convivial, facilement accessible et polyvalent, selon les différents besoins des utilisateurs.

2.3

Qui doit utiliser ce guide ? (page 2-4)

Des entreprises de nature et de taille différentes peuvent profiter du Guide des employeurs de l'IPAMT. Ce dernier vise à répondre aux besoins d'une clientèle diversifiée – que ce soit une petite ou une grande entreprise, ou une organisation autochtone – qui s'intéresse aux questions de l'emploi des Autochtones.

2.4

Comment utiliser ce guide (page 2-5)

Le Guide des employeurs de l'IPAMT a été conçu pour des personnes aux besoins divers. Il se veut facile à consulter et accessible. Cette section définit les caractéristiques qui ont permis de respecter cet objectif, de même que les deux principales façons d'utiliser le guide.



2.2 Objectif du guide

Le Guide des employeurs de l'IPAMT a été conçu pour aider les employeurs :

- à se sensibiliser davantage aux questions touchant l'emploi des Autochtones et à mieux comprendre ces questions;
- à cerner les modèles, les outils et les ressources qui peuvent les aider à améliorer leurs compétences en matière d'emploi d'Autochtones;
- à trouver ces modèles, ces outils et ces ressources plus facilement.

Le guide des employeurs de l'IPAMT ne doit pas être perçu comme l'unique solution pour accroître l'embauche autochtone. C'est plutôt un instrument pour vous aider à élaborer votre propre approche – une approche qui s'intégrera bien dans votre organisation et améliorera votre situation.



2.3 Qui doit utiliser ce guide ?

Le guide a été conçu pour l'usage aussi bien des employés corporatifs que des partenaires autochtones et non autochtones.

Le guide s'adresse à tous types d'organisations – petite, moyenne ou grande – dans toutes les régions du Canada.

Au sein d'une organisation, le guide doit être utilisé afin de répondre aux besoins d'un grand nombre de directeurs et d'effectifs spécialisés. Sont compris directeurs généraux, cadres supérieurs, personnel en ressources humaines ainsi que ceux attachés aux relations avec les Autochtones, et directeurs d'achats.

Les associés autochtones devraient trouver ce guide utile, surtout les organisations autochtones en formation, ainsi que les collectivités autochtones.

De plus, le guide devrait être utile aux partenaires non autochtones, tels que les institutions d'enseignement post-secondaire et autres organisations d'aide à la formation.



2.4 Comment utiliser ce guide

Ce guide a été conçu en vue d'assurer un accès rapide à des renseignements axés sur l'emploi des Autochtones. Il n'est pas nécessaire de le lire au complet pour en tirer profit. Dans cette section, on vous explique la façon la plus efficace de l'utiliser.

On a prévu onze versions du Guide des employeurs de l'IPAMT : une d'envergure nationale et dix d'envergure régionale (l'Atlantique, le Québec, l'Ontario, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta, la Colombie-Britannique, les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon et Nunavut). Les employeurs et les organisations d'une région particulière auront besoin du guide national et de la version régionale pertinente. Ceux qui mènent des activités à l'échelle nationale pourront décider d'utiliser tous les guides.

Le guide national offre des statistiques et d'autres renseignements pertinents sur tous les groupes autochtones (Premières nations, Inuit et Métis). Il présente aussi des comparaisons entre les populations autochtone et non autochtone lorsque l'information est disponible.

Vous trouverez des articles régionaux/provinciaux/territoriaux similaires dans les guides régionaux des employeurs de l'IPAMT.

La section intitulée « Guide des employeurs de l'IPAMT – Aperçu », qui apparaît au début de ce guide, peut servir de résumé. Un résumé plus détaillé, au début de chaque chapitre (« Résumé du chapitre »), explique aussi comment utiliser l'information.

La TABLE DES MATIÈRES sert de carte routière, vous permettant de passer d'une section ou d'un chapitre à l'autre.



Ce guide est divisé en six chapitres :

CHAPITRE 1 – L'Initiative sur la participation des Autochtones au marché du travail (IPAMT)

CHAPITRE 2 – Le Guide des employeurs de l'IPAMT

CHAPITRE 3 – Le milieu des affaires favorable à l'emploi des Autochtones

CHAPITRE 4 – Pratiques efficaces

CHAPITRE 5 – Sensibilisation à la réalité autochtone

CHAPITRE 6 – Ressources à la disposition des employeurs

Les **renvois** entre les sections et les chapitres constituent un élément fondamental du Guide des employeurs de l'IPAMT. En voici un exemple :

☆ **Voir aussi**

Section 6.2 : Coordonnateurs régionaux de l'IPAMT 6-4

Ces renvois vous donnent un accès efficace à l'information que vous cherchez sans que vous ayez à lire tout le document. S'il existe ailleurs de l'information pertinente, un renvoi vous y mènera directement.

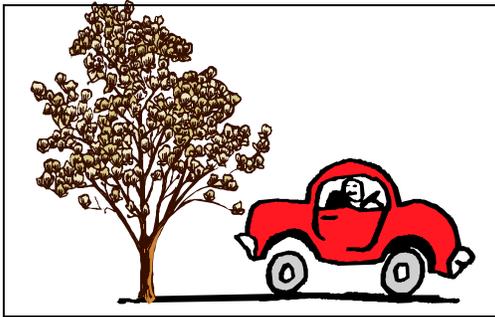
Si vous désirez approfondir certains aspects, consultez la bibliographie annotée de la section 6.7. Elle comprend une liste de livres, d'articles, de vidéos et de CD-ROM sur des sujets touchant l'emploi des Autochtones. La section 6.8, consacrée aux sites Web, offre des adresses intéressantes pour ceux qui aiment naviguer sur Internet.

Des informations clés sont à portée de main grâce aux listes de contrôle. Elles sont abordées dans la section 6.9.

La dernière partie de ce guide renferme un glossaire pour vous familiariser avec la terminologie touchant les questions autochtones. Ainsi, les termes « Indien », « Première nation », « Amérindien » et « Autochtone » semblent avoir à peu près le même sens; cependant, leur origine et leur signification diffèrent. En parcourant le glossaire, vous trouverez le sens de nombreux mots et leurs définitions.

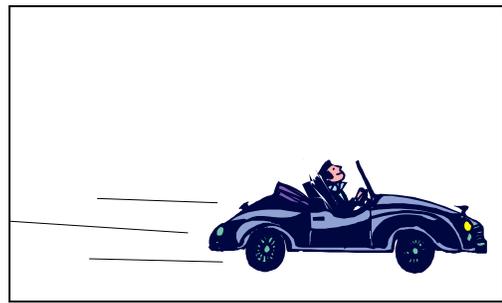


Il existe deux principales façons d'utiliser ce guide :



La promenade du dimanche

1. Trouvez le chapitre qui vous intéresse dans la TABLE DES MATIÈRES et rendez-vous à la page d'introduction du chapitre.
2. Lisez la page d'introduction.
3. Parcourez le « Résumé du chapitre ».
4. Trouvez le chapitre qui vous intéresse et rendez-vous à la page d'introduction de celui-ci.
5. Accédez à l'information.
6. Consultez le guide régional, le cas échéant.
7. Rendez-vous aux renvois, le cas échéant (y compris aux listes de contrôle).
8. Pour plus d'information, consultez la section 6.7 (« Outils de référence »).



Le raccourci

1. Trouvez la section qui vous intéresse dans la TABLE DES MATIÈRES au début du guide et rendez-vous à cette section.
2. Accédez à l'information.
3. Consultez le guide régional, le cas échéant.
4. Rendez-vous aux renvois, le cas échéant (y compris aux listes de contrôle).
5. Pour plus d'information, consultez la section 6.7 (« Outils de référence »).

Vous pouvez naturellement lire le guide au complet. Cependant, les renvois vous permettent d'obtenir l'information nécessaire.

Le guide des employeurs de l'IPAMT sera régulièrement mis à jour. Pour être tenu au courant des dernières mises à jour, visitez la version Internet du guide à l'adresse suivante: www.awpi.gc.ca.

Maintenant que vous savez comment utiliser le Guide des employeurs de l'IPAMT, nous espérons que votre cheminement vers l'emploi des Autochtones sera intéressant et enrichissant!



CHAPITRE 3

Le milieu des affaires favorable à l'emploi des Autochtones



L'emploi d'Autochtones est directement lié à de nombreuses questions qui ont trait aux affaires, qu'il s'agisse de stratégies à long terme ou d'activités journalières. Vous trouverez dans ce chapitre des renseignements qui aideront votre organisme à mieux comprendre ces questions.

La section 3.1 résume ce chapitre. Vous trouverez à la section 3.2 les principales raisons d'affaires qui militent en faveur de l'augmentation de la participation des Autochtones au marché du travail. Une information de nature statistique et démographique qui aidera les employeurs à définir leurs propres raisons d'affaires se retrouve à la section 3.3. La section 3.4 vise à informer les employeurs sur les droits relatifs à l'emploi des Autochtones prescrits par diverses politiques et lois.

Contenu du CHAPITRE 3 :

3.1	Résumé du chapitre	3-2	
3.2	Pourquoi embaucher des Autochtones – la stratégie d'affaires	3-4	
3.3	Information statistique et démographique.....	3-9	*
3.4	Lois et politiques touchant l'emploi des Autochtones.....	3-25	*

Note: L'IPAMT remercie toutes les organisations citées ci-dessous ayant bien voulu partager leurs ambitions et réalisations avec nous. Ceci est l'autre exemple de l'engagement concernant l'emploi des autochtones et de l'IPAMT.

* Pour plus d'information, veuillez consulter les guides régionaux.



3.1 Résumé du chapitre

3.2

Pourquoi embaucher des Autochtones—la stratégie d'affaires (page 3-4)

Une stratégie d'affaires solide est le fondement de progrès durables et de résultats tangibles.

Cette section énonce les raisons pour lesquelles les entreprises devraient employer des Autochtones. Cela vous permettra, entre autres, d'élargir votre marché, de mieux supporter la concurrence, de réduire les coûts et d'accroître la productivité. Chaque énoncé est décrit en détail et appuyé de faits et d'exemples.

Les employeurs peuvent choisir les énoncés qui s'appliquent le plus à leur situation et commencer à élaborer leur propre stratégie d'affaires visant l'emploi des Autochtones.

3.3

Information statistique et démographique (page 3-9)

Vous trouverez dans cette section de l'information statistique et démographique (graphiques et tableaux) qui permettra aux employeurs de mieux comprendre la stratégie d'affaires de leur entreprise en matière d'emploi des Autochtones. Les graphiques de cette section appuient les exemples donnés à la section 3.2.

Cette section contient des données très variées, y compris des profils et des projections démographiques, des données sur le marché du travail et les niveaux d'études, de même que de l'information sur les entreprises autochtones.

Les employeurs peuvent utiliser cette information pour préparer leur stratégie d'affaires et pour élaborer d'autres stratégies et des plans d'action réalistes en vue d'accroître le nombre d'employés autochtones.



3.4

Lois et politiques touchant l'emploi des Autochtones (page 3-25)

Cette section résume les lois et les politiques ayant trait à la participation des Autochtones au marché du travail qui influencent le milieu des affaires.

Vous y trouverez des lois relatives à l'emploi telles que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les volets touchant l'emploi des Autochtones d'autres types de législation, comme la législation sur les évaluations environnementales, sont inclus et seront particulièrement utiles aux employeurs des secteurs des ressources.

Les employeurs peuvent utiliser cette information pour mieux comprendre les considérations liées à l'emploi des Autochtones et se sensibiliser davantage aux questions contemporaines qui touchent les Autochtones.



3.2 Pourquoi embaucher des Autochtones—la stratégie d'affaires

Cette section énonce les raisons d'affaires particulières d'augmenter la participation des Autochtones au marché du travail. Choisissez les énoncés qui s'appliquent le plus à votre situation et commencez à élaborer votre propre stratégie d'affaires afin d'accroître l'emploi des Autochtones.

☆ **Voir aussi**

Section 3.3 : Information statistique et démographique 3-9

Section 4.5 : Exemples de pratiques adoptées par des entreprises 4-27

Les employés autochtones aideront l'entreprise à atteindre et à servir un important marché autochtone en pleine croissance.

B Éléments clés :

- Population : on compte plus de 1,4 millions d'autochtones à travers le Canada.
- Croissance démographique : la population autochtone est celle qui affiche le taux de croissance le plus élevé au Canada. Cette croissance concerne toutes les provinces et les territoires.
- Répercussions sectorielles : d'importantes répercussions positives se produiront dans certains secteurs, comme les services de l'éducation et de la formation, l'enseignement assisté par ordinateur, le marché des loisirs pour les jeunes, etc.
- Capacité financière croissante : les accords sur le règlement de revendications territoriales ont rapporté d'importantes sommes d'argent aux Autochtones et sont en augmentation constante. Une grande partie de cet argent est dépensée en dehors des collectivités autochtones, ce qui aide les économies non autochtones environnantes.
- Pouvoir d'achat : ce pouvoir est le résultat de la croissance démographique, de l'augmentation du revenu, du développement économique et des revendications territoriales. Les collectivités autochtones représentent un marché de consommation de plusieurs milliards de dollars.

Les Autochtones représentent une source importante de nouveaux venus et de nouvelles compétences sur le marché du travail.

B Éléments clés :

- Croissance de la main-d'œuvre : la croissance de la main-d'œuvre autochtone augmentera beaucoup plus vite que celle non autochtone au Canada.



- Niveau d'instruction de plus en plus élevé : le nombre d'autochtones possédant un diplôme d'études postsecondaires a augmenté d'un facteur huit entre 1981 et 2001 pour dépasser les plus de 400 000 individus.
- Réseau intensif de programmes de formation pour les autochtones : la stratégie de développement des ressources humaines autochtones est conçue tel, que le développement du savoir-faire et l'apprentissage des besoins des autochtones se rejoignent et que les obstacles s'opposant à leur participation sur le marché du travail soient surmontés. Des accords sont ainsi mis en place avec les organisations autochtones à travers le Canada qui ont la responsabilité de décider, de transmettre et d'administrer le choix de programmes et services qui répondent le mieux aux exigences particulières de leur collectivité autochtone, que ce soit dans un centre d'urbanisation majeur, une région reculée dans le nord du pays, ou sur une réserve des Premières nations. Il y a aujourd'hui 400 points de service à travers le Canada.
- Compétences pertinentes : les Autochtones travaillent dans la plupart des domaines de l'économie; y compris le commerce, les finances et l'administration, les hautes technologies, les sciences sociales, la santé et l'éducation, ainsi que les sciences naturelles et appliquées.
- Proximité des lieux de travail : la plupart des Autochtones vivent à courte distance de leur lieu de travail. Près de la moitié de la population autochtone canadienne vit aujourd'hui dans les centres urbains. Plus de 80 p. 100 de la population vivant sur les réserves demeure à proximité des centres urbains ou des collectivités rurales.
- Mobilité accrue : aujourd'hui, les Autochtones sont beaucoup plus mobiles, plusieurs n'hésitent pas à se rendre là où se trouvent les opportunités d'emplois.

Les possibilités d'emploi pour les Autochtones favorisent l'appui par les collectivités locales de nouveaux projets d'exploitation de ressources.

B Éléments clés :

- Lois relatives à l'environnement — Les lois fédérales et provinciales relatives à l'environnement confèrent une grande influence aux collectivités autochtones locales quant à l'approbation de projets, en particulier lorsque ces derniers pourraient engendrer des répercussions socio-économiques importantes sur le mode de vie et les activités traditionnelles.
- Approbation de licences — Dans le cadre du processus d'approbation de licences, le gouvernement de l'Ontario a décrété que tout promoteur qui s'intéresse à une région où des Premières nations exercent des activités traditionnelles doit négocier tous les aspects de son projet avec les Premières nations locales.



- Répercussions socio-économiques – La Commission d'examen des répercussions du Nunavut a reçu le mandat de filtrer et d'étudier les projets qui pourraient avoir des effets socio-économiques néfastes sur les populations du Nord ou les projets au sujet desquels le public se montre profondément inquiet.

☆ **Voir aussi** Section 3.4 : Lois et politiques touchant l'emploi des Autochtones 3-25

Le fait d'offrir des possibilités d'emploi facilite le succès des coentreprises avec les collectivités autochtones.

B Éléments clés :

- Infrastructure communautaire – La croissance et la revitalisation de nombreuses collectivités autochtones entraînent un accroissement important de l'infrastructure communautaire, apportant des opportunités aux entreprises travaillant en étroite collaboration et autres secteurs d'infrastructure en développement.
- Politique d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones – Cette politique fédérale vise à accroître le nombre d'entreprises et de coentreprises autochtones qui présentent des soumissions au gouvernement fédéral en vue d'obtenir des contrats. Tous les ministères fédéraux sont invités à réserver des contrats aux fournisseurs autochtones. C'est aux entreprises autochtones que sont d'abord offerts les contrats d'approvisionnement en biens et services destinés aux collectivités autochtones. Au moins 51 p. 100 d'une entreprise ou coentreprise autochtone doit appartenir à des Autochtones. Dans le cas des entreprises qui ont six employés ou plus, 33 p. 100 des employés à temps plein doivent être autochtones.

☆ **Voir aussi** Section 3.4 : Lois et politiques touchant l'emploi des Autochtones 3-25

Les employés autochtones apportent leurs connaissances et des valeurs qui peuvent aider l'entreprise à évoluer et à croître.

B Éléments clés :

- Valeurs autochtones – Les Autochtones accordent une grande importance au consensus et au respect des autres.
- Diversité dans la prise de décisions – Les employés autochtones rendent le milieu de travail plus divers. Cette diversité entraîne une richesse d'idées, des décisions plus éclairées et un rendement amélioré au sein de l'organisation.
- Respect de la terre – La terre est un riche héritage qui sera transmis aux générations futures. La philosophie traditionnelle de gestion des terres est basée sur la protection de l'environnement à long terme.



- Connaissances traditionnelles – L'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) a fait remarquer que les peuples autochtones du monde connaissent leur environnement à fond parce qu'ils ont vécu près de la nature pendant des siècles. Vivant au sein d'écosystèmes complexes, variés et riches, et y puisant leurs moyens de subsistance, les Autochtones connaissent les propriétés des plantes et des animaux, le fonctionnement des écosystèmes et les techniques nécessaires pour les utiliser et les gérer.

☆ Voir aussi

Chapitre 5 : Sensibilisation à la réalité autochtone

L'embauche d'Autochtones aide les entreprises à satisfaire à leurs obligations légales et améliore leur accès aux contrats fédéraux.

B Éléments clés :

- *Loi sur l'équité en matière d'emploi* – Cette loi exige que les employeurs assujettis aux règlements fédéraux aient une main-d'œuvre représentative. Les organismes qui n'atteignent pas cet objectif risquent d'être accusés de discrimination en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- *Charte canadienne des droits et libertés* – La Charte et les lois provinciales et territoriales sur les droits de la personne permettent aux employeurs de prendre des mesures spéciales pour parvenir à une représentation équitable des Autochtones et d'autres groupes dans leur effectif.
- Ententes provinciales sur des baux de surface – De telles ententes peuvent stipuler que les compagnies minières doivent créer des possibilités d'emploi pour les Autochtones et améliorer les emplois déjà existants.
- Programme de contrats fédéraux – Les fournisseurs majeurs du gouvernement fédéral doivent mettre en œuvre des initiatives d'équité en matière d'emploi et en rendre compte.

☆ Voir aussi

Section 3.4 : Lois et politiques touchant l'emploi des Autochtones3-25

L'emploi des Autochtones ouvre la porte aux occasions d'affaires internationales, en particulier dans le domaine des ressources naturelles.

B Éléments clés :

- Nouvelles perspectives minières : les investigations se concentrent sur les nouvelles frontières minières telles que le Nord du Canada, l'Amérique Latine, la Russie et l'Asie- Pacifique, et toute région possédant une forte concentration de peuples autochtones.



- Risque d'investissement : l'appui de la collectivité réduit de façon conséquente les risques et les coûts de projets capitaux-risques. L'embauche autochtone et les stratégies d'engagement permettent d'obtenir l'appui des collectivités à long terme.
- Soutien des banques internationales de développement : la Banque Mondiale ainsi que les autres principales agences en développement international encouragent fortement les entreprises à mettre en oeuvre des projets de développement comportant un volet social et tenant compte des préoccupations et des aspirations des collectivités autochtones.



3.3 Information statistique et démographique

1. Population.....	3-10
2. Lieu de résidence.....	3-14
3. Emploi.....	3-18
4. Niveau de scolarité	3-22
5. Pouvoir d'achat.....	3-24

☆ Voir aussi

Section 3.2 :

Pourquoi embaucher des Autochtones – la stratégie d'affaires.....3-4

Section 5.8 : Communautés et groupes linguistiques autochtones.....5-52

Section 6.7 : Outils de référence

Glossaire

Pour plus d'information, veuillez communiquer avec la section des Renseignements statistiques, Direction de la qualité de l'information et de la recherche (ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien), soit par courrier électronique à Infopubs@ainc-inac.gc.ca, soit par téléphone au 1-800-567-9604.

Note: l'IPAMT souhaite mettre l'accent sur l'intention de cette section. **Les statistiques ont été stratégiquement sélectionnées afin de supporter l'élaboration de la stratégie d'affaires visant l'emploi des Autochtones.** Bien que les chiffres puissent changer au fil des années, les tendances et les projections présentées demeureront relativement stables. Ces tableaux visent à fournir un aperçu de l'emploi des Autochtones et de son influence sur la rentabilité des entreprises. Pour plus de précisions, veuillez vous référer aux descriptions sous les tableaux.

Définir la population autochtone

Il existe deux types de populations autochtones. Toutes deux sont définies selon les données recueillies lors de recensements. La **population ayant une ascendance autochtone** est constituée de tous les individus s'étant déclarés d'origine autochtone ou disant appartenir à un groupe ethnique autochtone, totalement ou en partie.

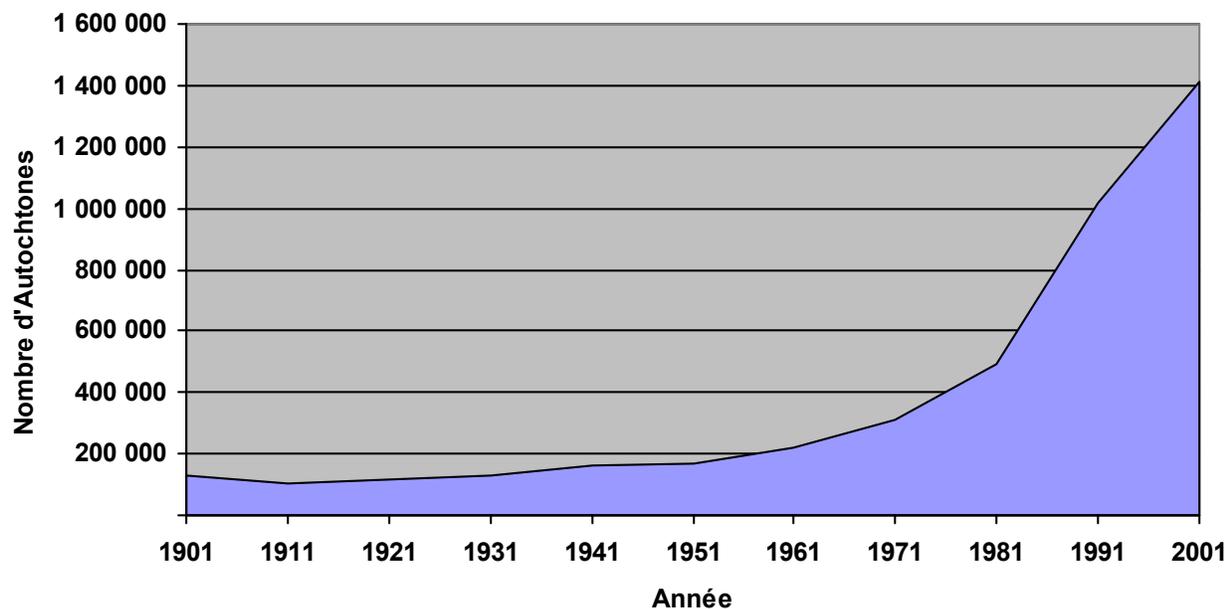
La population **ayant une identité autochtone** est constituée exclusivement des individus ayant déclaré appartenir à l'un des trois groupes autochtones reconnus par la Constitution canadienne, soit les Amérindiens, les Métis ou les Inuits.

La plupart des graphiques et des diagrammes apparaissant dans cette section sont basés sur des statistiques sur la population ayant une ascendance autochtone. Cependant, certains diagrammes sont basés sur des données ayant trait à la population ayant une identité autochtone; ceux-ci sont clairement identifiés comme tel dans le titre.



1. Population

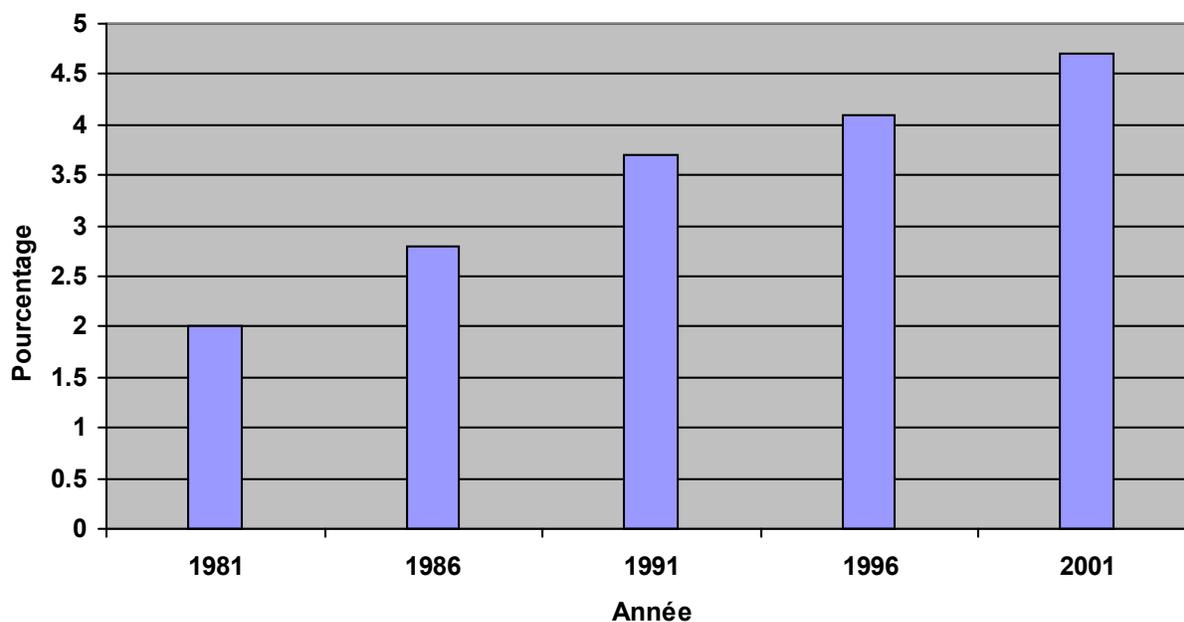
FIGURE 1 : Croissance de la population autochtone au Canada (1901-2001)



Sources : Statistique Canada : 2001 Census Analysis Series : Aboriginal Peoples of Canada - A Demographic Profile; Statistique Canada : DIAND (MAINC) Core Census Tabulations, 2001.

La population autochtone est significative et croît rapidement. Aujourd'hui 1,4 millions d'Autochtones vivent au Canada, ce qui représente une croissance de 200 p. 100 depuis 1981. La croissance de la population dénombrée est en partie due à un taux de natalité qui est 1,5 fois plus élevé que le taux canadien. Les autres facteurs qui contribuent à établir cette progression sont un plus grand empressement de la part des populations à déclarer leurs origines autochtones, les répercussions de la Loi C-31 et une amélioration pertinente du recensement des populations reculées et urbaines, ainsi que la conformité précise de la Loi sur l'inscription des jeunes enfants autochtones.



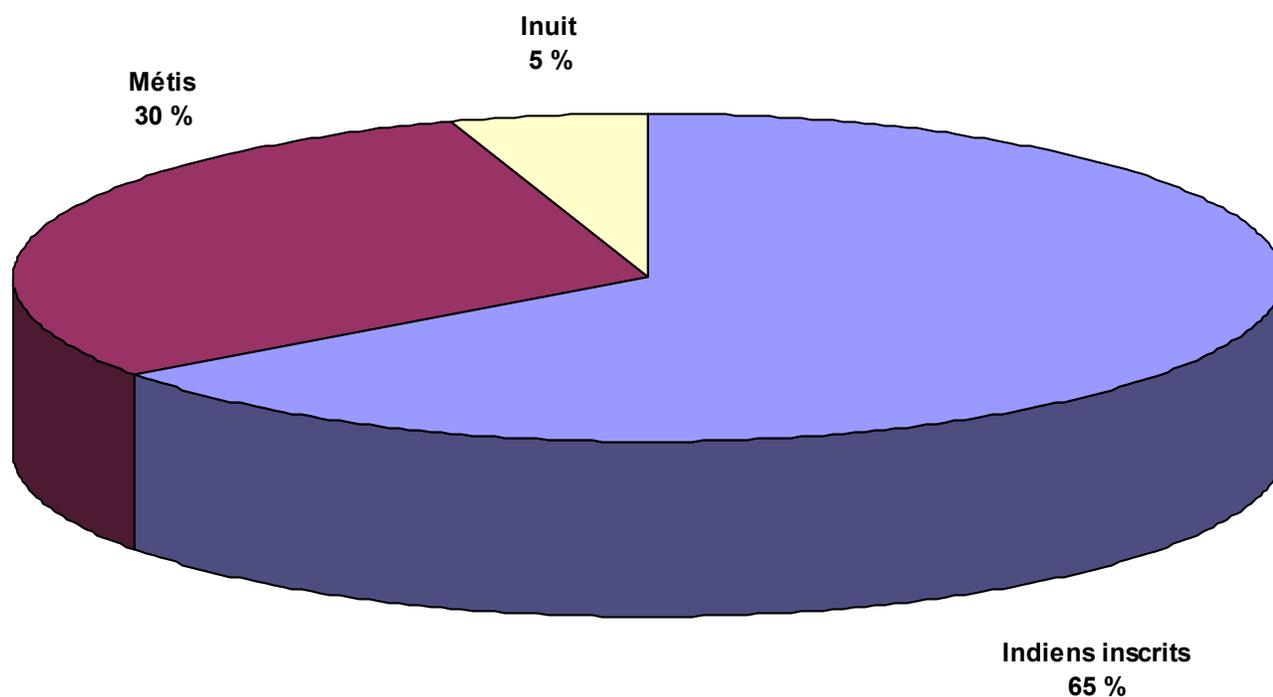
FIGURE 2 : Proportion de la population autochtone par rapport à la population totale du Canada (1981-2001)

Sources : Statistique Canada : 2001 Census Analysis Series : Aboriginal Peoples of Canada - A Demographic Profile; Statistics Canada : DIAND (MIANC) Core Census Tabulations, 2001.

Le pourcentage d'Autochtones n'a cessé de croître ces 20 dernières années. La population autochtone compte aujourd'hui pour plus de 4,7 p. 100 de la population globale du Canada contre 2 p. 100 en 1981.



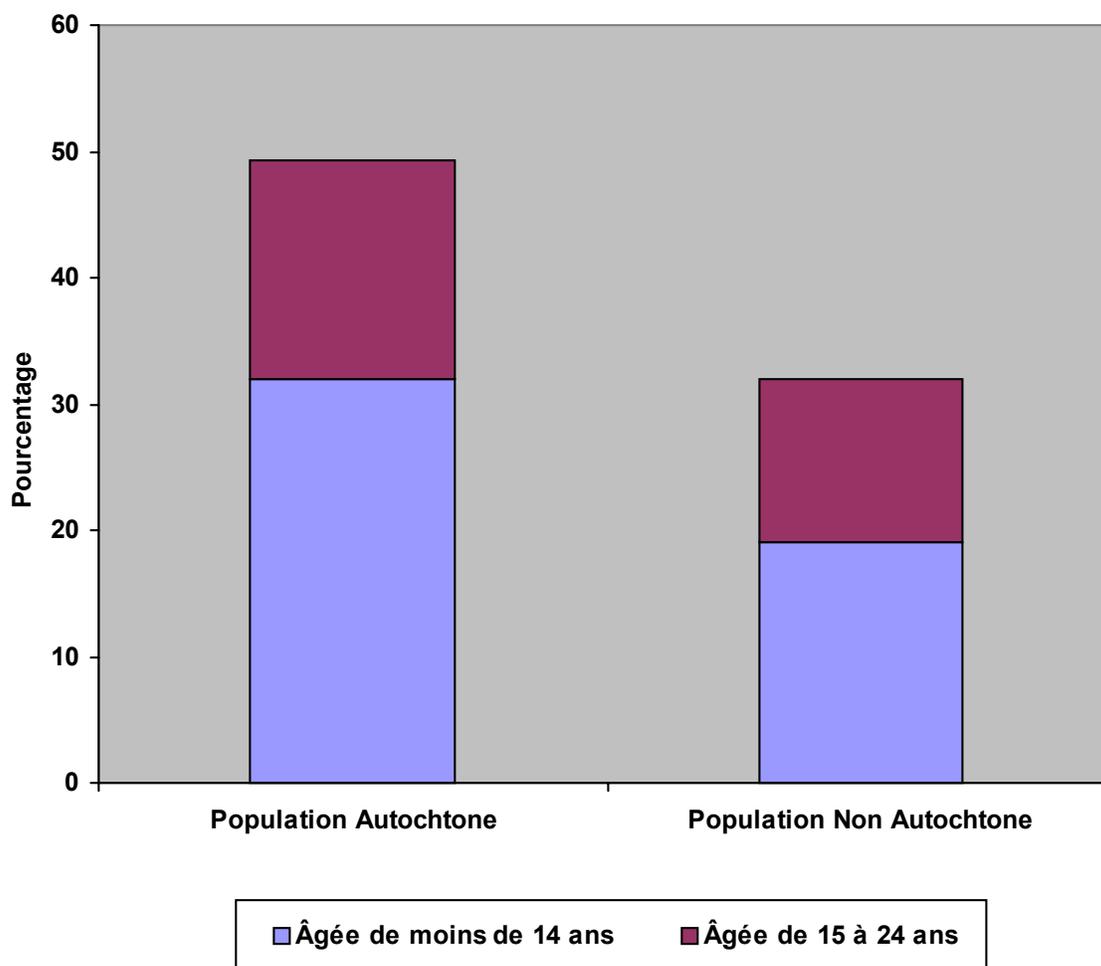
FIGURE 3 : Composition de la population ayant une identité autochtone au Canada (2001)



Sources : Statistique Canada : 2001 Census Analysis Series : Aboriginal Peoples of Canada - A Demographic Profile.

Les Indiens d'Amérique du Nord représentent 65 p. 100 de la population autochtone canadienne ; les Métis 30 p. 100 et les Inuit 5 p. 100.



FIGURE 4 : Pourcentage des jeunes au sein des populations autochtones et non autochtones du Canada (2001)

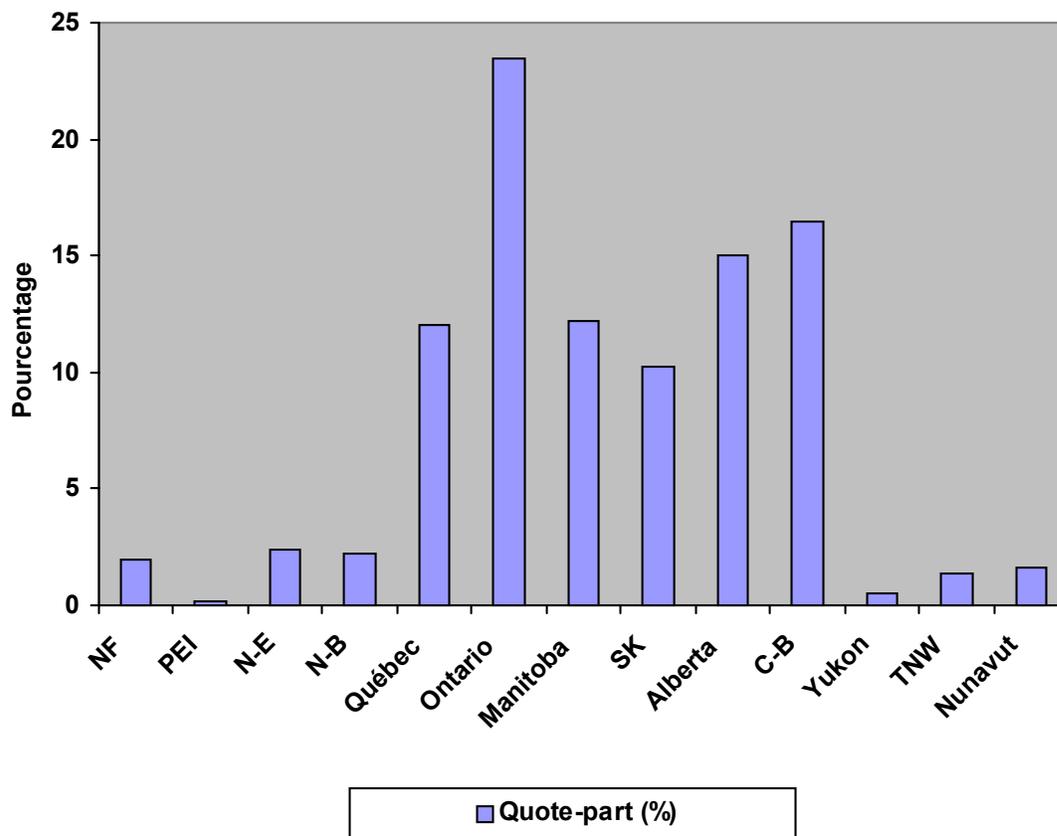
Sources : Statistique Canada : DIAND (MIANC) Core Census Tabulations, 2001

La population autochtone est bien plus jeune que la population non autochtone. En 2001, près de la moitié (49 p. 100) des Autochtones au Canada avaient moins de 25 ans, contre 32 p. 100 pour les non autochtones. Cela signifie que la jeune population autochtone représentera une part beaucoup plus importante sur le marché canadien au cours des dix prochaines années. Ce qui veut dire que le nombre de nouveaux arrivants sur le marché du travail ne fera qu'augmenter.



2. Lieu de résidence

FIGURE 5 : L'identité de la population autochtone canadienne par province et territoire (2001)



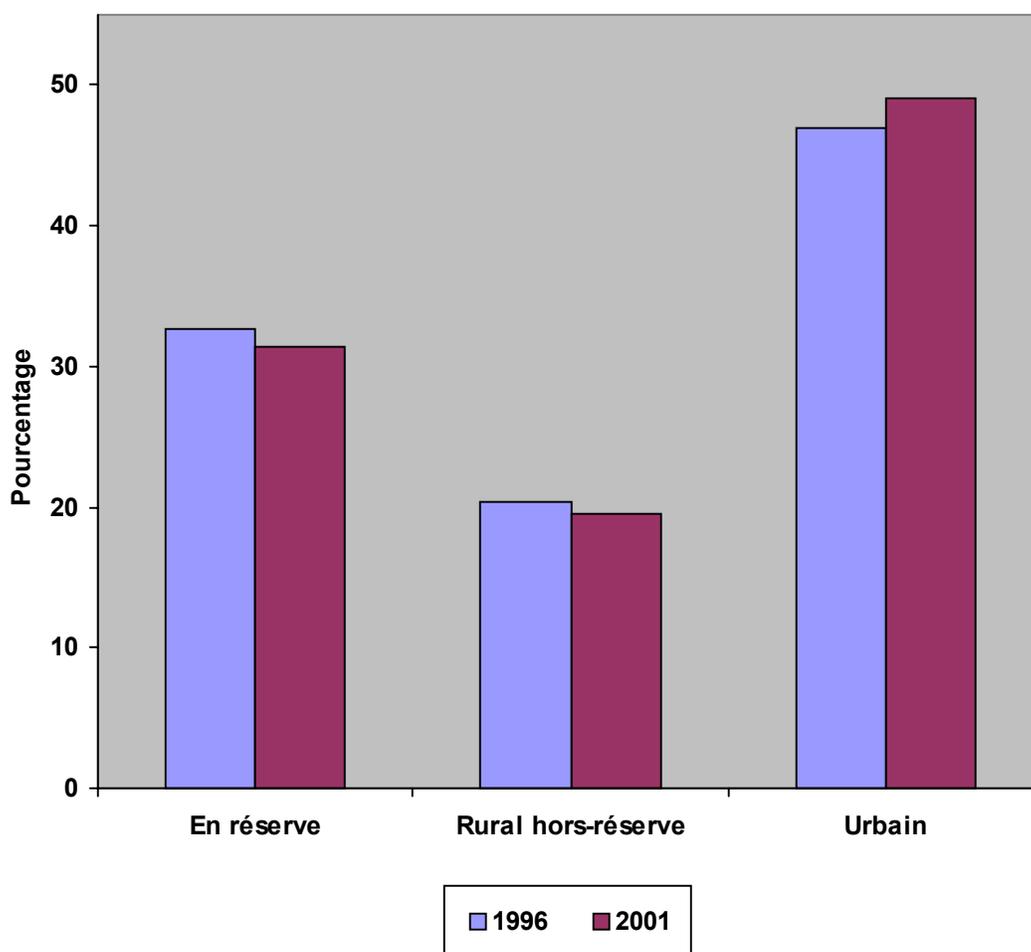
Sources : Statistics Canada : DIAND (MAINC) Core Census Tabulations, 2001

L'Ontario comprend le plus grand nombre d'Autochtones (330 000), suivi par la Colombie-Britannique (234 000). Dans ces deux provinces, les Autochtones ne représentent qu'un faible pourcentage de la population totale.

La concentration régionale d'Autochtones la plus élevée au Canada se situe dans les Prairies. Le Manitoba, le Saskatchewan et l'Alberta représentent à elles trois 37 p. 100 de la population autochtone canadienne. La population totale en Manitoba et Saskatchewan est chacune constituée de 15 p. 100 d'Autochtones.

Malgré le fait que moins de 50 000 Autochtones vivent dans le Nord, ils représentent néanmoins un important pourcentage de la population dans chacun de ces territoires: 85 p. 100 en Nunavut, 51 p. 100 dans les Territoires du Nord-Ouest et 26 p. 100 au Yukon.

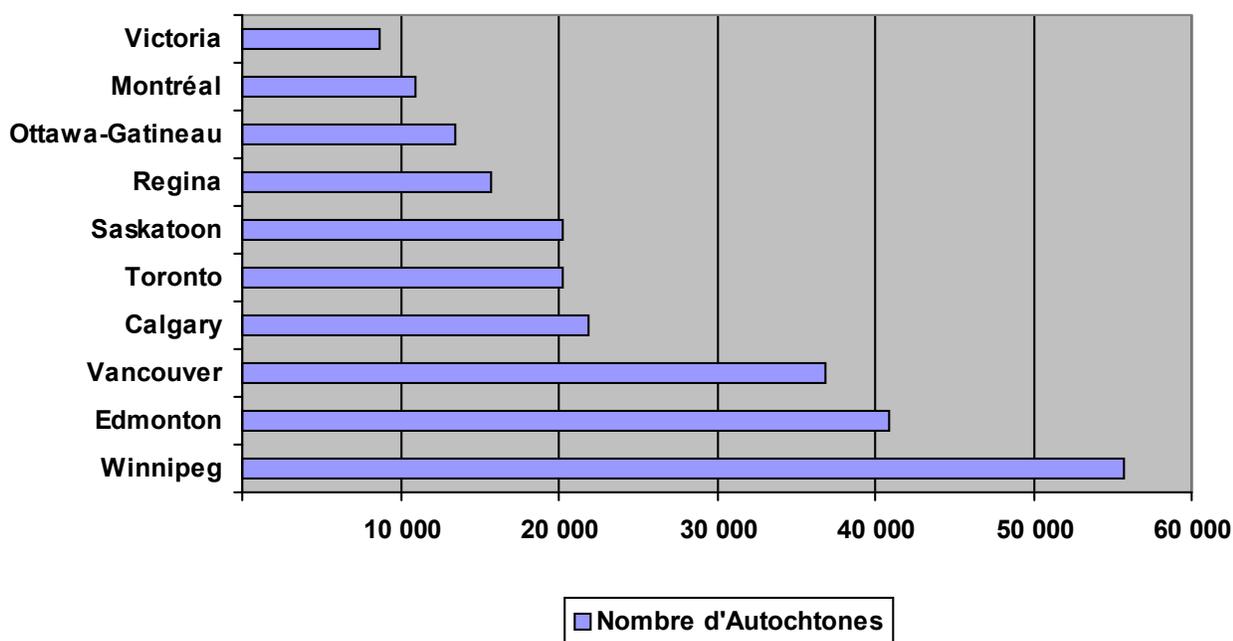


FIGURE 6 : Répartition de la population canadienne ayant une identité autochtone selon les lieux de résidence (2001)

Sources : Statistique Canada : 2001 Census Analysis Series : Aboriginal Peoples of Canada - A Demographic Profile.

Depuis 1981, la population autochtone résidant dans les villes canadiennes a connu une croissance lente mais régulière. Près de la moitié (49 p. 100) de la population autochtone canadienne vit aujourd'hui dans des centres urbains. Un tiers des autochtones vit sur des réserves intégrées à des collectivités des Premières nations. Les 20 p. 100 non mentionnés vivent hors-réserve dans des régions rurales.

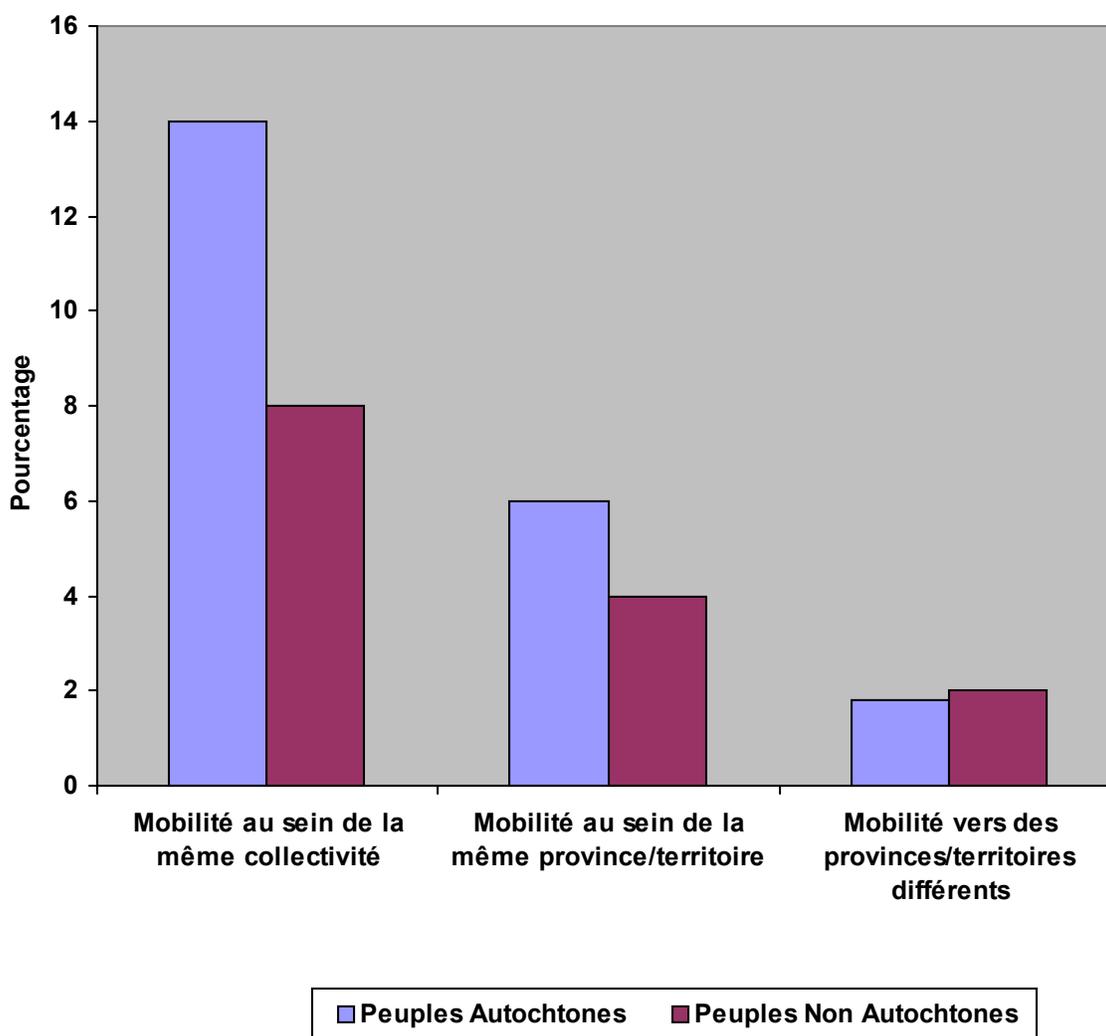
FIGURE 7 : Population ayant une identité autochtone aux centres urbains du Canada (2001)



Sources : Statistique Canada : 2001 Census Analysis Series : Aboriginal Peoples of Canada - A Demographic Profile.

En 2001, près du quart des Autochtones vivaient dans les dix plus grandes villes canadiennes. Winnipeg en comptait le plus grand nombre (55 000), suivi d'Edmonton, Vancouver, Calgary et Toronto. Parmi les plus grandes villes canadiennes, celles ayant les plus grands pourcentages d'Autochtones étaient Saskatoon (9 p. 100), Winnipeg (8 p. 100) et Regina (8 p. 100).



FIGURE 8 : Mobilité des peuples autochtones et non autochtones au Canada (2000)

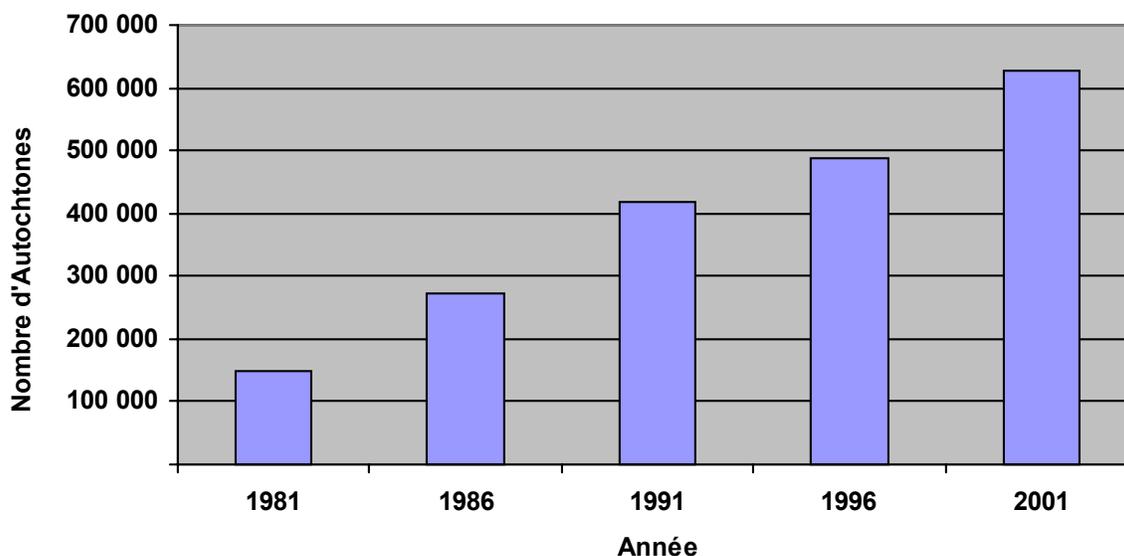
Sources : Statistics Canada : 2001 Census Analysis Series : Aboriginal Peoples of Canada - A Demographic Profile.

Les Autochtones sont plus mobiles que les autres Canadiens. Durant les 12 mois précédant le recensement de 2001, 22 p. 100 des Autochtones s'étaient déplacés, contre 14 p. 100 seulement pour leurs homologues non Autochtones. Près des deux tiers s'étant déplacés sont restés au sein de la même collectivité, alors qu'un tiers a changé de communauté.



3. Emploi

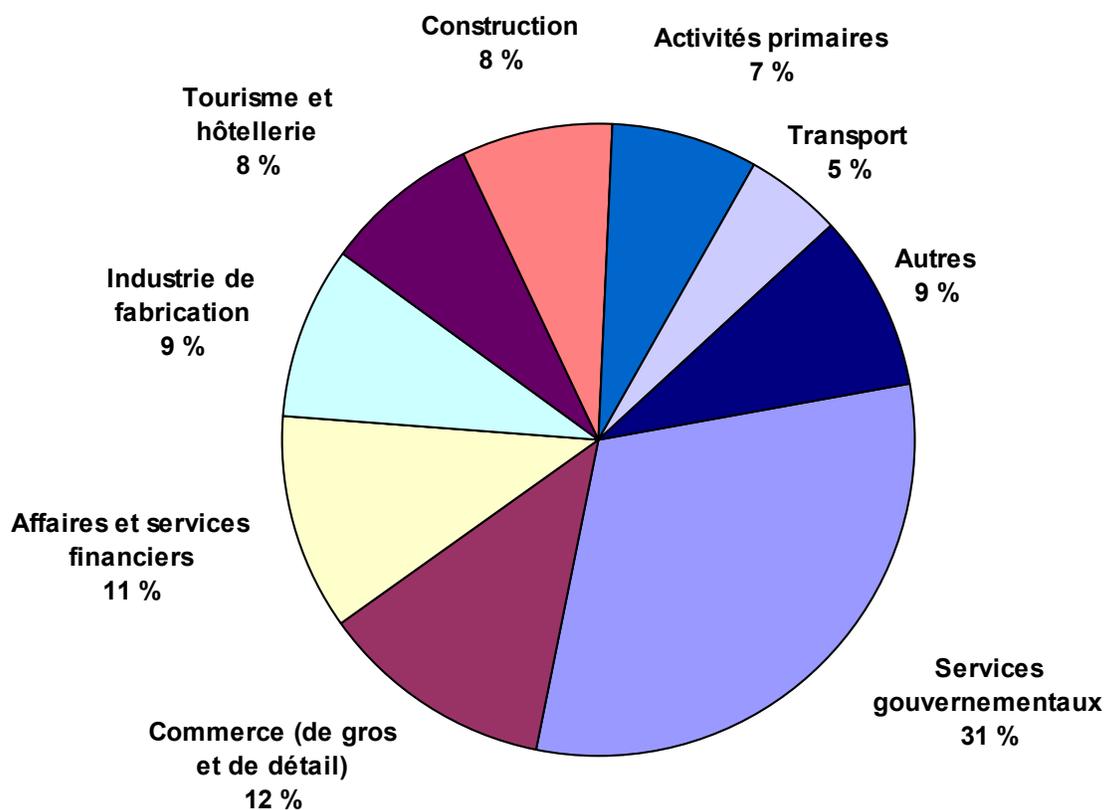
FIGURE 9 : Croissance de la main-d'oeuvre autochtone du Canada (1986-2001)



Sources : Statistique Canada : DIAND (MAINC) Core Census Tabulations, 1996, 2001; Recensement 1986 : Aboriginal Peoples Output Program; Census 1991 : Profile of Canada's Aboriginal Population.

On compte aujourd'hui plus de 620 000 Autochtones faisant partie de la main d'oeuvre canadienne, contre 270 000 en 1986. Les Autochtones représentent une part croissante de la population active canadienne. Ces quinze dernières années, le pourcentage d'autochtones dans la population active a doublé ; il est passé de 2 p. 100 en 1986 à presque 4 p. 100 en 2001.



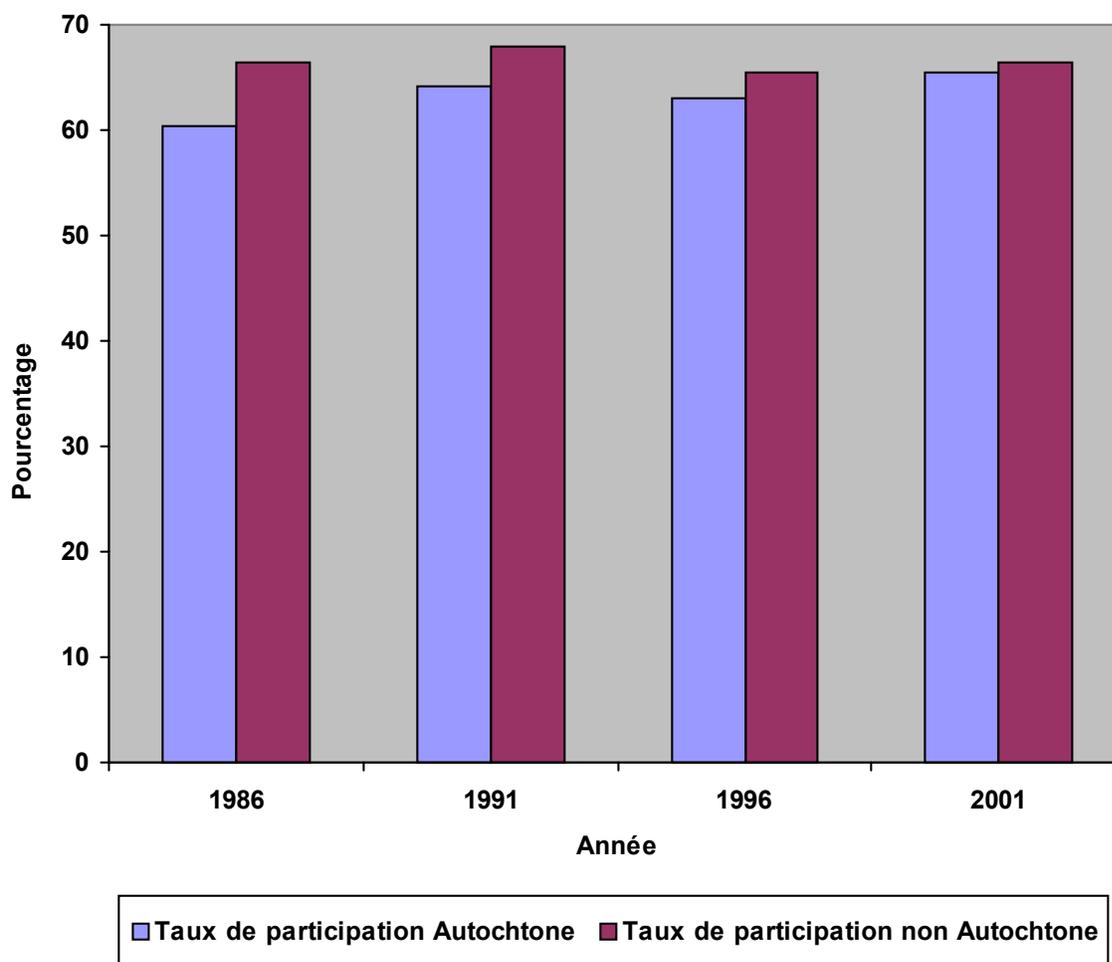
FIGURE 10 : Répartition de la main-d'oeuvre autochtone du Canada selon les secteurs économiques (2001)

Source : Statistique Canada : Recensement 2001

Les peuples autochtones au Canada occupent des postes très variés dans tous les domaines de l'économie. La répartition de l'embauche autochtone est similaire à celle des non autochtones. Presqu'un tiers des Autochtones est employé dans des services gouvernementaux, essentiellement dans les domaines de l'éducation, des soins médicaux et de l'administration publique. Le commerce de détail est également un secteur très recrutant pour les Autochtones, ainsi que les services commerciaux et financiers, l'industrie, les services d'accueil (restauration et hébergement) et la construction. Seulement 7 p. 100 de la main d'œuvre autochtone est employée dans des secteurs de base tels que l'exploitation minière, la foresterie, l'agriculture, la chasse et la pêche.



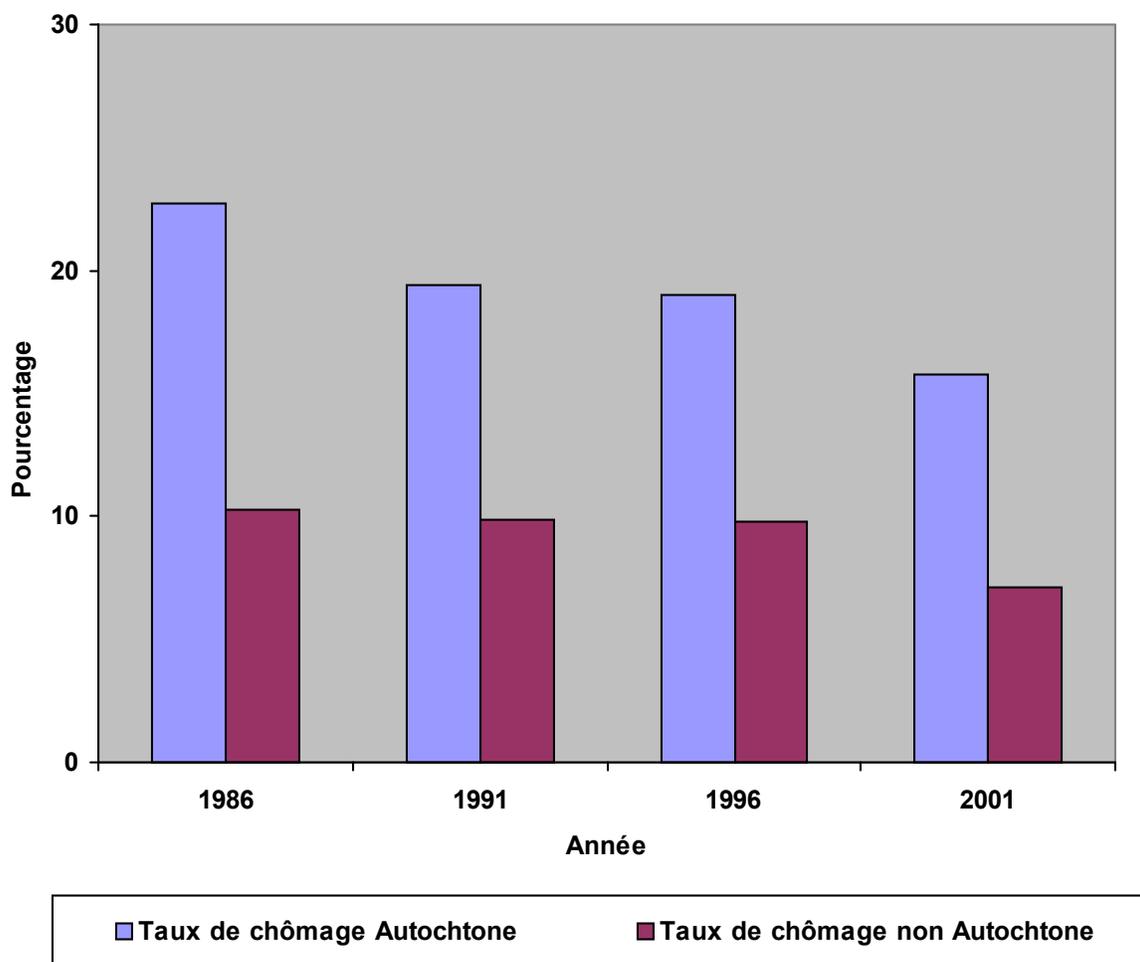
FIGURE 11 : Taux de participation à la main d'oeuvre des populations autochtones et non autochtones du Canada (1986-2001)



Sources : Statistique Canada : DIAND (MIANC) Core Census Tabulations, 1996, 2001; Recensement 1986 : Aboriginal Peoples Output Program; Census 1991 : Profile of Canada's Aboriginal Population.

Le taux de participation indique le nombre de personnes actives (de 18 à 64 ans) qui travaillent ou cherchent un emploi. Bien que les taux de participation des populations autochtones et non autochtones soient identiques, les taux de chômage sont très différents (voir le graphique suivant). En 2001, le taux de participation autochtone avoisinait 66 p. 100, contre 60 p. 100 en 1986. La participation autochtone approche aujourd'hui les 67 p. 100 de participation non autochtone.



FIGURE 12 : Taux de chômage des populations autochtones et non autochtones au Canada (1986-2001)

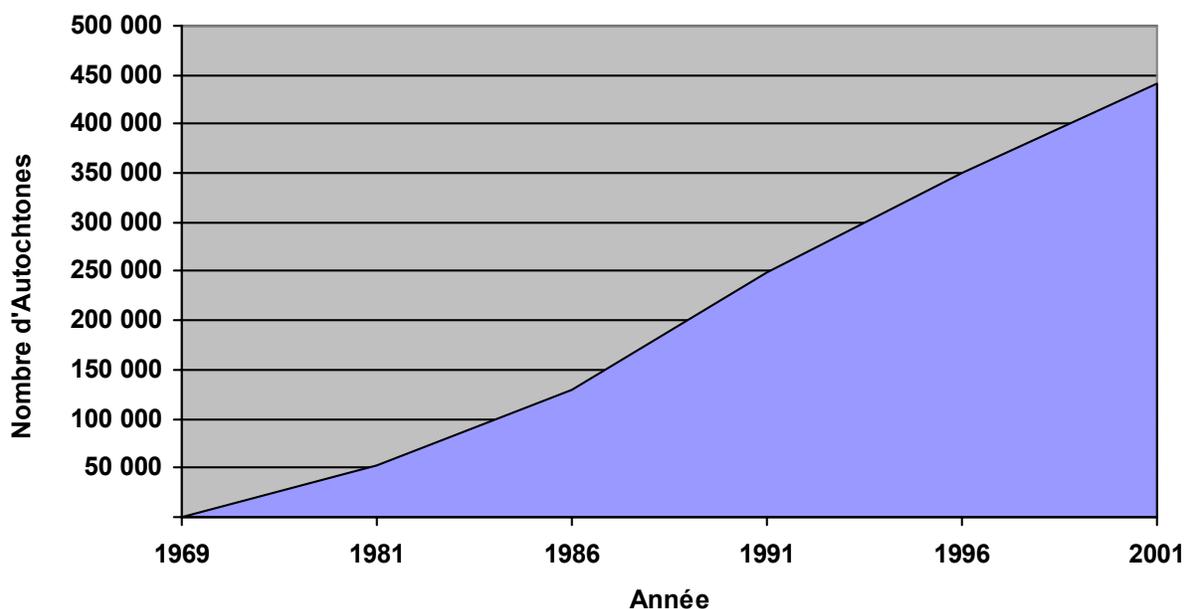
Sources : Statistique Canada : DIAND (MAINC) Core Census Tabulations, 1996, 2001; Recensement 1986 : Aboriginal Peoples Output Program; Census 1991 : Profile of Canada's Aboriginal Population.

Bien que le taux de chômage des Autochtones ait eu tendance à diminuer depuis 1986, il reste deux fois plus élevé (16 p. 100) que celui des non Autochtones (7,1 p. 100) dans la population active canadienne.



4. Niveau de scolarité

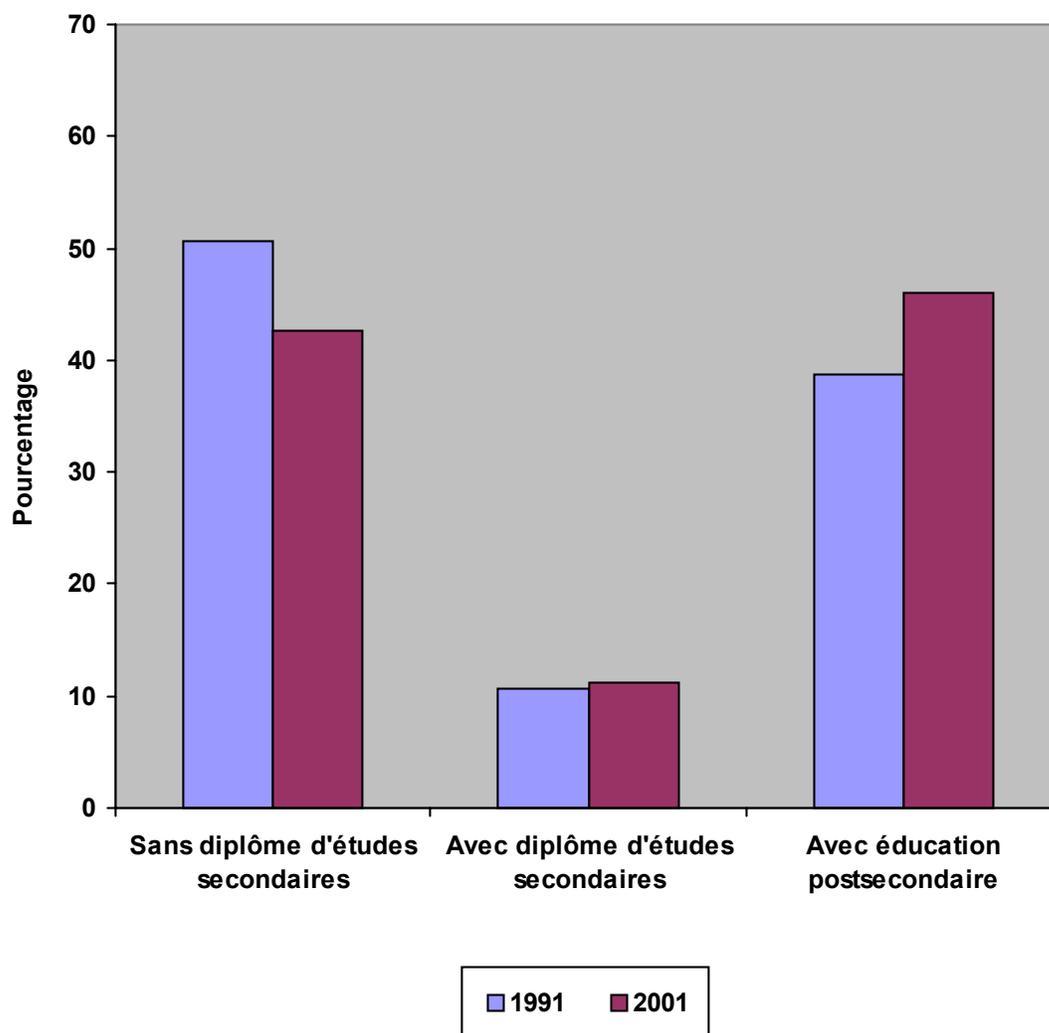
FIGURE 13 : Croissance de la population autochtone canadienne possédant une éducation postsecondaire (1969-2001)



Sources : Statistique Canada : DIAND (MAINC) Core Census Tabulations, 1996, 2001; Recensement 1981 : DIAND (MIANC) Customized Data; Census 1986 : Aboriginal Peoples Output Program; Recensement 1991 : Profile of Canada's Aboriginal Population.

Au cours des trente dernières années, le nombre d'Autochtones au Canada possédant une éducation postsecondaire a connu une croissance spectaculaire. En 2001, plus de 440 000 Autochtones avaient un niveau postsecondaire, contre 800 en 1969. Les Autochtones sont aujourd'hui plus enclins que les non Autochtones à posséder une formation technique ; il est par contre moins probable qu'ils atteignent un niveau universitaire.



FIGURE 14 : Répartition de la main-d'oeuvre autochtone canadienne selon le niveau de scolarité (1991 et 2001)

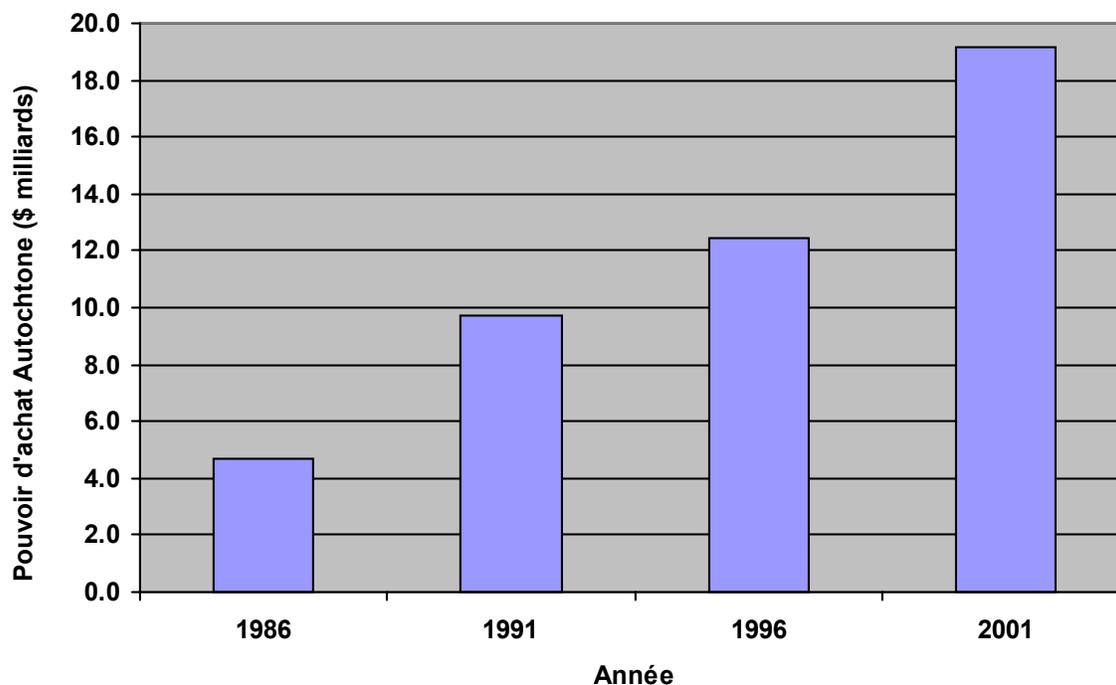
Source : Statistique Canada : DIAND (MAINC) Core Census Tabulations, 1991, 2001.

Le pourcentage d'Autochtones quittant l'école sans diplôme d'études secondaires a diminué de façon significative ces dix dernières années. De plus, le pourcentage d'autochtones possédant une éducation postsecondaire est passé de 39 p. 100 à 46 p. 100.



5. Pouvoir d'achat

FIGURE 15 : Croissance du marché autochtone au Canada (1986-2001)



Sources : Statistique Canada : DIAND (MAINC) Core Census Tabulations, 1996, 2001; Recensement 1986 : Aboriginal Peoples Output Program; Recensement 1991 : Profile of Canada's Aboriginal Population.

La population autochtone canadienne représente un marché en croissance rapide et non négligeable pour les biens et les services. Le pouvoir d'achat total des populations autochtones est passé de 4,7 \$ milliards en 1986 à 19,2 \$ milliards en 2001.



3.4 Lois et politiques touchant l'emploi des Autochtones

☆ Voir aussi	Section 3.2 :
	Pourquoi embaucher des Autochtones – la stratégie d'affaires.....3-4
	Section 6.7 : Outils de référence6-40

Nota : S'il existe des divergences entre les résumés de lois présentés dans le Guide des employeurs de l'IPAMT et les textes de la loi, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien n'assume aucune responsabilité en ce qui a trait à l'exactitude ou à la fiabilité de la reproduction provenant des documents législatifs. Ces documents ont été préparés uniquement pour la commodité du lecteur et n'ont aucune valeur officielle.

Lois et politiques relatives à l'emploi au Canada

Loi sur l'équité en matière d'emploi

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que les employeurs assujettis aux règlements fédéraux – tels que les banques, les compagnies de transport et les sociétés d'État – prennent les mesures nécessaires pour parvenir à une main-d'œuvre représentative.

Modifiée en 1995, cette Loi touche également le secteur public. Les employeurs du secteur public et les employeurs du secteur privé qui sont assujettis aux règlements fédéraux ont les mêmes obligations quant à la mise en application de l'équité en matière d'emploi dans leurs milieux de travail. La Loi confie également à la Commission canadienne des droits de la personne le nouveau mandat de vérifier l'application de la Loi.

Charte canadienne des droits et libertés

En vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés* et des lois provinciales et territoriales sur les droits de la personne, les employeurs peuvent prendre des mesures spéciales pour parvenir à une représentation équitable des Autochtones et d'autres groupes dans leur effectif.



Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)

En 1990, la CCDP a approuvé une politique relative à la préférence accordée à l'emploi des Autochtones. Cette politique stipule que la CCDP ne prendra pas, en règle générale, pour discriminatoire la préférence accordée aux Autochtones dans l'embauche, la promotion ou tout autre traitement par une organisation ou une entreprise que possèdent ou exploitent des Autochtones. Selon la CCDP, la situation des Autochtones est l'une des grandes questions ayant trait aux droits de la personne sur laquelle doit se pencher le Canada. Cette politique de préférence d'embauche à l'égard des Autochtones est l'une des mesures prises précisément pour reconnaître de façon constitutionnelle les droits des Premières nations, des Inuit et des Métis.

En vertu de l'article 16 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, des exceptions sont prévues en vue de promouvoir l'égalité au moyen de pratiques d'embauche préférentielles qui, normalement, devraient être prohibées. Cette disposition est conforme à l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui prévoit également des pratiques spéciales en vue de promouvoir l'égalité.

Programme de contrats fédéraux

Le Programme de contrats fédéraux s'applique aux entreprises qui fournissent au gouvernement fédéral des biens et des services d'une valeur de 200 000 \$ et plus. Les entreprises qui ont au moins 100 employés doivent s'engager à l'équité en matière d'emploi si elles veulent que leurs soumissions soient retenues. Les entreprises qui ne satisfont pas aux exigences du programme peuvent voir leurs offres permanentes annulées et être exclues du processus de soumission en vue d'autres contrats.

Politique d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones

Cette politique fédérale vise à accroître le nombre d'entreprises et de coentreprises autochtones qui présentent des soumissions au gouvernement fédéral en vue d'obtenir des contrats. Tous les ministères fédéraux sont invités à réserver des contrats aux fournisseurs autochtones. C'est aux entreprises autochtones que sont d'abord offerts les contrats d'approvisionnement en biens et services destinés aux collectivités autochtones. Au moins 51 p. 100 d'une entreprise ou coentreprise autochtone doit appartenir à des Autochtones. Dans le cas des entreprises qui ont six employés ou plus, 33 p. 100 des employés à temps plein doivent être des Autochtones.

Utilisation des terres et des ressources naturelles au Canada

Loi canadienne sur l'évaluation environnementale (LCEE)

En vertu de la LCEE, il faut mener une évaluation environnementale lorsqu'un ministère ou un organisme fédéral reçoit une demande de permis ou de licence pour un projet. Les autres lois en vertu desquelles il faut parfois mener une évaluation environnementale sont la *Loi sur les pêches*, la *Loi sur la protection des eaux navigables* et la *Loi sur le contrôle de l'énergie atomique*.

Une évaluation environnementale comprend toujours le filtrage et peut exiger une étude approfondie ou un examen par un groupe d'experts.

Les lois fédérales relatives à l'environnement permettent aux collectivités autochtones locales d'exercer une très grande influence sur l'approbation de projets, en particulier lorsque ces derniers pourraient engendrer des répercussions socio-économiques importantes sur le mode de vie et les activités traditionnelles.



CHAPITRE 4

Pratiques efficaces



Accroître la participation des Autochtones au marché du travail exige engagement, planification et efforts. Il peut être avantageux de connaître des méthodes qui ont été utilisées, mises à l'essai et éprouvées par des employeurs.

La section 4.1 résume le contenu de ce chapitre. Les employeurs qui veulent commencer à embaucher des Autochtones trouveront des idées à la section 4.2. La section 4.3 donne des suggestions quant au rôle des cadres supérieurs, qui devraient participer à tous les aspects des stratégies d'emploi des Autochtones. La section 4.4 définit les éléments clés de l'emploi des Autochtones : le recrutement, le maintien en fonction et la promotion. Un résumé des éléments clés est également inclus dans cette section. Dans la section 4.5, vous trouverez des idées et des exemples de mesures adoptées par des entreprises avant-gardistes au Canada, des idées que vous pouvez adopter, copier ou modifier selon vos besoins. Enfin, dans la section 4.6, il y a une liste de contrôle de pratiques possibles en matière d'emploi des Autochtones.

4

Contenu du CHAPITRE 4 :

4.1	Résumé du chapitre	4-2
4.2	Comment démarrer – des idées pour commencer	4-4
4.3	Rôle des cadres supérieurs	4-11
4.4	Questions clés : recrutement – maintien en fonction – promotion.....	4-18
4.5	Exemples de pratiques adoptées par des entreprises	4-27
4.6	Liste de contrôle des pratiques exemplaires	4-33

Nota : L'équipe de l'IPAMT remercie tous les organismes, mentionnés dans les pages suivantes, qui ont accepté de partager leurs points de vue et leurs pratiques. Voici un autre exemple de leur engagement envers l'emploi des Autochtones et l'IPAMT.



4.1 Résumé du chapitre

4.2

Comment démarrer—des idées pour commencer (page 4-4)

Cette section s'adresse aux employeurs qui commencent à déployer des efforts en vue d'accroître l'emploi des Autochtones. De nombreux organismes qui souhaitent embaucher des Autochtones se demandent par où commencer. Les suggestions dans cette section visent à les aider à mettre en place, avec succès, des initiatives liées à l'emploi des Autochtones.

4.3

Rôle des cadres supérieurs (page 4-11)

Dans cette section, des chefs d'entreprises livrent, sous forme de lettre, leurs points de vue sur des initiatives relatives aux Autochtones. Cinq cadres supérieurs d'entreprises canadiennes font connaître leurs expériences et leurs perceptions du rôle de la haute direction. Tirez profit de ce qu'ils ont à dire et partagez l'information.

4.4

Questions clés : recrutement—maintien en fonction—promotion (page 4-18)

Les employeurs ont chacun leur propre façon d'élaborer des initiatives d'emploi des Autochtones. Les questions clés reflètent habituellement les considérations ayant trait au recrutement, au maintien en fonction et à la promotion des employés autochtones.

Cette section aborde les questions clés le plus souvent soulevées et présente les étapes pouvant permettre d'atteindre les objectifs liés à la participation des Autochtones au marché du travail. Elle comprend également une synthèse de l'information présentée.



4.5

Exemples de pratiques adoptées par des entreprises (page 4-27)

Cette section renferme des exemples d'approches privilégiées par des entreprises canadiennes en matière d'emploi des Autochtones.

Divers exemples sont présentés sous les rubriques suivantes : engagements de principe, procédures, programmes, ententes de partenariat et initiatives en matière de communications.

Les employeurs peuvent utiliser ces exemples comme modèles ou comme sources d'inspiration pour élaborer leurs propres initiatives.

4.6

Liste de contrôle des pratiques exemplaires (page 4-33)

Cette section comprend une liste de contrôle détaillée de pratiques adoptées par des entreprises avant-gardistes canadiennes pour accroître la participation des Autochtones au marché du travail. Les employeurs peuvent comparer leurs propres pratiques à celles qui sont proposées et s'inspirer de ces idées pour organiser des activités relatives à l'emploi des Autochtones et à la création de liens avec les collectivités autochtones.



4.2 Comment démarrer—des idées pour commencer

Accroître la participation des Autochtones au marché du travail exige engagement, planification et efforts. Voici quelques idées qui vous aideront à bien commencer et qui vous mettront sur le chemin du succès.

1. Intégrer l'emploi des Autochtones à votre entreprise



a) Déterminer comment l'emploi des Autochtones pourrait aider votre entreprise.

- Pourquoi :**
- faire de l'emploi des Autochtones une question d'affaires
 - susciter la compréhension et un engagement au sein de l'organisme
 - définir des occasions précises pour passer à l'action
- Vous y parviendrez :**
- en évaluant l'environnement de votre entreprise
 - en apprenant à connaître les personnes et les organisations autochtones locales

☆ **Voir aussi**

Section 3.2 : Pourquoi embaucher des Autochtones – la stratégie d'affaires	3-4
Section 6.7 : Outils de référence	6-40



**b) S'engager officiellement à accroître l'emploi des Autochtones.****Pourquoi :**

- faire de l'emploi des Autochtones une question d'affaires
- instaurer des mesures et en assurer le progrès continu
- se conformer aux lois et aux politiques touchant l'emploi des Autochtones

Vous y parviendrez :

- en établissant une politique d'entreprise officielle
- en élaborant une stratégie d'entreprise
- en abordant les questions liées à l'emploi des Autochtones lors de la négociation des conventions collectives
- en établissant des objectifs précis et en les faisant connaître
- en consacrant des ressources à l'emploi des Autochtones
- en faisant des déclarations publiques

☆ Voir aussi

Section 4.3 : Rôle des cadres supérieurs.....4-11

Section 4.5 : Exemples de pratiques adoptées par des entreprises4-27

**c) Convaincre la haute direction.****Pourquoi :**

- renforcer l'idée de faire de l'emploi des Autochtones une question d'affaires
- aider à bâtir des relations basées sur le respect avec les leaders autochtones
- intégrer l'emploi des Autochtones aux pratiques de l'entreprise
- faciliter l'affectation de ressources aux initiatives d'emploi des Autochtones

Vous y parviendrez :

- en préparant une stratégie d'affaires sur l'emploi des Autochtones
- en faisant participer les cadres supérieurs à des ateliers de sensibilisation
- en faisant participer les cadres supérieurs aux plans d'action

☆ Voir aussi

Section 3.2 :

Pourquoi embaucher des Autochtones – la stratégie d'affaires.....3-4

Section 4.3 : Rôle des cadres supérieurs.....4-11

Section 5.3 : Favoriser la sensibilisation à la réalité autochtone5-14





d) Évaluer et aborder la culture de votre entreprise.

- Pourquoi :**
- la culture de l'entreprise influence le recrutement et le maintien en fonction
 - les employés autochtones qui sont appréciés sont plus productifs
 - les stéréotypes et le racisme existent encore dans bien des milieux de travail

- Vous y parviendrez :**
- en instaurant des ateliers de sensibilisation pour les gestionnaires et les employés
 - en formant, ou en travaillant avec, des groupes consultatifs d'employés
 - en prenant des mesures pour aborder et surmonter les obstacles comportementaux
 - en prenant des mesures pour découvrir et surmonter les obstacles systémiques à l'emploi des Autochtones

☆ Voir aussi

Section 5.2 : Dissiper les mythes.....	5-5
Section 5.3 : Favoriser la sensibilisation à la réalité autochtone.....	5-14
Section 6.7 : Outils de référence.....	6-40



e) Communiquer avec les parties intéressées, y compris les Autochtones, les employés, les membres des syndicats et les actionnaires.

- Pourquoi :**
- susciter l'engagement dans le milieu de travail
 - bâtir des relations avec les Autochtones

- Vous y parviendrez :**
- en discutant de l'emploi des Autochtones avec vos employés
 - en incluant de l'information sur l'emploi des Autochtones dans les rapports annuels et d'autres documents d'information
 - en créant des réseaux avec des collectivités et des organisations autochtones
 - en organisant des réunions avec des collectivités et des organisations autochtones
 - en invitant des individus et des organisations autochtones à visiter votre entreprise

☆ Voir aussi

Section 4.5 : Exemples de pratiques adoptées par des entreprises.....	4-27
Section 5.4 : Créer des liens avec les collectivités autochtones.....	5-17



2. Établir des relations avec des collectivités et des organisations autochtones



a) Organiser des ateliers de sensibilisation à la réalité autochtone.

- Pourquoi :**
- des mythes et des stéréotypes au sujet des Autochtones existent encore
 - une bonne compréhension de la réalité autochtone facilite les relations

- Vous y parviendrez :**
- en élaborant ou en se procurant un programme de sensibilisation à la réalité autochtone
 - en encourageant les employés à participer à des ateliers de sensibilisation
 - en invitant des conférenciers autochtones aux événements que tient l'entreprise

☆ **Voir aussi**

Section 5.2 : Dissiper les mythes5-5

Section 5.3 : Favoriser la sensibilisation à la réalité autochtone5-14



b) Trouver des occasions d'établir des partenariats.

- Pourquoi :**
- les ententes de partenariat soutiennent des relations à long terme

- Vous y parviendrez :**
- en précisant conjointement les occasions qui profiteront aux deux parties
 - en définissant conjointement les rôles et les responsabilités
 - en concrétisant les engagements au moyen d'une entente officielle

☆ **Voir aussi**

Section 4.5 : Exemples de pratiques adoptées par des entreprises4-27





c) Créer des réseaux avec les collectivités et les organisations autochtones.

- Pourquoi :**
- approfondir la connaissance et la compréhension mutuelles
 - sensibiliser les Autochtones aux possibilités d'emploi
 - accroître la capacité de l'entreprise de recruter des candidats compétents

- Vous y parviendrez :**
- en apprenant à connaître les collectivités et les organisations autochtones locales
 - en participant aux réseaux et aux événements locaux

☆ **Voir aussi** Section 5.4 : Créer des liens avec les collectivités autochtones 5-17



d) Parrainer et promouvoir des événements communautaires.

- Pourquoi :**
- démontrer l'intérêt et l'engagement de l'entreprise dans ses relations avec les Autochtones
 - approfondir la connaissance et la compréhension mutuelles

- Vous y parviendrez :**
- en apprenant à connaître les collectivités et les organisations autochtones locales
 - en participant aux événements communautaires
 - en mettant des ressources de l'entreprise à la disposition des collectivités pour des événements communautaires

☆ **Voir aussi** Section 5.4 : Créer des liens avec les collectivités autochtones 5-17



3. Commencer à embaucher des Autochtones



a) Préparer un plan d'action visant l'emploi des Autochtones.

- Pourquoi :**
- comme pour toute autre activité de l'entreprise, il est essentiel d'avoir un plan
- Vous y parviendrez :**
- en fixant des objectifs réalistes liés à l'emploi des Autochtones
 - en faisant participer les Autochtones au processus de planification
 - en faisant participer les unités de l'entreprise et les gestionnaires hiérarchiques au processus de planification
 - en déterminant les échéanciers et les responsabilités

☆ Voir aussi

Section 4.4 :

Questions clés : recrutement – maintien en fonction – promotion4-18

Section 4.5 : Exemples de pratiques adoptées par des entreprises4-27

Section 4.6 : Liste de contrôle des pratiques exemplaires4-33



b) Encourager les candidats autochtones.

- Pourquoi :**
- il se peut que les Autochtones ne soient pas au courant des possibilités d'emploi
 - les méthodes actuelles de recrutement ne rejoignent peut-être pas les candidats autochtones
- Vous y parviendrez :**
- en donnant de l'information sur des emplois précis
 - en utilisant les banques de candidats autochtones disponibles
 - en faisant appel à des services de recrutement et de formation autochtones
 - en appliquant des méthodes de recrutement et de sélection adaptées à la réalité autochtone
 - en utilisant des évaluations des connaissances acquises qui permettent plusieurs équivalences
 - en offrant des séances d'accueil et de sensibilisation aux affaires de l'entreprise

☆ Voir aussi

Section 4.4 :

Questions clés : recrutement – maintien en fonction – promotion4-18





c) Participer à des programmes préalables à l'emploi.

- Pourquoi :**
- pouvoir entreprendre des relations durables entre employeurs et employés
 - pouvoir offrir la possibilité d'acquérir des compétences et une expérience de travail enrichissantes
- Vous y parviendrez :**
- en offrant des emplois d'été
 - en participant à des programmes coopératifs
 - en participant à des programmes de stages autochtones
 - en participant à des programmes de formation et de perfectionnement professionnel axés sur l'emploi
 - en offrant des séances d'accueil et de sensibilisation aux affaires de l'entreprise

☆ **Voir aussi** Section 4.5 : Exemples de pratiques adoptées par des entreprises 4-27



d) Créer des possibilités d'emploi indirectes au moyen d'achats et de contrats.

- Pourquoi :**
- les contrats et les achats peuvent accroître la participation des Autochtones au marché du travail
 - les capacités du milieu d'affaires autochtone croissent rapidement
- Vous y parviendrez :**
- en apprenant à connaître les entreprises autochtones locales
 - en faisant en sorte que les fournisseurs autochtones soient inscrits sur les listes de soumissionnaires
 - en encourageant la création de coentreprises

☆ **Voir aussi** Section 4.5 : Exemples de pratiques adoptées par des entreprises 4-27
Section 6.4 : Liste de contact des organismes autochtones 6-7
Section 6.8 : Sites Web 6-54



4.3 Rôle des cadres supérieurs

Bien des gens savent, par intuition ou par expérience, que les cadres supérieurs ont un rôle vital à jouer si on veut assurer le succès d'initiatives visant les relations avec les Autochtones. Personne ne sait précisément pourquoi il en est ainsi.

Des chefs d'entreprises qui participent directement à des initiatives ayant trait aux Autochtones au sein de leurs organismes ont été invités à donner leurs points de vue. Ils devaient parler de leur propre expérience et exprimer leurs opinions sur le rôle des cadres supérieurs et sur la façon dont ces derniers contribuent au succès d'initiatives efficaces relatives à la participation des Autochtones au marché du travail.

Lisez leurs commentaires sur les valeurs personnelles, les occasions d'affaires, le leadership, l'engagement et ce qu'il faut faire pour assurer le succès d'initiatives relatives à l'emploi des Autochtones.

Profitez de leurs expériences et discutez-en avec les cadres de votre organisme. Faites savoir aux gens que l'engagement des cadres supérieurs est essentiel au succès de votre organisme en matière de relations avec les Autochtones.



Printemps 1998

Aux cadres supérieurs,

En ma qualité de vice-président d'Avenor Woodlands Northwest, j'ai directement collaboré, au cours des quelques dernières années, avec de nombreuses Premières nations du nord-ouest de l'Ontario à l'élaboration d'une stratégie à grande échelle en vue de créer de nouvelles relations d'affaires, de favoriser le développement économique et les possibilités d'emploi, et d'élaborer des programmes de formation et d'éducation. Nous espérons que toutes ces initiatives mèneront à la participation équitable des Premières nations au développement de l'industrie forestière dans le Nord. Je sais par expérience que l'efficacité et le succès de ces initiatives dépendent en grande partie du niveau de participation des cadres supérieurs à leur planification et à leur mise en œuvre.

Pour que les cadres supérieurs puissent aider à établir de bonnes relations avec les Premières nations, il faut d'abord qu'ils se sensibilisent aux préoccupations, aux besoins et aux préférences des Premières nations en ce qui concerne le développement de l'industrie et les partenariats éventuels avec l'entreprise. Ils doivent également se sensibiliser à la culture et à l'histoire de leurs partenaires éventuels des Premières nations. Leur participation régulière aux échanges d'information et d'idées sur des initiatives entre l'entreprise et ses partenaires des Premières nations favorisera aussi la compréhension, la confiance et le respect mutuels entre les cadres supérieurs de l'entreprise, les leaders des Premières nations et les membres des bandes. Je crois que cela est essentiel au succès et à l'efficacité des relations d'affaires entre toute entreprise et les Premières nations.

Chez Avenor Woodlands Northwest, nous avons accordé une attention particulière à la création de programmes de formation et d'éducation avec nos partenaires des Premières nations afin de faciliter et de renforcer leur participation à l'exploitation de notre entreprise. Des cadres supérieurs d'Avenor Woodlands Northwest ont travaillé avec les Premières nations à la planification, à la conception et à la mise en œuvre de programmes de formation préalables à l'emploi, de programmes de préparation aux études collégiales et universitaires, et de programmes de formation en cours d'emploi. Le succès de ces programmes peut être attribué en partie à la participation directe des cadres supérieurs de l'entreprise qui ont les connaissances et l'autorité qu'il faut pour veiller à ce que de telles initiatives soient menées avec succès.
[Traduction]

Lorne Crawford

Vice-président

Avenor Woodlands Northwest

Thunder Bay, Ontario

Printemps 1998

Aux cadres supérieurs,

Les choses les plus importantes que les cadres supérieurs peuvent apporter à une initiative relative à la main-d'œuvre autochtone sont une profonde croyance personnelle dans la valeur de l'initiative et un engagement public constant envers son succès.

Amener plus d'Autochtones dans une entreprise, leur offrir des possibilités de perfectionnement et leur assurer un milieu qui les soutiendra n'est pas une mince affaire. À moins d'être soutenue par d'ardents défenseurs à l'échelon supérieur, une initiative disparaîtra dans le rythme effréné des activités quotidiennes, les ressources nécessaires n'y seront pas consacrées et peu d'importance lui sera accordée.

Les cadres supérieurs possèdent la capacité unique de voir à ce que l'embauche et la promotion des Autochtones deviennent des activités permanentes intégrées à la culture de leur entreprise.
[Traduction]

John McFerran

Vice-président, Ressources humaines

La Compagnie du Nord-Ouest

Winnipeg, Manitoba



Printemps 1998

Aux cadres supérieurs,

Il peut y avoir un immense écart entre une stratégie et sa mise en œuvre. Une fois que les dirigeants des entreprises canadiennes ont accepté la stratégie d'affaires visant à accroître le nombre d'employés autochtones au sein de leur effectif, ils doivent ensuite s'attaquer à un autre défi, celui de sa mise en œuvre.

À la Banque Royale, les avantages pour l'entreprise sont évidents. Nous croyons pouvoir établir des relations qui mèneront à des marchés éventuels pour nos services et à l'embauche d'employés compétents, aujourd'hui et à l'avenir. Nous devons de toute évidence poursuivre nos efforts en ce sens, puisque le nombre d'employés et de clients autochtones ne croît pas assez vite pour saisir ces possibilités.

L'an dernier, mon rôle s'est étendu au-delà de la planification stratégique. En ma qualité de membre de l'équipe de la haute direction de la Banque Royale, je continue de rappeler à mes collègues qu'il nous faudra payer un énorme coût si nous n'intéressons pas et ne retenons pas les employés et les clients autochtones. À chaque fois que l'occasion se présente, j'explique cela au sein de l'organisme et lors de rencontres publiques comme les symposiums de la Banque Royale sur la Commission royale sur les peuples autochtones. Comme pour toute initiative, il faut vanter les mérites et poursuivre nos efforts jusqu'à sa réalisation.
[Traduction]

Charles Coffey

Vice-président exécutif, Services aux entreprises

Banque Royale

Toronto, Ontario

Printemps 1998

Aux cadres supérieurs,

Alors que de nombreuses entreprises croient que les relations avec les Autochtones touchent d'abord les ressources humaines, chez SaskEnergy, nous avons plutôt adopté une approche holistique de l'employé, du client et de la collectivité autochtones. Tout cela doit soutenir les programmes des entreprises concernant les relations avec les Autochtones et contribuer à les implanter.

Je crois qu'il m'était nécessaire, à titre de président et chef de la direction de SaskEnergy, de posséder une solide connaissance pratique de la collectivité et de la clientèle si je voulais qu'on puisse élaborer une stratégie durable relative aux Autochtones. Pour ce faire, nous avons formé une unité qui s'occupe des relations avec les Autochtones. Cette unité dispose de toutes les ressources nécessaires et rend compte de ses activités directement à mon bureau.

SaskEnergy a dû également élaborer une stratégie d'affaires solide pour un investissement qui n'apportera pas nécessairement de résultats à brève échéance. En Saskatchewan, la démographie et l'économie autochtones évoluent de telle sorte qu'elles auront de profondes répercussions sur la petite – mais dynamique – économie de la province. SaskEnergy a dû, et doit encore, anticiper les exigences de ces clients afin d'accentuer son avantage concurrentiel et d'offrir des avantages aux collectivités qu'elle dessert.

Le troisième élément de notre stratégie est crucial; il s'agit de l'engagement et de la participation des employés. SaskEnergy a mis sur pied des séances de sensibilisation à la réalité autochtone dirigées par des animateurs autochtones. Tous les cadres supérieurs, y compris moi-même, ont cru qu'il fallait prêcher par l'exemple. Nous avons donc consacré trois jours en tout à la formation de base et à la formation avancée. Les résultats furent des plus surprenants; plus de 700 employés ont volontairement suivi les cours offerts.

(page suivante)



Le processus de partenariat avec notre syndicat (le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 649) et les collectivités autochtones a été le dernier élément de notre plan d'ensemble. Le dialogue et le partage des responsabilités favorisent un climat de confiance et d'ouverture. Je participe souvent à des échanges avec nos partenaires autochtones et je dépose un compte rendu annuel sur la politique et les initiatives de SaskEnergy ayant trait aux Autochtones.

Notre équipe des relations avec les Autochtones complète la stratégie de SaskEnergy en invitant deux vice-présidents et le représentant de notre syndicat à rejoindre les rangs de l'équipe et à assurer le développement et le suivi continu des procédés et des pratiques de SaskEnergy. En quatre brèves années, nous avons obtenu des résultats et des récompenses considérables, bien que, et j'insiste, nous soyons au début de notre cheminement. Les employés autochtones constituent maintenant 5,6 p. 100 de notre main-d'œuvre et sont représentés dans la plupart des catégories d'emplois. Nos politiques d'approvisionnement ont permis aux entreprises autochtones d'atteindre un taux de participation de 16 p. 100 et, en collaboration avec nos partenaires autochtones, nous avons mis sur pied des programmes de formation en matière de gestion et d'entrepreneuriat qui ont remporté un vif succès.

Enfin, je soutiens que pour atteindre et maintenir une bonne gestion et le succès, il faut être vigilant et voir loin, et cela, je crois, est la responsabilité des cadres supérieurs. [Traduction]

Ronald S. Clark

Président et chef de la direction

SaskEnergy

Regina, Saskatchewan

Printemps 1998

Aux cadres supérieurs,

D'abord et avant tout, les cadres supérieurs doivent « croire » qu'on fait bien de s'engager à l'amélioration du « sort » des Autochtones. Ils ne doivent pas considérer ça comme une solution simple. Il faut qu'ils y croient vraiment. C'est essentiel. Si les cadres supérieurs n'y croient pas vraiment, leurs programmes seront voués à l'échec.

Deuxièmement, les cadres supérieurs doivent toujours établir un lien entre le travail avec les Autochtones et leurs collectivités et les avantages économiques pour l'entreprise. Il peut s'agir de diversifier les compétences (de 10 p. 100 en moyenne au Canada) en embauchant des Autochtones ou en ayant recours à eux à titre de fournisseurs éventuels. Il peut s'agir aussi d'aider les collectivités environnantes à devenir plus fortes pour qu'elles puissent mieux supporter la croissance et le développement de l'entreprise. On peut en outre favoriser la croissance du marché pour les produits et les services de l'entreprise. En insistant sur ces éléments et en y faisant constamment référence, nous aiderons les employés de l'entreprise à comprendre pourquoi il est important de travailler avec les Autochtones. Tel que mentionné précédemment, peut-être n'y croiront-ils pas tous au départ, mais en insistant, ils pourront réfléchir sur l'importance d'appuyer une telle initiative.

Troisièmement, et cela est particulièrement important, il faut prêcher par l'exemple et passer à l'action. Les actes sont plus éloquentes que les paroles. [Traduction]

Jim Carter

Président et chef des opérations

Synchrude Canada Limited

Fort McMurray, Alberta

4.4 Questions clés : recrutement—maintien en fonction—promotion

Les Autochtones ont de nombreux défis à relever sur le plan de l'emploi. Cette section propose des stratégies et des solutions pour ceux qui aimeraient embaucher des Autochtones. Tout employeur peut utiliser cette information pour mieux comprendre et mieux traiter les questions liées à la participation des Autochtones au marché du travail. Étudiez les options et trouvez des solutions qui conviennent à votre organisme.

☆ **Voir aussi** Section 6.7 : Outils de référence 6-40

Il existe des obstacles à l'emploi des Autochtones

- Le niveau d'instruction de certains segments de la population autochtone est encore inférieur à la moyenne canadienne. De plus, dans certains milieux de travail, il existe des barrières systémiques et des obstacles comportementaux à l'emploi des Autochtones. Il s'ensuit que la plupart des employeurs n'embauchent pas d'Autochtones selon leur disponibilité sur le marché du travail.
- Étant donné que la main-d'œuvre autochtone devient de plus en plus instruite et compétente et qu'elle trouve du travail dans de nombreux secteurs, les facteurs qui contribuaient auparavant à maintenir de bas niveaux d'emploi disparaissent peu à peu.

☆ **Voir aussi** Section 5.2 : Dissiper les mythes 5-5
Section 5.3 : Favoriser la sensibilisation à la réalité autochtone 5-14

Fixer des objectifs pour surmonter les obstacles

- Les employeurs qui prennent des mesures pour accroître l'embauche des Autochtones savent qu'il faut fixer des objectifs.
- Ces objectifs portent souvent sur les taux de représentation au sein de la main-d'œuvre en général et dans les diverses catégories – dans les métiers spécialisés, les professions et la gestion supérieure, par exemple.
- Les objectifs aident les employeurs à contrôler les décisions importantes relatives aux ressources humaines qui déterminent le niveau d'emploi des Autochtones, en particulier les pratiques de l'entreprise quant au recrutement, au maintien en fonction et à la promotion.

☆ **Voir aussi** Section 4.2 : Comment démarrer – des idées pour commencer 4-4
Section 4.6 : Liste de contrôle des pratiques exemplaires 4-33



Les décisions relatives aux ressources humaines sont importantes

- Les décisions relatives aux ressources humaines ont de profondes répercussions sur la réalisation des objectifs des employeurs en matière d'emploi des Autochtones.
- Dans de nombreuses entreprises, certaines pratiques qui sont bien implantées en matière de ressources humaines – soit des obstacles systémiques – peuvent limiter l'emploi des Autochtones.
- Certaines pratiques de recrutement qui existent depuis longtemps ont privé de nombreux candidats autochtones qualifiés de la possibilité d'obtenir un emploi. La nature des programmes de stages, de formation et de perfectionnement en gestion peut réduire les chances de promotion. De plus, le climat de travail quotidien peut contribuer au roulement du personnel et à d'autres problèmes liés au maintien en fonction.

☆ Voir aussi Section 4.6 : Liste de contrôle des pratiques exemplaires4-33

Les obstacles peuvent être franchis

- Pour franchir les obstacles, il faut d'abord les comprendre. Les obstacles cachent souvent d'autres problèmes liés aux pratiques de l'entreprise en matière de ressources humaines. Dès qu'on comprendra ces aspects, il faudra passer à l'action pour parvenir à des résultats.

☆ Voir aussi Section 5.2 : Dissiper les mythes5-5

Des solutions existent

- Vous trouverez dans les pages qui suivent des renseignements sur le genre de problèmes qui limitent le recrutement, le maintien en fonction et la promotion des employés autochtones. On y donne également des idées, inspirées des pratiques des entreprises avant-gardistes, sur la façon de résoudre ces problèmes.



Obstacles à l'emploi des Autochtones

Plusieurs employeurs identifient des « obstacles » au recrutement, au maintien en fonction et à la promotion des travailleurs autochtones qui sont en réalité des symptômes de problèmes sous-jacents. Voici quelques perceptions répandues ainsi que leurs causes probables.

Recrutement

- Symptômes :**
- on ne trouve pas d'employés qualifiés
 - les Autochtones ne poseront pas leur candidature
 - les candidats autochtones ont du mal à passer des entrevues

- Causes probables :**
- les compétences requises ne reflètent pas les exigences véritables de l'emploi
 - l'absence de pratiques de recrutement ciblées
 - des méthodes d'évaluation et de sélection biaisées
 - les minces relations entretenues avec les organisations autochtones
 - l'absence de programmes préalables à l'emploi

Maintien en fonction

- Symptômes :**
- un taux de roulement élevé des employés autochtones
 - des entrevues de départ défavorables
 - un taux d'absentéisme élevé
 - les employés autochtones vont travailler ailleurs
 - les employés autochtones retournent dans leurs collectivités

- Causes probables :**
- l'absence de séances d'accueil et de sensibilisation aux affaires de l'entreprise pour les nouveaux employés
 - l'absence d'un régime de travail souple
 - une culture d'entreprise peu accueillante
 - le harcèlement en milieu de travail
 - aucun programme de soutien (programme d'aide aux employés, groupes consultatifs) aux employés autochtones

Promotion

- Symptômes :**
- l'absence d'Autochtones dans la gestion supérieure
 - le faible taux de promotion chez les travailleurs autochtones

- Causes probables :**
- l'absence de programmes de planification de carrière pour les travailleurs autochtones
 - l'absence de programmes d'encadrement
 - l'absence de planification de la relève pour s'assurer que les Autochtones soient représentés
 - l'absence de suivi sur la participation des Autochtones aux programmes de formation et de perfectionnement

L'emploi des Autochtones—passer à l'action

Voici quelques suggestions pour affronter et franchir les obstacles à l'emploi des Autochtones, ainsi qu'un tableau qui résume les éléments clés.

Repenser l'approche globale

Ce que vous pouvez faire :

- mettre en place une stratégie ou une politique visant l'emploi des Autochtones;
- vous assurer de l'engagement des cadres supérieurs envers l'emploi des Autochtones;
- fixer des objectifs précis axés sur l'emploi des Autochtones;
- intégrer la stratégie d'emploi des Autochtones à tous les aspects de la gestion des ressources humaines;
- négocier, puis incorporer dans les conventions collectives, des clauses favorisant l'emploi des Autochtones;
- définir les principaux indicateurs de rendement concernant l'emploi des Autochtones;
- instaurer le principe d'imputabilité de responsabilité face à l'emploi des Autochtones dans le système de gestion du rendement.

☆ Voir aussi

Section 4.3 : Rôle des cadres supérieurs.....4-11

Section 4.5 : Exemples de pratiques adoptées par des entreprises4-27

Élaborer une stratégie de recrutement

Ce que vous pouvez faire :

- appliquer des mesures de recrutement spéciales pour faire en sorte qu'il y ait des candidats autochtones;
- communiquer avec les fournisseurs de programmes de formation et de recrutement d'Autochtones et utiliser leurs services;
- consulter des banques de candidats autochtones;
- utiliser des évaluations des connaissances acquises qui permettent plusieurs équivalences;
- vous assurer que les compétences requises reflètent les exigences réelles de l'emploi et accepter plusieurs équivalences;
- vous assurer que les méthodes d'évaluation ont rapport à l'emploi et qu'elles ont été vérifiées pour éliminer tout biais;
- vous assurer que les personnes qui prennent les décisions en matière d'embauche sont au courant de la réalité autochtone;



- élaborer ou offrir des programmes de stages destinés aux Autochtones;
- avoir recours aux programmes préalables à l'emploi qui sont axés sur la nature du travail;
- inclure les programmes d'emploi d'été pour les étudiants et les programmes coopératifs dans une stratégie de recrutement à long terme;
- surveiller les résultats du recrutement et en rendre compte.

☆ **Voir aussi** Section 4.5 : Exemples de pratiques adoptées par des entreprises 4-27

Élaborer une stratégie de maintien en fonction

Ce que vous pouvez faire :

- offrir aux nouveaux employés des séances d'accueil pour les familiariser avec l'organisme et leur faire connaître les personnes-ressources qui peuvent les aider;
- harmoniser les besoins et les compétences des employés avec le milieu de travail et les exigences de l'emploi;
- mettre en place des mesures de prévention du harcèlement;
- élaborer une stratégie qui permettra le maintien en fonction des employés autochtones lorsqu'on réduit les effectifs;
- mener des entrevues de départ et en faire le suivi;
- surveiller les taux de maintien en fonction et en rendre compte.

☆ **Voir aussi** Section 4.5 : Exemples de pratiques adoptées par des entreprises 4-27
Section 5.3 : Favoriser la sensibilisation à la réalité autochtone 5-14



Élaborer une stratégie de promotion

Ce que vous pouvez faire :

- préparer des plans de formation et de développement de carrière à l'intention des employés autochtones;
- vous assurer que les employés autochtones sont représentés dans les programmes de formation et de perfectionnement de l'entreprise;
- rendre les services d'orientation professionnelle et de soutien accessibles aux employés autochtones;
- rendre les affectations de perfectionnement accessibles aux employés autochtones;
- élaborer des programmes d'encadrement destinés aux employés autochtones;
- inclure les employés autochtones dans la planification de la relève;
- surveiller les résultats de la formation et de la promotion, et en rendre compte.

☆ Voir aussi

Section 4.5 : Exemples de pratiques adoptées par des entreprises4-27

Examiner le climat de travail

Ce que vous pouvez faire :

- offrir aux gestionnaires et aux employés des ateliers de sensibilisation à la réalité autochtone;
- mettre en place un régime de travail souple qui donne aux Autochtones la possibilité de se libérer pour participer à des activités traditionnelles;
- vous assurer que l'entreprise tient compte de la réalité autochtone dans ses communications;
- vous assurer que les programmes d'aide aux employés reflètent les besoins des employés autochtones;
- mettre sur pied des groupes consultatifs composés d'employés autochtones;
- faire appel à des groupes consultatifs de l'extérieur pour obtenir des avis divers.

☆ Voir aussi

Section 5.2 : Dissiper les mythes5-5

Section 5.3 : Favoriser la sensibilisation à la réalité autochtone5-14



Mettre en pratique des ententes sur le partenariat d'embauche

Ce que vous pouvez faire :

- S'assurer du bon développement de la main d'oeuvre autochtone par une entente volontaire de collaboration
- Essayer une approche systématique permettant les changements sur le lieu de travail.
- Aider les éventuels travailleurs autochtones à acquérir les connaissances et le savoir-faire requis pour des nouveaux postes spécifiques.
- Assister les entreprises autochtones dans leur participation à d'éventuels engagements.
- Communiquez avec votre coordinateur de l'IPAMT pour de plus amples renseignements.

PASSER À L'ACTION — SYNTHÈSE STRATÉGIQUE

Approche globale

- Politique ou stratégie relatives à l'emploi des Autochtones
- Engagement de la gestion supérieure envers l'emploi des Autochtones
- Objectifs précis axés sur l'emploi des Autochtones
- Stratégie d'emploi des Autochtones intégrée à tous les aspects de la gestion des ressources humaines
- Clauses sur l'emploi des Autochtones négociées et incorporées dans les conventions collectives
- Définition des principaux indicateurs de rendement concernant l'emploi des Autochtones
- Principe d'imputabilité face à l'emploi des Autochtones inclus dans le système de gestion du rendement

Recrutement

- Mesures de recrutement spéciales pour faire en sorte qu'il y ait des candidats autochtones
- Accès à des banques de candidats autochtones
- Communication avec des fournisseurs de services de formation et de recrutement d'Autochtones et utilisation de leurs services
- Évaluations des connaissances acquises permettant plusieurs équivalences
- Compétences requises reflétant les exigences réelles de l'emploi et acceptation de plusieurs équivalences
- Méthodes d'évaluation qui ont rapport à l'emploi et qui ont été vérifiées pour éliminer tout biais
- Les personnes qui prennent les décisions en matière d'embauche sont au courant de la réalité autochtone
- Programmes de stages destinés aux Autochtones
- Recours aux programmes préalables à l'emploi qui sont axés sur la nature du travail
- Programmes d'emploi d'été pour les étudiants et programmes coopératifs inclus dans une stratégie de recrutement à long terme
- Surveillance des résultats du recrutement et préparation de rapports

(page suivante)



SYNTHÈSE STRATÉGIQUE (suite)

Maintien en fonction

- Séances d'accueil pour les nouveaux employés pour les familiariser avec l'organisme et leur faire connaître les personnes-ressources qui peuvent les aider
- Harmonisation des besoins et des compétences des employés avec le milieu de travail et les exigences de l'emploi
- Application de mesures de prévention du harcèlement
- Application d'une stratégie qui permet le maintien en fonction des employés autochtones lorsqu'on réduit les effectifs
- Conduite et surveillance des entrevues de départ
- Surveillance des taux de maintien en fonction et préparation de rapports

Promotion

- Préparation de plans de formation et de développement de carrière à l'intention des employés autochtones
- Représentation des employés autochtones dans les programmes de formation et de perfectionnement de l'entreprise
- Services d'orientation professionnelle et de soutien accessibles aux employés autochtones
- Affectations de perfectionnement accessibles aux employés autochtones
- Élaboration de programmes d'encadrement destinés aux employés autochtones
- Inclusion des employés autochtones dans la planification de la relève
- Surveillance des résultats de la formation et de la promotion, et préparation de rapports

Milieu de travail

- Ateliers de sensibilisation à la réalité autochtone offerts aux gestionnaires et aux employés
- Mise en place d'un régime de travail souple qui donne aux Autochtones la possibilité de se libérer pour participer à des activités traditionnelles
- Prise en considération de la réalité autochtone dans les communications de l'entreprise
- Considération des besoins des employés autochtones dans les programmes d'aide aux employés
- Formation de groupes consultatifs composés d'employés autochtones
- Recours à des groupes consultatifs de l'extérieur pour obtenir des avis divers



4.5 Exemples de pratiques adoptées par des entreprises

Vous trouverez ci-après certaines pratiques adoptées par des entreprises en matière d'emploi des Autochtones. Elles proviennent de différentes industries et chacune a ses propres objectifs. Ces pratiques sont réparties en cinq catégories : engagements de principe, procédures, programmes, ententes de partenariat et initiatives en matière de communications.

Engagements de principe.....	4-27
Procédures.....	4-28
Programmes.....	4-30
Ententes de partenariat	4-31
Initiatives en matière de communications.....	4-32

☆ Voir aussi

Section 6.7 : Outils de référence6-40

Engagements de principe

Les entreprises manifestent de différentes façons leurs engagements de principe envers les Autochtones et leurs communautés. Parmi les engagements possibles, notons les politiques relatives aux Autochtones, les énoncés de principes, les politiques relatives aux communautés, les protocoles relatifs aux affaires autochtones, les partenariats, les protocoles d'entente, les ententes relatives aux répercussions et aux avantages de projets, et les politiques de diversification de la main-d'œuvre ou d'équité en matière d'emploi. Voici quelques exemples :

- Par son *engagement envers les collectivités autochtones*, **Placer Dome** a promis de créer et de maintenir des relations fondées sur la confiance et le respect avec les peuples autochtones au Canada. Afin de s'assurer que l'exploitation minérale profitera à toutes les parties intéressées, Placer Dome reconnaîtra le statut historique, linguistique et culturel unique des peuples autochtones ainsi que le respect et l'attachement profonds qu'ils manifestent envers la terre, l'environnement et le mode de vie traditionnel. En outre, l'entreprise consultera les collectivités locales et travaillera avec elles à l'élaboration de plans qui intégreront les connaissances traditionnelles et qui protégeront les sites spirituels, les activités traditionnelles et l'environnement durant l'exploration, l'exploitation de la mine et les activités de régénération. Placer Dome s'assurera de la participation des Autochtones intéressés en offrant des programmes de formation et des emplois à toutes les étapes des travaux, et elle créera un climat de travail qui encouragera la participation d'Autochtones compétents. Enfin, l'entreprise collaborera avec les collectivités autochtones locales à la création d'occasions d'affaires.
- La *politique communautaire* de la **Corporation Cameco** vise à maximiser l'emploi de travailleurs locaux et les avantages offerts aux collectivités environnantes, en particulier lorsque les activités de l'entreprise se déroulent dans des régions éloignées. De plus, pour améliorer les opportunités



économiques des collectivités avoisinantes, Cameco et ses filiales accordent la préférence aux fournisseurs locaux lorsque ceux-ci offrent des produits et des services à prix compétitifs. Aujourd'hui, 500 Autochtones travaillent dans les mines du Nord de la Saskatchewan pour Cameco en tant qu'employés permanents. Ils représentent 47% de la main d'oeuvre. De plus, Cameco a déboursé 42 \$ millions pour des biens et services dans le Nord de la Saskatchewan en 2002, la plupart avec des contracteurs autochtones et des entreprises en totale collaboration.

- Fidèle à sa vision, **Shell Canada** travaille en collaboration avec les collectivités autochtones pour produire des avantages mutuels, dans un climat de respect, de compréhension et de confiance. Pour y arriver, Shell a adopté un *énoncé de principes* dans son programme des affaires autochtones qui insiste sur l'importance d'une consultation efficace et de la création de relations d'affaires avec les collectivités environnantes. Dans cet énoncé, on reconnaît l'importance de la culture et du bien-être de la communauté, et la nécessité d'encourager les entreprises autochtones concurrentielles et d'appuyer les initiatives visant à accroître le nombre d'Autochtones compétents au sein de l'entreprise et de ses fournisseurs. La sensibilisation aux différences culturelles représente un élément crucial puisqu'elle favorise l'efficacité et l'harmonie dans le milieu de travail, ainsi que les relations d'affaires avec la collectivité. Les directeurs des opérations de Shell doivent élaborer des plans qui répondent aux besoins de l'entreprise et y participer, conformément à cet énoncé de principes.
- Le groupe d'entreprises **PCL** s'est engagé à établir des *partenariats avec les Premières nations*, une formule coopérative qui offre de la formation et des emplois aux Premières nations tout en les aidant à atteindre une indépendance financière et commerciale. PCL est en mesure d'élaborer un programme souple et adaptable qui reflète les besoins uniques de ses partenaires des Premières nations. Il peut s'agir de partenariats officiels sous forme de coentreprises qui prévoient le partage des recettes réalisées dans des projets de construction. L'éducation et la formation étant souvent la grande priorité des Premières nations, le College of Construction de PCL a élaboré un programme de formation en cours d'emploi à l'intention des travailleurs locaux.

4

Procédures

De nombreuses entreprises ont établi des procédures afin de s'assurer que les employés et les gestionnaires comprennent les engagements de principe envers les Autochtones. Ces procédures peuvent entraîner, entre autres, la création d'un groupe de travail qui définit les obstacles à l'emploi, la préparation d'un plan d'action en vue d'embaucher plus d'Autochtones, la production d'un guide de gestion pour un programme d'affaires autochtones, et l'élaboration de politiques spéciales d'embauche, de formation et d'achat. Voici quelques exemples :

- En 1991, la **Banque de Montréal** a formé un *groupe de travail sur la promotion de l'emploi autochtone* pour élaborer des plans d'action visant une représentation équitable des Autochtones au sein de sa main-d'oeuvre. En peu

de temps, le groupe a reconnu qu'il fallait tout d'abord définir et éliminer les obstacles au recrutement et au maintien en fonction des travailleurs autochtones. Ce groupe de travail était dirigé par un vice-président à la direction sous l'égide du vice-président du conseil de la banque. Il était composé de 44 personnes (y compris des employés autochtones) représentant tous les secteurs d'activité de la banque. Les membres du groupe ont été répartis en cinq équipes d'intervention. Ils ont découvert 31 obstacles à l'emploi et ont présenté 31 plans d'action visant à éliminer ces obstacles, à parvenir à une main-d'œuvre représentative et à créer un milieu de travail qui favorise le maintien en fonction et la promotion.

- **Syncrude Canada Limited** a formé un *comité directeur responsable du perfectionnement des Autochtones et du développement de leurs collectivités*. Ce comité, composé de directeurs de tous les secteurs de l'entreprise, veille à ce que les engagements de Syncrude envers le perfectionnement des Autochtones et le développement de leurs collectivités soient respectés. Pour y arriver, il fixe des objectifs à inclure dans les stratégies de l'entreprise, puis il aide les gestionnaires à mettre en œuvre des initiatives d'éducation et de communication afin d'atteindre ces objectifs, et, si nécessaire, il étudie la possibilité de mettre en place des initiatives spéciales. Syncrude s'était fixé comme objectif un taux de représentation autochtone de 13 p. 100 dans sa main-d'œuvre (y compris les fournisseurs), objectif que l'entreprise a atteint vers la fin de 1997.
- **Alberta-Pacific Forest Products Inc.** a préparé un *guide de gestion des affaires autochtones*, un outil pour encourager la participation des Autochtones à toutes les activités de l'entreprise. Plusieurs Autochtones vivant dans la zone où l'entreprise mène ces activités d'aménagement forestier ont été consultés lors de la définition des objectifs de la politique en la matière et des lignes directrices présentées dans le guide de gestion. Ce dernier comprend des lignes directrices sur l'emploi des Autochtones, les occasions d'affaires, et l'aide à la recherche visant à recueillir et à enregistrer l'information que les Autochtones possèdent sur les personnes, les plantes, les insectes et les animaux qui vivent dans la zone d'aménagement forestier. Le guide de gestion des affaires autochtones a été intégré au guide de gestion général de l'entreprise. Il sera revu et mis à jour régulièrement afin de tenir compte des changements apportés aux objectifs de l'entreprise et des collectivités autochtones.
- Dans le cadre de ses engagements promulguant un maximum d'opportunités aux Autochtones dans les projets qu'elle mène dans le Nord, **Manitoba Hydro** offre des motivations supplémentaires à son programme "Buy Manitoba". Sont alors comprises les qualités d'embauche requises pour les travailleurs locaux; l'ampleur des projets qui conviennent aux compétences des entreprises locales; ainsi que le contenu des provisions du Nord du Manitoba.



Programmes

De nombreux organismes ont créé des programmes en vue de faciliter le recrutement, le maintien en fonction et la promotion des Autochtones dans leur milieu de travail. Il peut s'agir de programmes préalables à l'emploi ou de formation qui s'adressent aux Autochtones, où encore d'initiatives visant la création d'un milieu de travail offrant un plus grand soutien. Voici quelques exemples :

- Depuis 1991, la **CIBC** parraine un *programme de stage autochtone* pour les étudiants de niveau postsecondaire. Ce programme a pour but d'accroître les capacités des étudiants afin de favoriser leurs possibilités d'emploi au sein de la banque et ailleurs; d'offrir aux étudiants l'occasion d'acquérir de l'expérience dans le secteur des services financiers et de les intéresser à une carrière dans ce domaine; et d'aider les étudiants à décider si une carrière au sein de la CIBC leur conviendrait. Il offre également à la CIBC l'occasion de sensibiliser les collectivités autochtones pour que la banque puisse créer un répertoire de candidats autochtones pour des postes éventuels, ainsi que l'occasion de travailler directement avec des représentants autochtones dans les universités ou les organismes communautaires pour que les relations de la banque avec les étudiants autochtones soient plus efficaces. Le programme offre des emplois d'été aux étudiants de niveau postsecondaire et leur donne l'occasion d'obtenir une bourse d'études si leur rendement est jugé satisfaisant. Les candidats qui manifestent le désir d'entreprendre une carrière à la CIBC reçoivent de l'information supplémentaire et des conseils d'orientation professionnelle. On entretient des relations avec les étudiants autochtones durant l'année scolaire pour qu'ils continuent à s'intéresser à un emploi à la CIBC.
- **B.C. Hydro** a élaboré une méthode très efficace de *formation interculturelle* en étroite collaboration avec les Autochtones. Le programme est présenté par des Autochtones et est offert au personnel de B.C. Hydro et à des participants d'autres organismes. Il comporte trois niveaux de formation. Au niveau I, une séance d'une demi-journée, le programme comprend une introduction au sujet; une discussion sur les raisons pour lesquelles il faut avoir une stratégie de relations avec les Autochtones; des renseignements historiques, culturels et linguistiques sur les Premières nations; une discussion sur l'établissement de relations et une introduction au protocole. Le niveau II, qui dure une journée, approfondit ce qu'on apprend au premier niveau et offre plus d'information sur des groupes autochtones. Enfin, le niveau III dure deux jours et comprend des réunions animées entre des groupes autochtones et des représentants de l'entreprise.
- Le *personnel de liaison autochtone* de la **Pétrolière Impériale Ressources Limitée** assume d'importantes responsabilités en aidant à accroître les possibilités d'emploi directes et indirectes pour les Autochtones de la région. Ces responsabilités comprennent l'élaboration d'initiatives visant à accroître le nombre d'employés autochtones dans certains secteurs d'activité, en collaboration avec l'entreprise, les Autochtones et d'autres intervenants; la

revision et l'évaluation des demandes d'information sur les occasions d'affaires éventuelles pour les Autochtones; ainsi que l'animation de séances de formation pour les employés afin de promouvoir la compréhension des questions interculturelles.

Ententes de partenariat

Des entreprises avant-gardistes font appel à des ententes de partenariat et à des ententes intégrées avec les organisations autochtones pour accroître la participation des Autochtones au marché du travail et atteindre d'autres objectifs de développement économique. Voici quelques exemples :

- Les accords de *partenariat officiels* avec les Conseils tribaux et la nation Métis étaient cruciaux quant au succès de la stratégie des relations avec les Autochtones de **SaskEnergy**. Les ententes ont engagé les partenaires à travailler en collaboration pour améliorer l'embauche, l'éducation et la formation, ainsi que les possibilités commerciales pour les populations autochtones. Au fil des années, certains accords ont été prolongés et affinés. À aujourd'hui, les employés autochtones représentent 9% de la main d'oeuvre de SaskEnergy, contre 0,8% en 1993.
- Depuis la signature en 1975 de la convention de la Baie James et du Nord québécois, **Hydro-Québec** a signé des *accords détaillés* avec les Premières Nations du Québec. Ces ententes comprennent des engagements bien définis ayant pour objectif de minimiser les répercussions néfastes des projets hydro-électriques sur la population autochtone locale, ainsi que prendre des dispositions pour maximiser les aspects positifs en favorisant la collectivité, l'économie et le développement culturel. Prenons pour exemple l'entente de Nadoshtin en 2002 avec les Cris du Nord du Québec qui va aboutir à un contrat de construction d'une valeur de 300 \$ millions pour les employeurs Cris ; le projet Eastmain 1 quant à lui, suit son cours.
- Conformément au programme de développement de l'emploi pour les Autochtones du **gouvernement du Saskatchewan**, les ententes visant à promouvoir l'embauche autochtone ont été *signées en partenariat* avec un grand nombre d'organismes dans les services médicaux, l'éducation et les secteurs privés. Le programme a ainsi créé 1 700 emplois pour les Autochtones depuis 1992.
- Il y a presque dix ans, les Services aux Régions du Nord de la **Société Canadienne des Postes** ont inauguré les *partenariats* entre la Société Canadienne des Postes et les collectivités autochtones, créant ainsi 158 bureaux de poste dans le nord gérés par des collaborateurs devenus aujourd'hui des partenaires à part entière. Les Services du Nord favorisent les concessions indigènes et les partenariats en enseignant le savoir-faire et les pratiques nécessaires au bon fonctionnement des exploitations. Soixante-dix pour cent des employés des bureaux de postes du Nord sont actuellement des Autochtones



Initiatives en matière de communications

Un nombre croissant d'entreprises font connaître, dans leurs rapports annuels, les progrès réalisés en matière d'emploi des Autochtones et de passation de contrats avec les Autochtones. Au nombre des autres outils de communication, notons les études sur des questions précises, les bulletins des entreprises et les rapports d'étape périodiques. Voici quelques exemples :

- **BC Rail** a rédigé son premier *compte-rendu* en 1997. Celui-ci résumait les progrès réalisés dans le protocole des affaires autochtones. Le protocole engage la compagnie à favoriser des relations harmonieuses avec les collectivités des Premières Nations environnantes et, quand cela est possible, à développer des opportunités commerciales. Ces dernières années, BC Rail a régulièrement rendu compte des progrès de son partenariat avec les Premières Nations dans son rapport annuel.
- **BHP Diamonds** rend annuellement *deux rapports spécifiques*, un sur l'embauche et l'autre sur les dépenses effectuées dans le Nord. Ceux-ci présentent des mises à jour sur les progrès de la compagnie quant aux objectifs fixés reliés à l'embauche autochtone et à l'approvisionnement de sa mine d'Ekati.
- En 1994, **Synchrude** publia son premier *compte-rendu* sur les Autochtones. Celui-ci traitait des progrès accomplis par la compagnie au cours des 20 premières années concernant les collectivités autochtones et les populations. Un second rapport autochtone parut en 1997 et un troisième en 2002. Synchrude fournit également des renseignements sur ses relations avec les Autochtones dans son rapport permanent annuel.

4.6 Liste de contrôle des pratiques exemplaires

Publiée dans *Corporate Aboriginal Relations: Best Practice Case Studies*, cette liste de contrôle s'inspire des pratiques des entreprises avant-gardistes canadiennes.

Utilisez cette liste à des fins d'analyse comparative. Elle donne aussi des idées et des options ayant trait à l'emploi des Autochtones et aux relations d'affaires. Il n'est pas nécessaire de faire tout ce qui est mentionné sur la liste; choisissez plutôt ce qui convient à votre organisme.

☆ Voir aussi	Section 6.7 : Outils de référence6-40
--------------	---

1. ACCROÎTRE LA VOLONTÉ ET LA CAPACITÉ DE L'ENTREPRISE

1.1 Élaborer et adopter une stratégie ou une politique officielles relatives aux Autochtones

- Nommer un coordonnateur et former une équipe pour l'élaboration de la politique
- Démontrer la nécessité d'une stratégie ou d'une politique en matière de relations avec les Autochtones
- Élaborer une stratégie conjointement avec les Autochtones et d'autres intervenants
- Faire approuver la politique par le conseil d'administration
- Obtenir la sanction et le soutien du syndicat
- Organiser une activité de lancement officiel lors de l'adoption de la politique
- Communiquer la stratégie ou la politique aux employés et aux gens de l'extérieur
- Maintenir le rôle des cadres supérieurs dans la promotion de la stratégie ou de la politique

1.2 Consacrer des ressources aux initiatives ayant rapport aux relations avec les Autochtones

- Nommer un coordonnateur des affaires autochtones
- Créer puis doter une unité des relations avec les Autochtones (si l'envergure du programme le justifie)
- Définir le mandat et le lien hiérarchique par rapport à la haute direction
- Définir les liens avec les autres secteurs de l'organisation et les responsabilités de ces derniers



1.3 Intégrer les relations avec les Autochtones au processus de planification de l'entreprise

- Fixer des objectifs réalistes à long terme
- Confier des responsabilités aux unités fonctionnelles pertinentes pour atteindre les objectifs
- Fixer des objectifs annuels pour les unités fonctionnelles
- Établir un processus d'imputabilité
- Établir des systèmes de suivi et de rapports d'activités
- Intégrer l'imputabilité au processus d'examen du rendement des gestionnaires

1.4 Favoriser la compréhension et la connaissance des relations autochtones

- Communiquer régulièrement la politique, le programme et les résultats aux employés
- Communiquer régulièrement la politique, le programme et les résultats aux intervenants autochtones
- Communiquer régulièrement la politique, le programme et les résultats aux intervenants de l'extérieur
- Offrir aux gestionnaires des ateliers de sensibilisation à la réalité autochtone
- Offrir aux employés des ateliers de sensibilisation à la réalité autochtone

4

2. ÉDUCATION ET FORMATION

2.1 Encourager les jeunes à poursuivre leurs études

- Établir des liens avec les écoles qui accueillent un grand nombre d'Autochtones
- Renseigner les étudiants sur les options qu'ils ont au niveau de l'éducation et des carrières
- Trouver des personnes qui pourraient servir de modèles et de mentors aux étudiants autochtones et les inviter à s'engager
- Élaborer des programmes d'éducation
- Offrir aux étudiants des programmes de stages de courte durée



2.2 Offrir des possibilités d'éducation et de formation incluant du soutien

- Élaborer ou appuyer des programmes d'accès aux études postsecondaires
- Accorder des bourses d'études et des prix dans les disciplines pertinentes
- Élaborer des programmes d'accès aux programmes de formation offerts par l'entreprise
- Élaborer ou appuyer des programmes d'accès à des cours de formation dans les métiers spécialisés
- Donner de l'information sur le processus de qualification ou de certification dans les métiers spécialisés
- Élaborer ou appuyer des programmes de formation dans des domaines hautement spécialisés

2.3 Offrir des programmes préalables à l'emploi

- Élaborer des programmes de préparation à l'emploi ou participer à de tels programmes
- Relier la formation à des emplois précis
- Assurer un emploi aux participants du programme qui ont réussi
- Offrir des ateliers sur les compétences reliées à l'emploi
- Offrir des emplois d'été
- Offrir des affectations temporaires

3. AMÉLIORATION DES POSSIBILITÉS D'EMPLOI

3.1 Élaborer une stratégie visant l'emploi des Autochtones

- Mettre sur pied un comité consultatif ou un groupe de travail spécial
- Assurer la participation des Autochtones et des autres intervenants
- Fixer des objectifs à long terme axés sur l'emploi des Autochtones
- Déterminer des objectifs annuels en matière d'emploi des Autochtones
- Définir les obstacles à l'emploi des Autochtones
- Déterminer les modifications à apporter à la politique des ressources humaines de l'entreprise



- Définir les mesures spéciales nécessaires pour améliorer les possibilités d'emploi
- Élaborer un plan d'action
- Mettre en place un processus d'imputabilité

3.2 Cibler des initiatives de recrutement

- Cibler les organisations qui accueillent un grand nombre d'Autochtones lors d'activités de diffusion externe (*outreach*)
- Visiter les collectivités et les établissements de formation autochtones
- Encourager les Autochtones à visiter des bureaux ou des lieux de travail et faciliter ces visites
- Former des réseaux avec des Autochtones qui travaillent comme conseillers pédagogiques ou comme conseillers en matière d'emploi
- Former des partenariats avec des collectivités et des organismes de services autochtones
- Informer les organisations autochtones des possibilités d'emploi
- Consulter les banques de candidats autochtones
- Promouvoir la mise sur pied de banques de candidats autochtones

3.3 Faciliter l'accès à l'emploi

- S'assurer qu'il y a des candidats autochtones lors du recrutement
- Inclure les Autochtones dans le processus de sélection
- Participer aux programmes de stages pour Autochtones
- Inclure les préférences d'embauche dans la négociation des conventions collectives
- Inclure les stages pour apprentis dans la négociation des conventions collectives
- Offrir une formation en cours d'emploi pour les postes techniques et les métiers spécialisés

3.4 Encourager le perfectionnement professionnel

- Offrir un programme interne d'éducation de base et d'alphabetisation
- Adapter les programmes de formation de l'entreprise afin de tenir compte de la réalité autochtone
- S'assurer que les Autochtones ont accès au perfectionnement en gestion et en supervision
- Planifier la relève et s'assurer que les Autochtones sont représentés
- Promouvoir et faciliter l'encadrement

3.5 Créer un milieu de travail positif

- Mettre en œuvre des mesures visant à éliminer le harcèlement, la discrimination et le racisme
- Promouvoir la diversité de la main-d'œuvre en tant qu'avantage pour l'entreprise
- Utiliser les groupes consultatifs d'employés autochtones comme une ressource mise à la disposition des gestionnaires
- Encourager la mise sur pied de réseaux de soutien aux employés autochtones
- Favoriser une forme d'apprentissage par jumelage pour les nouveaux employés autochtones

4. DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES AUTOCHTONES

4.1 Élaborer des politiques d'approvisionnement

- Fixer des objectifs à long terme axés sur la participation des entreprises autochtones
- Fixer des objectifs annuels axés sur la participation des entreprises autochtones
- Adopter des politiques d'approvisionnement qui visent les fournisseurs autochtones
- Réserver certains contrats aux entreprises autochtones
- Accorder les contrats réservés au moyen d'un processus d'appel d'offres négocié ou restreint
- Offrir des contrats d'approvisionnement de longue durée afin de promouvoir la création et l'expansion d'entreprises
- Exiger que les grands fournisseurs donnent aux Autochtones la possibilité de participer



4.2 Franchir les obstacles à l'approvisionnement

- Diviser les contrats en plusieurs parties afin que les petites entreprises puissent y avoir accès
- S'assurer que les fournisseurs autochtones sont sur les listes de soumissionnaires
- Donner un préavis aux collectivités ou aux entreprises autochtones sur les contrats à venir
- Clarifier le processus d'approvisionnement qui s'applique aux entreprises autochtones
- Suivre un processus de sélection préalable pour favoriser la compétitivité des soumissions
- Renseigner les soumissionnaires éventuels sur les exigences légales et réglementaires et sur les prescriptions de sécurité
- Aider les soumissionnaires éventuels à satisfaire aux exigences légales et réglementaires et aux prescriptions de sécurité
- Ne pas insister sur les exigences en matière de cautions de soumission et de garanties de bonne exécution, si possible

4.3 Promouvoir le développement des fournisseurs

- Créer des banques d'entreprises et de fournisseurs autochtones locaux
- Aider les entreprises autochtones à concurrencer efficacement pour obtenir des contrats
- Encourager le perfectionnement en gestion parmi les gens d'affaires autochtones
- Encourager les entreprises autochtones à créer des coentreprises avec des entreprises non autochtones pour accroître leur capacité
- Accorder des subventions et une aide financière
- Conseiller les soumissionnaires non choisis pour les aider à améliorer leurs offres
- Créer des possibilités d'affaires conjointes afin de promouvoir le développement de grands fournisseurs autochtones



4.4 Participer à des projets d'affaires coopératifs

- Participer à des projets d'affaires coopératifs avec des organisations autochtones
- Structurer les projets d'affaires de façon à assurer d'importants avantages aux partenaires autochtones
- Établir des partenariats avec des organismes de développement autochtones pour créer des complexes commerciaux

5. RELATIONS COMMUNAUTAIRES

5.1 Établir des communications avec les collectivités locales

- Mettre sur pied un comité de liaison communautaire
- Former des conseils consultatifs autochtones
- Envisager la représentation des leaders des communautés au sein du conseil de direction
- Assurer une information continue au moyen de groupes d'affaires autochtones ou d'autres membres du personnel
- Produire des outils de communication sous diverses formes et dans les langues locales

5.2 Consacrer des ressources au développement communautaire

- Aider les collectivités locales à définir leurs besoins en matière de développement communautaire
- Affecter des employés à l'élaboration, en collaboration avec la communauté, de stratégies de développement des entreprises et de développement économique
- Offrir aux représentants des collectivités les possibilités de formation offertes aux employés de l'entreprise
- Prêter de l'équipement pour la réalisation de projets communautaires
- Consacrer des fonds à l'infrastructure communautaire
- Parrainer et promouvoir des événements et des projets communautaires
- Faire des dons aux collectivités autochtones
- Promouvoir la reconnaissance des réalisations des Autochtones dans la collectivité autochtone et les environs



5.3 Élaborer des initiatives de collaboration

- Établir des mécanismes conjoints de planification et de prise de décisions
- Établir des processus conjoints de résolution de problèmes et de règlement de griefs
- Conclure des ententes intégrées sur le développement socio-économique
- Créer des partenariats en matière d'éducation et de formation
- Établir des partenariats pour la création d'emplois
- Créer des partenariats axés sur le développement des entreprises
- Élaborer des initiatives conjointes en matière d'environnement
- Lancer des initiatives conjointes de gestion des ressources

Traduction d'extraits tirés de *Corporate Aboriginal Relations: Best Practice Case Studies*, par Pamela Sloan et Roger Hill © Hill Sloan Associates Inc., 1995. Utilisé avec l'autorisation des auteurs.



CHAPITRE 5

Sensibilisation à la réalité autochtone



La connaissance et la compréhension sont à la base des relations constructives fondées sur la confiance et le respect mutuel. De nombreux obstacles comportementaux à l'emploi des Autochtones résultent d'idées fausses et d'un manque d'information.

La section 5.1 résume le contenu de ce chapitre. À la section 5.2, dix idées fausses très répandues sont réfutées. La section 5.3 explique pourquoi la sensibilisation à la réalité autochtone joue un rôle important dans la mise en œuvre d'une stratégie visant l'emploi des Autochtones. La section 5.4 suggère des moyens d'établir des relations avec les collectivités autochtones. À la section 5.5, on décrit comment les Aînés perçoivent leurs rôles dans diverses situations. Des événements ayant rapport à l'emploi des Autochtones, décrits dans les « Faits saillants de l'histoire autochtone », ont été regroupés sous quatre grands thèmes et sont présentés à la section 5.6. La section 5.7 porte sur les faits saillants de l'histoire autochtone, et la section 5.8 donne des renseignements généraux sur les peuples autochtones et leurs langues.

Contenu du CHAPITRE 5 :

5.1	Résumé du chapitre	5-2
5.2	Dissiper les mythes	5-4
5.3	Favoriser la sensibilisation à la réalité autochtone	5-13
5.4	Créer des liens avec les collectivités autochtones	5-16
5.5	Protocole à suivre avec les Aînés	5-22
5.6	Thèmes associés aux faits saillants de l'histoire autochtone	5-29
5.7	Faits saillants de l'histoire autochtone	5-37
5.8	Communautés et groupes linguistiques autochtones	5-51

*

* Pour plus d'information, veuillez consulter les guides régionaux.



5.1 Résumé du chapitre

5.2

Dissiper les mythes (page 5-5)

Les stéréotypes résultent la plupart du temps d'idées fausses sur un groupe d'individus. Cette section porte sur dix mythes répandus à propos des Autochtones et offre des renseignements factuels pour les récuser. Elle peut servir à favoriser la compréhension et l'éducation, et à appuyer la mise en place de moyens de sensibilisation à la réalité autochtone dans votre organisation.

5.3

Favoriser la sensibilisation à la réalité autochtone (page 5-14)

Cette section a pour objectif d'aider les employeurs à comprendre l'importance d'accentuer la sensibilisation à la réalité autochtone au sein de leur entreprise.

Une meilleure sensibilisation à la réalité autochtone peut aider les employeurs à faciliter le recrutement, le maintien en fonction et la promotion des employés autochtones. En approfondissant la compréhension et les connaissances des employés, on peut modifier leurs attitudes et aider à transformer la culture de l'entreprise.

5.4

Créer des liens avec les collectivités autochtones (page 5-17)

De nombreux employeurs cherchent de l'information sur la façon d'établir des relations avec les collectivités autochtones. Lorsqu'on connaît le protocole en usage dans la collectivité, il est plus facile de bâtir des relations respectueuses.

Cette section porte sur ce qu'il faut considérer avant de tenter d'établir des rapports ou de bâtir des relations durables avec les collectivités autochtones.

Les employeurs peuvent appliquer ces suggestions dans leurs démarches visant à établir des relations fructueuses avec les collectivités autochtones.



5.5**Protocole à suivre avec les Aînés (page 5-23)**

Les Aînés jouent un rôle important dans la culture autochtone. Les faire participer à toutes les activités est un signe de respect. Les employeurs qui entretiennent des rapports avec des individus, des organisations et des collectivités autochtones voudront peut-être consulter un Aîné pour recevoir des conseils et profiter de sa connaissance de la collectivité.

Des entrevues ont été menées avec un Aîné des Premières nations, une Aînée inuit et une Aînée métisse pour savoir comment ils perçoivent leur rôle dans les situations traditionnelles et contemporaines. Bien qu'ils aient exprimé des points de vue personnels, ils offrent un excellent prélude à la découverte du rôle des Aînés.

5.6**Thèmes associés aux faits saillants de l'histoire autochtone (page 5-30)**

Des événements ayant rapport à l'emploi des Autochtones, décrits à la section 5.7 (« Faits saillants de l'histoire autochtone »), ont été regroupés sous quatre grands thèmes : les droits légaux et politiques des peuples autochtones, les traités et les revendications territoriales, les mesures favorisant l'emploi des Autochtones, et les mesures adoptées pour assimiler les Autochtones ou détruire leur identité. Chaque thème est décrit d'un point de vue autochtone et accompagné d'une explication de sa signification dans un contexte moderne, tant autochtone que non autochtone.

Consultez cette section pour mieux comprendre l'histoire autochtone et ses retentissements actuels.

5.7**Faits saillants de l'histoire autochtone (page 5-38)**

Cette section décrit l'histoire des Autochtones au Canada avant et après l'arrivée des Européens.

Elle offre une importante information contextuelle sur les peuples autochtones et sur des événements qui ont façonné leur histoire.

Les employeurs peuvent utiliser la chronologie des événements présentée dans cette section pour favoriser la sensibilisation à la réalité autochtone et la compréhension de cette réalité au sein de leur entreprise.



5.8

Communautés et groupes linguistiques autochtones (page 5-52)

Vous trouverez dans cette section des renseignements généraux sur les peuples autochtones.

La diversité des peuples autochtones au Canada est mise en lumière dans un bref portrait. Celui-ci décrit plusieurs caractéristiques démographiques et culturelles, y compris le nombre d'Autochtones et de collectivités, leurs lieux de résidence et leurs langues.



5.2 Dissiper les mythes

De nombreuses idées fausses sur les peuples autochtones au Canada sont fondées sur des stéréotypes et un manque d'information. Ces idées entraînent de sérieuses conséquences et sont souvent à la base du racisme et de la discrimination dont sont encore victimes de nos jours les peuples autochtones. Si ces idées sont perpétuées, elles peuvent réduire l'efficacité des initiatives des employeurs visant la participation des Autochtones au marché du travail.

En dissipant les mythes, on favorise l'établissement de relations basées sur la confiance et le respect mutuel. Ci-dessous sont présentés dix mythes répandus à propos des peuples autochtones, ainsi que de l'information factuelle qui aidera à les faire disparaître.

☆ Voir aussi

Section 6.9 : Listes de contrôle6-58
Glossaire

MYTHE : Tous les Autochtones se ressemblent.

Les faits :

La population autochtone est très diversifiée :

- La population autochtone comprend des gens des Premières nations, des Inuit et des Métis. Chacun de ces groupes a sa propre histoire et sa propre culture, et forme une société distincte.
- Plus de 50 langues autochtones sont parlées aujourd'hui au Canada.
- Les Autochtones vivent un peu partout au Canada, dans des milieux divers tels que les centres urbains, les zones rurales et les régions éloignées.

☆ Voir aussi

Section 3.3 : Information statistique et démographique3-9
Section 5.8 : Communautés et groupes linguistiques autochtones5-52



MYTHE : Les Autochtones ont toujours eu les mêmes droits que les autres au Canada.

Les faits :

Ce n'est que tout récemment que les Autochtones ont commencé à obtenir les mêmes droits que les autres au Canada :

- Les membres inscrits des Premières nations ont obtenu le droit de vote en 1960.
- Depuis l'affaire *Calder* en 1973 et l'affaire *Delgamuukw* en 1997, le titre ancestral équivaut à la propriété commune de terres (excluant la propriété individuelle).

Tout au long de l'histoire, on a refusé aux Autochtones certains droits consentis aux autres au Canada :

- En 1880, une modification à la *Loi sur les Indiens* prévoyait l'émancipation automatique (perte de statut) de tout Indien qui obtenait un diplôme universitaire ou de toute Indienne qui épousait un non-Indien ou un Indien non inscrit. Ce n'est qu'en 1985 que l'émancipation a été officiellement abolie.
- En 1884, une modification à la *Loi sur les Indiens* condamnait à la prison toute personne qui participait à un potlatch, à la danse tawanawa et à d'autres rites (cérémonies traditionnelles autochtones).

☆ Voir aussi

Section 5.6 : Thèmes associés aux faits saillants de l'histoire autochtone ... 5-30

Section 6.7 : Outils de référence 6-40



MYTHE : Les Autochtones sont responsables de leur situation actuelle.

Les faits :

De nombreux facteurs ont contribué à la situation actuelle des Autochtones au Canada :

- Avant l'arrivée des Européens, les collectivités autochtones étaient fortes et autosuffisantes.
- Bien que les Autochtones n'aient jamais été conquis, le processus de colonisation a entraîné la perte de contrôle de leur destinée.
- Les politiques de déplacement et d'assimilation (p. ex. les écoles résidentielles et l'interdiction du potlach) ont retiré aux Autochtones leurs pouvoirs traditionnels, sociaux, économiques et politiques.
- Les Autochtones reprennent en ce moment le contrôle au moyen d'un processus de guérison, de négociation et de partenariat.

☆ Voir aussi

Section 5.6 : Thèmes associés aux faits saillants de l'histoire autochtone....5-30

Section 6.7 : Outils de référence6-40



MYTHE : Les Autochtones ont beaucoup de fonds.

Les faits :

Les Autochtones ont des salaires inférieurs et sont plus dépendants des fonds gouvernementaux que les autres Canadiens :

- Le revenu moyen pour un Autochtone faisant partie de la population active canadienne était de 21 300 \$ en 2001, ce qui représente presque 30 p. 100 de moins qu'un non Autochtone.
- Les Autochtones comptent sur les paiements de transfert gouvernementaux pour presque 17 p. 100 de leur revenu, contre seulement 11 p. 100 pour les non Autochtones.
- Bien que, à long terme, les fonds pour les revendications territoriales encouragent la croissance économique, leurs répercussions sur le salaire de chacun, pour la plupart des Autochtones, seront minimales. Étant donné l'écart existant entre le revenu d'un Autochtone et d'un non Autochtone, l'inégalité sera longue à disparaître.

☆ Voir aussi

Section 3.3 : Information statistique et démographique 3-9

Section 5.6 : Thèmes associés aux faits saillants de l'histoire autochtone ... 5-30

Section 6.7 : Outils de référence 6-40



MYTHE : Tout est gratuit pour les Autochtones; ils ne paient pas leur logement, leurs études ou leurs frais médicaux.

Les faits :

Il est vrai que certains services sont gratuits. La loi ou les ententes précisent ces services de même que les personnes qui y ont droit :

- Les membres inscrits des Premières nations reçoivent certains services gratuitement. Ces services font partie des obligations statutaires du gouvernement fédéral en vertu de la *Loi sur les Indiens*.
- Lorsqu'un membre inscrit d'une Première nation quitte sa communauté, l'accès à ces droits est limité. À mesure que le gouvernement fédéral réduit ses dépenses, le nombre d'éléments admissibles en vertu d'obligations statutaires diminue également.
- Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien assure certains services aux Inuit dans le cadre de ses programmes destinés aux Indiens et aux Inuit. Il assure des services qui sont fournis aux Canadiens par leurs gouvernements provinciaux ou municipaux. Ces services comprennent l'éducation, les services sociaux et l'infrastructure communautaire.
- Bien que le gouvernement fédéral n'ait aucune obligation statutaire envers les Métis, il accorde un financement de base aux organisations qui représentent les Métis pour les aider à promouvoir des programmes et des politiques qui ont des répercussions sur leurs membres (p. ex. ceux qui ont trait au statut socio-économique, à la santé et à l'identité culturelle), et à mener des négociations à ce sujet avec les gouvernements fédéral et provinciaux. Certains groupes métis ont également signé des ententes avec les gouvernements provinciaux pour assurer différents services (ces ententes et ces services varient).
- À part les services énumérés dans les textes législatifs et les ententes, les Autochtones paient leurs propres dépenses.

☆ Voir aussi

Section 5.7 : Faits saillants de l'histoire autochtone	5-38
Section 6.7 : Outils de référence	6-40



MYTHE : Les Autochtones ne paient ni impôts ni taxes.

Les faits :

L'exonération fiscale ne s'applique qu'en des cas très limités. Chaque année, les Autochtones déboursent d'importantes sommes sous forme d'impôts et de taxes :

- Les Inuit et les Métis paient toujours des impôts et des taxes.
- Les membres des Premières nations sans statut et les membres inscrits vivant hors-réserve paient des impôts et des taxes comme tout le monde.
- Les membres inscrits des Premières nations qui travaillent hors-réserve paient l'impôt sur le revenu, quel que soit leur lieu de résidence (y compris dans les réserves).
- Les membres inscrits des Premières nations doivent payer des frais administratifs considérables pour présenter une demande de remboursement de taxe relative à des achats d'une valeur inférieure à 500 \$ effectués hors-réserve. La plupart d'entre eux choisissent donc de payer la taxe de vente.
- Les membres inscrits des Premières nations sont parfois exemptés de payer des taxes. L'exonération fiscale fait partie des obligations statutaires du gouvernement fédéral en vertu de la *Loi sur les Indiens*.

☆ **Voir aussi**

Section 5.7 : Faits saillants de l'histoire autochtone..... 5-38

Section 6.7 : Outils de référence..... 6-40



MYTHE : Les Autochtones ne peuvent ni s'intégrer à la société dominante ni s'y adapter.

Les faits :

Les Autochtones entretiennent des relations étendues et fructueuses avec le reste de la société canadienne :

- Les Autochtones fréquentent un grand nombre de collèges et d'universités, et obtiennent des diplômes.
- Les Autochtones travaillent dans tous les secteurs de l'économie, plusieurs d'entre eux dans de grandes industries comme les mines, les forêts, les banques, la construction, etc.
- Les entreprises autochtones forment des coentreprises (et concluent d'autres genres d'ententes commerciales) avec les entreprises non autochtones.

☆ Voir aussi

Section 3.3 : Information statistique et démographique.....3-9

Section 4.5 : Exemples de pratiques adoptées par des entreprises4-27

Section 5.4 : Créer des liens avec les collectivités autochtones.....5-17

MYTHE : Les Autochtones n'ont pas une bonne éthique du travail; leurs taux de roulement et d'absentéisme sont élevés.

Les faits :

Les Autochtones sont des employés habiles, productifs et fiables, et leurs employeurs les estiment :

- Les Autochtones s'inscrivent souvent, et en grand nombre, aux programmes d'éducation et de formation reliés à leur travail.
- Les Autochtones travaillent dans de nombreux domaines et dans tous les secteurs de l'économie.
- Les Autochtones sont appréciés parce qu'ils sont des employés stables et fiables qui contribuent de plusieurs façons au succès de l'entreprise.
- Des régimes de travail souples peuvent être mis en place pour tenir compte des activités traditionnelles des Autochtones, puisque les jours où on participe à ces activités ne correspondent pas toujours aux jours fériés.

☆ Voir aussi

Section 3.3 : Information statistique et démographique.....3-9

Section 4.4 :

Questions clés : recrutement – maintien en fonction – promotion.....4-18

Section 4.5 : Exemples de pratiques adoptées par des entreprises4-27



MYTHE : On ne trouve pas d'Autochtones qualifiés à embaucher.

Les faits :

Les Autochtones sont en train d'acquérir l'éducation, le savoir-faire et les compétences requises pour être aptes à travailler dans tous les secteurs économiques :

- En 2001, plus de 440 000 Autochtones possédaient une éducation postsecondaire, contre seulement 800 en 1969. Ce chiffre continue à croître de façon régulière.
- Les Autochtones travaillent dans tous les secteurs importants de l'économie comme le commerce, les finances et l'administration, les hautes technologies, les sciences sociales, la santé et l'éducation, ainsi que les sciences naturelles et appliquées.
- De nombreux services sont disponibles dans le but d'aider les employés à trouver et recruter des Autochtones en recherche d'emploi.

☆ Voir aussi

Section 3.3 : Information statistique et démographique 3-9

Section 4.4 :

Questions clés : recrutement – maintien en fonction – promotion..... 4-18

Section 6.5 : L'emploi autochtone et les programmes d'embauche 6-20



MYTHE : Embaucher des Autochtones est une forme de discrimination en faveur des Autochtones.

Les faits :

Embaucher des Autochtones fait partie d'une stratégie visant à développer une main-d'œuvre représentative :

- Lorsqu'on met en œuvre une stratégie visant une main-d'œuvre représentative, on cherche à faire représenter tous les groupes – ceux qui font partie de la majorité de la population et ceux qui font partie des minorités – afin de refléter la diversité démographique du pays ou la population des environs du lieu de travail.
- Les mesures prises pour accroître la participation des Autochtones au marché du travail n'ont pas été conçues pour favoriser un groupe au détriment d'un autre, mais plutôt pour accroître l'accès aux emplois disponibles et promouvoir des chances égales pour tous.
- Certaines dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés* (tout comme des lois provinciales et territoriales) permettent aux employeurs de prendre des mesures spéciales pour arriver à une représentation équitable des Autochtones et d'autres groupes au sein de la main-d'œuvre.

☆ Voir aussi

Section 3.2 :

Pourquoi embaucher des Autochtones – la stratégie d'affaires.....3-4

Section 3.4 : Lois et politiques touchant l'emploi des Autochtones3-25

Section 5.6 : Thèmes associés aux faits saillants de l'histoire autochtone....5-30



5.3 Favoriser la sensibilisation à la réalité autochtone

☆ Voir aussi Section 6.7 : Outils de référence 6-40

Pourquoi la sensibilisation à la réalité autochtone est-elle importante?

La sensibilisation à la réalité autochtone peut favoriser le recrutement, le maintien en fonction et la promotion de travailleurs autochtones.

Les employeurs constatent de plus en plus la nécessité d'être sensibilisés à la réalité autochtone afin :

- de mettre les gestionnaires et les autres employés au défi de repenser les présomptions qu'ils pourraient avoir par rapport aux Autochtones;
- de mieux comprendre l'histoire, les valeurs, les coutumes, les aspirations, les croyances et la diversité des peuples autochtones;
- de mieux comprendre les défis auxquels les peuples autochtones font face actuellement;
- d'encourager les employés à appuyer les initiatives de l'entreprise qui visent à accroître la participation des Autochtones à la main-d'œuvre.

En approfondissant la compréhension et les connaissances des employés, on peut modifier leurs attitudes et aider à transformer la culture de l'entreprise.

Tout bien considéré, l'aspect éducationnel est essentiel. Nous ne pouvons pas légiférer en matière d'attitude, ni envoyer une note de service pour essayer d'imposer une attitude. Il nous faut créer un milieu qui permet aux gens de comprendre, un milieu caractérisé par la connaissance et l'acceptation. [Traduction]

– Ronald S. Clark, président et chef de la direction, SaskEnergy



Comment accentuer la sensibilisation à la réalité autochtone?

Il y a plusieurs façons d'accentuer la sensibilisation à la réalité autochtone dans le lieu de travail.

- On trouve partout des outils de référence – livres, articles, vidéos – portant sur des questions historiques, culturelles et contemporaines. Le *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones* fournit des résultats d'analyses et de recherches approfondies qui peuvent servir à favoriser la compréhension et la sensibilisation.
- Les Aînés des collectivités environnantes sont souvent disposés à partager leur sagesse et à parler de la spiritualité, de la culture et de la vie autochtones. Les organisations autochtones peuvent recommander des Aînés.
- Les employeurs ont de plus en plus de programmes de sensibilisation à la réalité autochtone à leur disposition. Plusieurs entreprises ont élaboré de tels programmes pour leurs employés, en collaboration avec les Autochtones. Certaines d'entre elles mettent leurs programmes à la disposition d'autres organisations. Des organisations autochtones ont aussi élaboré des programmes et les offrent moyennant rémunération.

☆ Voir aussi

Section 6.6 : Sensibilisation à la réalité autochtone – sources de formation ...6-37
Section 6.7 : Outils de référence6-40
Glossaire

Sensibilisation à la réalité autochtone—un processus d'apprentissage diversifié

Les peuples autochtones ont des cultures et des traditions diverses. Il y a des différences entre les trois grands groupes (Premières nations, Inuit et Métis), tout comme au sein de chaque groupe.

Le processus de sensibilisation à la réalité autochtone est diversifié. Trois domaines de sensibilisation permettent de mieux comprendre les peuples autochtones :

- Réalité historique,
- Culture et langue,
- Questions contemporaines.

Les ateliers de sensibilisation traitent généralement l'un de ces trois sujets par rapport à l'un des trois groupes autochtones. On peut tout simplement commencer par une séance d'une demi-journée d'introduction au milieu autochtone ou, si l'on veut, prolonger la séance pour approfondir le sujet. Une seule source de



sensibilisation peut rarement offrir toute l'information nécessaire pour comprendre parfaitement les questions qui touchent les Autochtones.

Les employeurs peuvent faire appel à la collectivité locale — et aux Aînés — pour trouver le programme de sensibilisation à la réalité autochtone qui convient le mieux à leurs besoins.

☆ Voir aussi

Section 5.7 : Faits saillants de l'histoire autochtone..... 5-38

Section 6.4 : Liste de contact des organismes autochtones 6-7

Section 6.6 : Sensibilisation à la réalité autochtone — sources de formation 6-37

La signification des plumes est un bel exemple de la diversité culturelle autochtone. Même si les plumes représentent un symbole commun à plusieurs cultures, la même sorte de plume peut revêtir un sens différent d'une culture à l'autre. Si vous désirez en savoir davantage sur la signification des plumes, le texte qui suit vous offre le point de vue mohawk — partagé en 1992 par Sakokwenionkwaw (Tom Porter) — sur le sens de la plume d'Aigle sacrée.

La plume d'Aigle

Lorsque le monde était tout récent, le Créateur a créé tous les oiseaux. Il leur a donné les couleurs d'un bouquet de fleurs. À chacun, il a donné un chant qui lui est propre. Le Créateur a ordonné aux oiseaux d'accueillir chaque nouvelle journée par un concert de chants. Puis, il a nommé un chef, l'Aigle. En effet, c'est l'Aigle qui vole le plus haut, et sa vue est plus perçante que celle de toute autre créature. L'Aigle est le messager du Créateur. Au cours des quatre rites sacrés, nous porterons une plume d'Aigle dans nos cheveux. Lorsqu'on porte la plume d'Aigle ou lorsqu'on la tient à la main, on attire immédiatement l'attention du Créateur. La plume d'Aigle est le plus grand hommage que l'on puisse rendre au Créateur.

Lorsqu'une personne reçoit une plume d'Aigle, elle est reconnue avec gratitude, amour et le plus profond respect. Il faut brûler du tabac sacré pour la plume d'Aigle. On indique ainsi à l'Aigle et au Créateur le nom du nouveau porteur de la plume d'Aigle. Celui-ci doit s'assurer que tout ce qui peut altérer la pureté naturelle de son esprit (alcool et drogue) n'entrera jamais en contact avec la plume d'Aigle sacrée. Celui qui possède la plume d'Aigle lui fera une petite maison où elle sera gardée. Il faut nourrir la plume d'Aigle. On la nourrit en la tenant ou en la portant à l'occasion des cérémonies sacrées. En agissant ainsi, la plume d'Aigle sera de nouveau remplie d'énergie sacrée.

Il ne faut jamais être irrespectueux envers la plume d'Aigle, ni en abuser, ni la contaminer. Seuls les hommes et les femmes réels portent la plume d'Aigle. L'homme mohawk aura trois plumes d'Aigle dressées sur son Kahstowa (coiffure de plumes). Voilà ce que je sais sur la plume d'Aigle sacrée. Tho . . . [Traduction]



5.4 Créer des liens avec les collectivités autochtones

S'il peut être difficile d'établir et d'entretenir des relations de travail entre les collectivités autochtones et les entreprises, il n'en demeure pas moins que des relations de qualité assurent le progrès et des résultats.

N'oubliez pas que toutes les relations ne sont pas construites sur le même modèle, ne serait-ce que parce que les intervenants changent au même titre que l'objet de la relation et sa nature. L'investissement dans une relation doit donc être perçu comme une occasion de tendre la main et découvrir de nouveaux partenaires ou de renforcer la confiance et le respect entre nos partenaires actuels et nous-mêmes. La vie nous réserve toujours des surprises... et des leçons à qui veut apprendre!

★ Voir aussi	Section 6.7 : Outils de référence6-40
--------------	---

Voici quelques idées qui peuvent aider votre organisme.

1. Accroître la sensibilisation à la réalité autochtone dans votre organisme

Une mesure positive :

- aide à dissiper les mythes et les stéréotypes ayant trait aux Autochtones
- permet de bâtir des relations respectueuses
- facilite l'établissement de relations de travail
- favorise la compréhension

Comment y arriver :

- en élaborant ou en se procurant un programme de sensibilisation à la réalité autochtone
- en demandant aux collectivités locales de donner leur avis sur la façon d'accentuer la sensibilisation
- en organisant des séances de sensibilisation
- en encourageant les employés à participer à des programmes de sensibilisation

★ Voir aussi	D'autres sections de ce chapitre Section 6.6 : Sensibilisation à la réalité autochtone – sources de formation 6-37 Glossaire
--------------	--



2. Affecter du personnel et consacrer des ressources à l'établissement de relations

Une mesure positive :

- concrétise l'engagement qui permet d'établir des relations
- assure un point d'intérêt central à la création de relations
- assure la continuité des relations et des initiatives

Comment y arriver :

- en invitant les cadres supérieurs à aider à établir des relations
- en nommant un agent de liaison qui sait établir de bonnes relations
- en faisant des relations avec les Autochtones un critère d'évaluation de la performance des contrats
- en consacrant des fonds aux activités axées sur les relations avec les collectivités

☆ Voir aussi

Section 4.2 : Comment démarrer – des idées pour commencer.....	4-4
Section 4.3 : Rôle des cadres supérieurs	4-11
Section 4.5 : Exemples de pratiques adoptées par des entreprises.....	4-27

3. Consulter les employés autochtones et accorder de l'importance à leurs avis

Une mesure positive :

- les employés autochtones connaissent habituellement les collectivités locales
- les employés autochtones connaissent les besoins et les priorités de leurs employeurs

Comment y arriver :

- en mettant sur pied un comité consultatif autochtone auprès des cadres supérieurs
- en favorisant un dialogue continu

☆ Voir aussi

Section 4.2 : Comment démarrer – des idées pour commencer.....	4-4
Section 4.5 : Exemples de pratiques adoptées par des entreprises.....	4-27



4. Déterminer qui sont les personnes clés dans les collectivités locales

Une mesure positive :

- permet de suivre le bon protocole
- permet de bâtir des relations respectueuses
- permet d'établir des relations de travail plus facilement

Comment y arriver :

- en communiquant avec des ministères ou des agents responsables du développement économique
- en se renseignant sur le gouvernement de la collectivité locale
- en déterminant qui est le leader politique (chef ou maire) de la collectivité
- en déterminant qui est le responsable administratif de la collectivité
- en identifiant les autres intervenants dans la collectivité
- en se renseignant sur le bon protocole à suivre avec les personnes clés

☆ Voir aussi	Section 5.5 : Protocole à suivre avec les Aînés5-23
	Section 6.4 : Liste de contact des organismes autochtones6-7
	Glossaire

5. Se renseigner sur les collectivités locales

Une mesure positive :

- permet de bâtir des relations respectueuses
- permet d'établir des relations de travail plus facilement
- favorise la compréhension

Comment y arriver :

- en étudiant l'histoire de la collectivité
- en se renseignant sur la réalité actuelle de la collectivité
- en se renseignant sur les tabous culturels ou sociaux de la communauté
- en se renseignant sur le déroulement des réunions dans la collectivité
- en s'informant sur la façon de se comporter dans la collectivité

☆ Voir aussi	Section 5.5 : Protocole à suivre avec les Aînés5-23
	Section 5.8 : Communautés et groupes linguistiques autochtones.....5-52
	Section 6.6 : Sensibilisation à la réalité autochtone – sources de formation 6-37



6. Consulter les Autochtones de la région et accorder de l'importance à leurs avis

- Une mesure positive :**
- clarifie les attentes de la collectivité locale
 - adapte les initiatives aux priorités de la collectivité
 - étend les fondements d'une communication continue
- Comment y arriver :**
- en mettant sur pied un processus officiel permettant d'obtenir l'avis des collectivités
 - en créant un groupe consultatif autochtone formé de leaders locaux
 - en donnant priorité au dialogue continu

☆ Voir aussi	Section 4.5 : Exemples de pratiques adoptées par des entreprises.....	4-27
	Section 5.5 : Protocole à suivre avec les Aînés.....	5-23
	Section 6.4 : Liste de contact des organismes autochtones	6-7

7. Créer des réseaux avec les organisations autochtones

- Une mesure positive :**
- accroît la connaissance et la compréhension mutuelles
 - favorise la connaissance des personnes clés
 - alimente et soutient les relations
- Comment y arriver :**
- en apprenant à connaître les collectivités et les organisations locales autochtones
 - en participant aux réseaux et aux événements locaux
 - en participant aux événements et aux activités communautaires
 - en parrainant des événements

☆ Voir aussi	Section 4.2 : Comment démarrer – des idées pour commencer.....	4-4
	Section 6.4 : Liste de contact des organismes autochtones	6-7
	Section 6.6 : Sensibilisation à la réalité autochtone – sources de formation.....	6-37



8. Établir des partenariats avec les collectivités et les organisations autochtones

Une mesure positive :

- offre une structure qui, à long terme, permet de prendre des mesures et d'atteindre des résultats
- clarifie les attentes, les objectifs et les engagements des deux parties
- offre des avantages mutuels grâce à des objectifs communs et à des responsabilités partagées

Comment y arriver :

- en signant des ententes officielles et globales de partenariat
- en créant des partenariats en matière d'éducation et de formation
- en créant des partenariats en matière de développement de l'emploi

☆ Voir aussi

Section 4.5 : Exemples de pratiques adoptées par des entreprises4-27

Section 6.4 : Liste de contact des organismes autochtones6-7

9. Admettre que chaque expérience et chaque partenariat seront différents

Une mesure positive :

- aide à établir des relations respectueuses
- permet d'établir des relations de travail plus facilement
- facilite la compréhension

Comment y arriver :

- en n'entretenant pas d'idées préconçues sur ce qui doit se produire
- en évitant les suppositions sur les collectivités
- en prenant des mesures pour se renseigner sur chaque collectivité
- en s'engageant dans chaque relation

☆ Voir aussi

Section 4.5 : Exemples de pratiques adoptées par des entreprises4-27

D'autres sections de ce chapitre

Section 6.4 : Liste de contact des organismes autochtones6-7



10. Demander l'aide des coordonnateurs régionaux de l'IPAMT

Une mesure positive :

- les coordonnateurs régionaux de l'IPAMT possèdent de vastes connaissances et beaucoup d'expérience
- les coordonnateurs régionaux de l'IPAMT connaissent les collectivités et les peuples autochtones
- l'IPAMT est implantée dans toutes les régions, et les coordonnateurs régionaux connaissent la situation locale
- les coordonnateurs régionaux de l'IPAMT souhaitent vous aider – ils sont toujours prêts à vous écouter

Comment y arriver :

- en communiquant avec le coordonnateur régional de l'IPAMT

☆ **Voir aussi** Section 6.2 : Coordonnateurs régionaux de l'IPAMT 6-4



5.5 Protocole à suivre avec les Aînés

Les Aînés occupent une place importante dans leurs collectivités. Les Autochtones manifestent une grande estime pour leurs Aînés et les respectent au plus haut point. Ils les consultent à propos de nombreuses questions, allant de leurs cheminements personnels aux questions qui ont rapport à la collectivité en général.

Un Aîné :

- transmet ses connaissances sur les concepts et les croyances traditionnels, sur la spiritualité, sur les cérémonies et sur d'autres pratiques;
- dirige les cérémonies spirituelles traditionnelles; et
- offre conseils et orientation.

Il existe des Aînés des Premières nations, des Aînés inuit et des Aînés métis, et chacun d'eux joue un rôle particulier. Les croyances, les pensées et les enseignements varient d'un Aîné à l'autre, ainsi que d'une nation ou d'un groupe autochtone à l'autre.

☆ Voir aussi

Section 5.7 : Faits saillants de l'histoire autochtone	5-38
Section 6.7 : Outils de référence	6-40

Les services offerts par les Aînés sont uniques, étant donné la formation et l'expérience qu'ont ces derniers dans des domaines qui touchent la culture, la philosophie et les pratiques autochtones, ainsi que leur conception holistique de la vie. On invite et on consulte les Aînés pour plusieurs raisons :

- pour qu'ils récitent les prières de bénédiction lors d'événements;
- pour qu'ils donnent des conseils et une orientation;
- pour avoir des renseignements précis sur le patrimoine et les collectivités autochtones;
- pour mieux comprendre le rôle que les peuples autochtones ont joué dans l'histoire du Canada, leur situation actuelle et leurs aspirations.

Si vous prévoyez visiter une collectivité autochtone, parrainer un projet local, vous engager dans une coentreprise, embaucher des Autochtones ou établir des relations, il vous serait peut-être utile d'obtenir le point de vue d'un Aîné.

Un Aîné d'une Première nation, une Aînée inuit et une Aînée métisse ont été invités à se prononcer sur la façon dont ils perçoivent leur rôle dans les scénarios suivants :

- **1^{er} scénario : Demander conseil à un Aîné**



- **2^e scénario : Demander à un Aîné de réciter des prières d’ouverture et de fermeture**
- **3^e scénario : Inviter un Aîné à participer activement à une réunion ou à faire partie d’un conseil consultatif**
- **Le rôle d’une Aînée diffère-t-il de celui d’un Aîné?**
- **Quelle est la façon la plus respectueuse d’aborder un Aîné, et comment devrait-on lui exprimer sa gratitude?**

☆ Voir aussi	Section 5.3 : Favoriser la sensibilisation à la réalité autochtone..... 5-14
	Section 5.4 : Créer des liens avec les collectivités autochtones 5-17
	Section 6.4 : Liste de contact des organismes autochtones 6-7

Les textes qui suivent présentent les réponses des Aînés. Dans tous les cas, il s’agit de traductions.

Aîné d’une Première nation

1^{er} scénario : Demander conseil à un Aîné

Chaque fois que vous abordez un Aîné, commencez par lui demander s’il accepterait du tabac pour que vous puissiez vous entretenir avec lui. En acceptant votre offre de tabac, un Aîné vous signifie qu’il est prêt à vous écouter. Vous pouvez alors lui demander conseils et aide.

Recherchez un Aîné qui connaît le sujet dont vous voulez parler ou qui s’y intéresse. Offrez-lui du tabac et montrez-vous reconnaissant de sa contribution.

2^e scénario : Demander à un Aîné de réciter des prières d’ouverture et de fermeture

Parlez d’abord de ce qui se passe et dites-lui pourquoi il est invité. Offrez du tabac à l’Aîné et invitez-le. Si l’Aîné accepte le tabac, c’est qu’il viendra.

On récite une prière d’ouverture pour bénir la réunion ou l’événement (festin, rencontre sociale, cérémonie, etc.). L’Aîné parle au nom du Créateur afin de s’assurer que les participants se sentent à l’aise. La prière de fermeture a pour but de remercier les participants et d’honorer le travail réalisé. L’Aîné bénit la fin du processus.

Il ne faut pas oublier que, si une prière d’ouverture est récitée, une prière de fermeture est aussi requise, car les deux vont de pair.



3^e scénario : Inviter un Aîné à participer activement à une réunion ou à faire partie d'un conseil consultatif

Parlez d'abord de ce qui se passe et dites-lui pourquoi il est invité. Décrivez-lui la nature de son engagement, qu'il s'agisse d'une simple présence physique – l'esprit d'un Aîné procure un sentiment rassurant – ou d'une participation active, y compris sa participation au processus de prise de décisions. Offrez-lui du tabac et demandez-lui de venir. Si l'Aîné accepte le tabac, il participera.

Le rôle d'un Aîné au cours d'une réunion ou au sein d'un conseil consultatif est avant tout un rôle d'orientation. L'Aîné assure l'équilibre entre les personnes et la question abordée. Il joue un peu un rôle semblable à celui du Président de la Chambre au Parlement; il s'assure que les participants restent sur la bonne voie et se respectent les uns les autres, et il les invite à faire des compromis.

Le rôle d'une Aînée diffère-t-il de celui d'un Aîné?

Tous les Aînés sont différents, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes. Ils sont également différents d'une Première nation à l'autre. Ils ont tous leurs forces à offrir et des domaines traditionnels dans lesquels ils sont appelés à travailler. La clé du succès est de trouver un Aîné qui connaît bien la question et qui peut l'adresser correctement.

RESPECTEZ TOUS LES AÎNÉS!

Quelle est la façon la plus respectueuse d'aborder un Aîné, et comment devrait-on lui exprimer sa gratitude?

Le tabac est une marque d'honneur. On offre du tabac pour un seul motif à la fois. Si vous ne pouvez pas obtenir du tabac traditionnel, vous pouvez le remplacer par du tabac à pipe (le Captain Morgan est un bon choix!).

Il faut verser aux Aînés des honoraires pour payer leurs dépenses (déplacement, logement, repas) et compenser le temps passé loin de leur maison et de leur famille. Les transactions financières doivent se faire discrètement; les paiements devraient être versés séparément et, quand cela est possible, à l'avance. Lorsqu'un Aîné est accompagné de son assistant, les versements doivent couvrir les dépenses des deux personnes.

La décision d'offrir d'autres cadeaux est laissée à votre discrétion (p. ex. un panier de fruits, des tissus aux couleurs traditionnelles, une blague à tabac, des tisanes et des produits de la terre).

Il est également conseillé de remettre à l'Aîné une note écrite pour le remercier de ses services. Vous pouvez également transmettre vos remerciements au conseil de bande ou à la personne qui vous a permis de rencontrer l'Aîné.



L'assistant de l'Aîné

Les Aînés sont souvent accompagnés d'un assistant. L'assistant fait les réservations, s'occupe des finances et sert quelquefois d'interprète. Les Aînés sont plus à l'aise lorsqu'ils s'expriment dans leur propre langue. L'assistant peut aussi jouer un rôle durant les cérémonies. En général, il apprend tout de l'Aîné et devient lui-même Aîné plus tard.

Il importe de faire participer nos Aînés à tout ce que nous faisons et de toujours leur manifester notre reconnaissance. Trop longtemps, à cause de notre ignorance, nous les avons tenus à l'écart. Nous ne pouvons plus les faire asseoir au fond de la salle. Il est temps de les laisser jouer pleinement leur rôle pour qu'ils nous fassent profiter de tout ce qu'ils ont à offrir!

Commentaires : Russell Tyance, interprète ojibway pour un Aîné
Gull Bay, Ontario – territoire ojibway
Avril 1998

L'Aînée inuit

Nota : Le protocole à suivre avec les Aînés inuit change rapidement. Certaines pratiques qui avaient toujours été une tradition dans les relations avec les Aînés inuit ont changé. En outre, la façon de traiter les Aînés inuit dans le sud du pays peut différer de celle qui s'applique dans le Nord.

1^{er} scénario : Demander conseil à un Aîné

Parlez avec bonté, amour, égalité et respect. Les Aînés inuit peuvent jouer plusieurs rôles selon la situation.

2^e scénario : Demander à un Aîné de réciter des prières d'ouverture et de fermeture

Donnez aux Aînés inuit toute l'information importante sur l'événement et tout le matériel nécessaire. Offrez également aux Aînés le transport aller-retour à l'événement.

3^e scénario : Inviter un Aîné à participer activement à une réunion ou à faire partie d'un conseil consultatif

Suivez les conseils donnés pour les scénarios 1 et 2. Donnez d'avance aux Aînés inuit toute l'information nécessaire afin qu'ils puissent comprendre les questions et participer activement à la réunion. Comprenez que le temps des Aînés inuit est très limité, donc très précieux.

Traitez les Aînés inuit comme vous aimeriez être traité. Mettez-les sur un pied d'égalité puisqu'ils détiennent une grande connaissance et beaucoup d'expérience. Écoutez leurs conseils. Rappelez-vous que les Aînés inuit apprennent aussi. Surveillez donc la façon dont vous leur parlez, afin qu'ils puissent vraiment comprendre ce dont il s'agit.

Le rôle d'une Aînée diffère-t-il de celui d'un Aîné?

Le rôle d'un homme diffère légèrement de celui d'une femme, et il en est de même du rôle des Aînés inuit en général. Chaque Aîné inuit joue habituellement certains rôles dans sa collectivité. Selon la tradition, les Aînés inuit agissent à titre de professeures et de dispensatrices de soins, alors que les Aînés s'adonnent à la chasse et à la guerre.

Quelle est la façon la plus respectueuse d'aborder un Aîné, et comment devrait-on lui exprimer sa gratitude?

Toute forme de reconnaissance envers les Aînés inuit pour le temps qu'ils consacrent et les efforts qu'ils déploient est grandement appréciée. En général, les Aînés inuit n'acceptent pas de tabac.

Par le passé, plusieurs personnes apportaient de la nourriture, du cuir et des peaux aux Aînés inuit pour leur exprimer leur gratitude. Ainsi, s'il était difficile d'acheter des fruits de mer, ou si leur prix était trop élevé, les Aînés appréciaient beaucoup ce produit comme offrande. Pour eux, il s'agissait d'un cadeau spécial. Aujourd'hui, on assure habituellement le déplacement des Aînés inuit à des réunions et on paie leurs repas pendant la durée de leur séjour. La plupart des Aînés inuit n'ont pas de moyen de transport. Par contre, s'ils en ont, il est conseillé de bien leur indiquer la route à suivre pour se rendre à l'endroit et de leur rembourser les frais engagés.

Les Aînés inuit seront insultés si vous considérez les cadeaux comme une façon de les rembourser pour un conseil reçu. N'essayez pas d'acheter un Aîné inuit. Ils considèrent un tel geste comme un manque de respect à leur endroit.

Commentaires :	Leah Idlout-Poulsen, Aînée inuit Ottawa, Ontario Avril 1998
----------------	---



L'Aînée métisse

Nota : Si vous voulez communiquer avec un Aîné métis, il faut d'abord faire appel à une personne qu'il connaît déjà et en qui il a confiance. Il est aussi important d'offrir du tabac. Les offrandes de tabac demeurent importantes pour les Aînés métis.

1^{er} scénario : Demander conseil à un Aîné

Parlez lentement et simplement. N'employez pas de mots ou de termes longs ou recherchés.

Aidez-nous à nous sentir détendus, acceptés et respectés.

2^e scénario : Demander à un Aîné de réciter des prières d'ouverture et de fermeture

Expliquez-lui ce que vous désirez et qu'elle en est l'occasion. S'agit-il d'une conférence, d'une remise de diplômes, d'un anniversaire, d'un service religieux, d'une cérémonie commémorative ou d'un événement spécial? (Je peux réciter les prières en anglais, en cri et en français.)

3^e scénario : Inviter un Aîné à participer activement à une réunion ou à faire partie d'un conseil consultatif

Écoutez attentivement. Les bons Aînés métis fonctionnent à « l'heure indienne », en d'autres mots, ils arrivent à l'heure et même avec un peu d'avance. Les vrais Aînés métis ne prennent pas de raccourcis pour devenir sages et respectés. Vous devez mériter votre réputation et parfois il faut y mettre du temps. Cela signifie qu'il faut être honnête et respectueux. Ce conseil s'adresse à ceux qui recherchent de vrais Aînés métis. Lorsqu'on nous demande d'assister à une réunion, cela peut signifier réciter une prière, surveiller et écouter, donner des conseils et agir de façon respectueuse. Nous devons connaître l'objet de la réunion et ce qu'on attend de nous.

Le rôle joué par un Aîné métis lors de réunions ou au sein d'un conseil consultatif est celui d'« observateur » et de conseiller. Nous portons attention aux expressions gestuelles et faciales. Les mains parlent beaucoup. Elles indiquent si la personne est nerveuse, honnête, sincère ou travailleuse. Nous portons attention aux battements des paupières, à l'expression sur la figure et à la façon dont une personne s'assoit. La langage corporel nous apprend bien des choses. Nous surveillons et nous écoutons, puis, au bon moment, nous soulevons une faiblesse en nous adressant à une personne importante du groupe ou en le disant directement au groupe, mais toujours avec respect et bonté. Nous pouvons aider le groupe en réunion en disant poliment ce que nous avons remarqué et en donnant des conseils lorsque cela est nécessaire ou opportun.



Il importe d'être honnête, d'être vous-même lorsque vous communiquez avec nous ou que vous participez à une rencontre. Soyez sérieux et authentique, sinon, nous verrons votre jeu.

Ne contredisez pas un Aîné métis – vous n'auriez alors peut-être plus la chance de parler ou de travailler avec lui.

Le rôle d'une Aînée diffère-t-il de celui d'un Aîné?

Il importe peu que vous soyez un homme ou une femme; il est beaucoup plus important de comprendre et de respecter la culture, le mode de vie et l'histoire métis. Votre cœur et votre pensée doivent être purs et honnêtes, et vous devez croire en Dieu ou avoir la foi en quelque chose. Vos actions parlent pour vous.

Quelle est la façon la plus respectueuse d'aborder un Aîné, et comment devrait-on lui exprimer sa gratitude?

« On ne peut pas vivre sans argent, mais, si on en a assez pour vivre, que peut-on demander de plus? »

De l'argent pour les repas, le transport (à moins que vous me conduisiez) et l'hébergement, ainsi qu'une petite marque d'appréciation, voilà tout ce qu'il me faut habituellement. Quand je reçois trop d'argent, je le donne à un membre de notre collectivité qui en a davantage besoin, en particulier les jeunes enfants à Noël. Un véritable Aîné métis sait ce qui est vraiment nécessaire.

Je veux me sentir respectée et honorée pour ma contribution et ma sagesse. Alors prenez soin de ne pas m'insulter en « essayant de m'acheter » ou en me donnant l'impression d'avoir été « utilisée ou achetée ».

Commentaires :	Delia Gray, Aînée métisse Edmonton, Alberta Mars 1998
----------------	---



5.6 Thèmes associés aux faits saillants de l'histoire autochtone

Les « Faits saillants de l'histoire autochtone – après l'arrivée des Européens » (page 5-40) offrent de l'information importante sur le contexte autochtone et une chronologie d'événements clés qui ont façonné l'histoire des peuples autochtones. Pour clarifier le sens et la signification des événements, par rapport à l'emploi des Autochtones, on a défini quatre grands thèmes :

- **Thème (1)** Les droits légaux et politiques des peuples autochtones
- **Thème (2)** Les traités et les revendications territoriales
- **Thème (3)** Les mesures favorisant l'emploi des Autochtones
- **Thème (4)** Les mesures adoptées pour assimiler les Autochtones ou détruire leur identité

Chaque thème est décrit d'un point de vue autochtone et accompagné d'une explication de sa signification dans un contexte moderne, tant autochtone que non autochtone.

Quand un événement clé est relié à un des thèmes, le numéro du thème – (1), (2), (3) ou (4) – est indiqué entre parenthèses à côté de l'année. Par exemple :

1794 (2)	Le Traité Jay permet aux Indiens de traverser la frontière américano-britannique sans restriction.
-----------------	---

L'événement qui a eu lieu en 1794 (Traité Jay) correspond au **thème (2)**, soit Les traités et les revendications territoriales.

On aurait pu choisir de nombreux autres thèmes. Cependant ceux qui ont été retenus semblaient être les plus pertinents – directement et indirectement – par rapport à la question de l'emploi des Autochtones. Pour plus d'information sur l'histoire autochtone, veuillez consulter le *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones*.

☆ Voir aussi	Section 5.7 : Faits saillants de l'histoire autochtone.....	5-38
	Section 6.7 : Outils de référence.....	6-40
	Glossaire	



Thème (1) : Les droits légaux et politiques des peuples autochtones

Description

Au XVIII^e siècle, les peuples autochtones avaient leurs propres modes de vie, et des systèmes traditionnels étaient en place. Lorsque les Européens se sont installés au Canada, ils ont mis en place leurs propres systèmes juridiques et politiques, sans se soucier de ceux des peuples autochtones. Comme les peuples autochtones ont été amenés à croire que les méthodes européennes étaient supérieures aux leurs, ils ont perdu certains systèmes traditionnels. La discrimination, l'assimilation, l'ignorance et « l'abandon » des terres ont également contribué à cette perte.

Ce n'est que maintenant qu'on restitue les droits légaux et politiques aux peuples autochtones. En outre, on leur accorde de nouveaux droits pour s'assurer qu'ils conservent leurs modes de vie traditionnels en plus de bénéficier des mêmes droits que les autres citoyens au Canada. Une telle initiative prend beaucoup de temps, et il reste encore beaucoup à faire.

Questions contemporaines

1. Le concept d'autonomie gouvernementale des Autochtones refait surface. C'est un concept semblable à celui qui existait dans les années 1500, époque où chaque nation jouait un rôle égal dans l'économie et avait un système juridique et un régime politique propres. En 1995, conformément à la Constitution canadienne, le gouvernement fédéral a élaboré une politique prévoyant le droit inhérent des peuples autochtones à l'autonomie gouvernementale. Cette politique vise l'application de ce droit fondamental des peuples autochtones.
2. Ce n'est que durant le XX^e siècle que les peuples autochtones ont obtenu le droit de vote et celui de posséder des terres (hors-réserve), qu'ils sont devenus membres à part entière de la société canadienne et qu'ils ont recouvré des droits semblables à ceux dont ils disposaient au XVI^e siècle.
3. Jusque dans les années 1960, certaines organisations autochtones ayant été formées (celles qui représentaient les Indiens non inscrits et les Métis) étaient mal vues par la société. Depuis ce temps, les peuples autochtones peuvent exercer leurs droits légaux et politiques, former des groupes et des organisations qui leur sont propres et disposer des pouvoirs de négocier leur avenir. La *Loi constitutionnelle de 1982* reconnaît explicitement les trois groupes autochtones – les Indiens, les Inuit et les Métis – et affirme leur existence.
4. Le transfert des pouvoirs du gouvernement fédéral aux groupes autochtones a commencé en 1983. Le transfert des responsabilités, comme on l'appelle communément, supprime graduellement la participation fédérale pour permettre aux groupes autochtones de prendre en main leur destinée.



5. Les peuples autochtones jouent enfin un rôle de « premier plan » dans la détermination de ce qui est bon pour eux. Ils sont invités à participer aux processus de prise de décisions et de consultation sur les questions qui les concernent. Du point de vue de la collectivité, ils reprennent en ce moment le contrôle de leurs affaires.

☆ Voir aussi

Section 5.3 : Favoriser la sensibilisation à la réalité autochtone..... 5-14

Thème (2) : Les traités et les revendications territoriales

Description

Le but des traités et des revendications territoriales est d'arriver à une entente entre les signataires sur les droits et les assises territoriales des peuples autochtones.

Un traité est une entente officielle entre des nations, approuvée et signée par toutes les parties. Les signataires d'un traité négocient habituellement des avantages égaux et équitables dans les articles du traité. Les droits des Premières nations sont précisés dans les traités qu'elles ont signés avec le gouvernement. On les appelle des droits issus des traités et ils touchent différents domaines.

Le premier traité, appelé le Traité de la Grande Paix, a été signé en 1701 par les Wabanaki, les Iroquois et les Français. Ce traité visait l'unification des deux groupes autochtones sous une Confédération Wabanaki. Des droits précis ont été concédés en retour.

En 1973, le gouvernement fédéral a reconnu deux grandes classes de revendications : les revendications globales et les revendications particulières.

Les revendications territoriales globales reposent sur la reconnaissance des droits permanents qu'ont les Autochtones sur les terres et les ressources naturelles. Cette forme de revendication touche les régions du pays où les Autochtones n'ont jamais obtenu la reconnaissance de leurs titres ancestraux par voie de traités ou d'autres moyens légaux. De telles revendications sont dites « globales » en raison de leur vaste portée. Elles comprennent, entre autres, des titres fonciers, des droits de pêche et de trappage, et une compensation financière.

Les revendications particulières touchent les griefs particuliers que des Premières nations ont formulés concernant le respect des traités. Ces revendications touchent également des griefs relatifs à l'administration des terres et des actifs des Premières nations en vertu de la *Loi sur les Indiens*.



Au cours de l'histoire, les terres des peuples autochtones ont été expropriées. De plus, pendant un certain temps, on a refusé aux Autochtones le droit de posséder des terres. Les revendications visent donc à redresser la situation.

Questions contemporaines

1. Les droits issus d'un traité s'appliquent aux Premières nations signataires du traité. Les traités, la plupart desquels ont été signés dans l'ouest du pays, sont toujours en vigueur aujourd'hui et remontent aussi loin qu'au XVIII^e siècle. Aujourd'hui, la mise en œuvre des articles d'un traité doit se faire par voie de négociations. Voici, à titre d'exemple, la description fournie par le conseil tribal Touchwood File Hills Qu'Appelle sur leur expérience :

L'un des premiers traités au Canada, le Traité n^o 4, a été signé le 15 septembre 1874 en un endroit qu'on appelle maintenant Fort Qu'Appelle, en Saskatchewan. Ce traité symbolise le territoire que possèdent en commun trente-trois Premières nations et reflète les relations que celles-ci entretiennent avec la Couronne. En 1992-1993, une revendication particulière a fait l'objet de négociations en vue d'adresser le premier article du Traité n^o 4 concernant le choix d'un lieu de réunion annuelle où les deux parties pourraient se rencontrer. Voilà pourquoi les parties signataires se rencontrent maintenant une fois par année à Fort Qu'Appelle, durant la semaine du 15 septembre. Lors de cette assemblée, les Premières nations reçoivent leurs versements annuels et l'on discute de tous les aspects du traité. L'assemblée du Traité n^o 4 a pour objet la promotion et la protection du traité. À cette occasion, en plus de tenir le forum des chefs du Traité n^o 4, on organise des activités axées sur les sports, les loisirs, l'éducation, les activités sociales et culturelles. L'assemblée se termine par un pow-wow traditionnel.
[Traduction]

2. On mène actuellement des négociations sur les revendications territoriales avec chaque groupe autochtone. Voici quelques exemples :

Revendications territoriales des Premières nations – Un peu partout au pays. D'autres négociations sont également à venir. Ainsi, en décembre 1991, le Canada a accepté de négocier avec toutes les Premières nations de la Colombie-Britannique.

Revendications territoriales des Inuit – Le plus important règlement d'une revendication territoriale globale, entré en vigueur le 1^{er} avril 1999, est intitulé *l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut*, qui a permis la création du territoire du Nunavut. D'autres revendications des Inuit existent dans le Nord québécois.

Revendications territoriales des Métis – En vertu du *Métis Settlements Accord* conclu en 1989 en Alberta, et de la loi correspondante qui est entrée en vigueur en 1990, les établissements métis de l'Alberta ont reçu collectivement les titres sur les terres où se trouvent les établissements et ont été constitués en corporations (semblables aux corporations municipales) ayant d'importants



pouvoirs en matière d'autonomie gouvernementale. D'autres formes d'ententes entre les Métis et divers niveaux de gouvernement ont suivi et continuent d'être mises en application.

3. Lorsque les participants aux négociations ne peuvent pas s'entendre sur certains articles, les revendications peuvent être portées devant les tribunaux. Les décisions de ces derniers créent des précédents pour les négociations ultérieures.
4. Les négociations sur les traités et sur les revendications territoriales facilitent l'autosuffisance des Autochtones. Du point de vue des Premières nations, cela soutient le but sous-jacent à la politique du droit inhérent à l'autonomie gouvernementale.
5. L'affaire *Delgamuukw* de 1997 a confirmé que les titres ancestraux constituent des droits ancestraux particuliers et comprennent la propriété commune de terres traditionnelles (excluant la propriété individuelle) ainsi que des droits d'usage exclusifs relatifs à diverses activités (p. ex. l'exploitation minière). Le gouvernement a commencé à prendre des mesures afin de répondre aux exigences de la décision. Par exemple, il mène des consultations avec les Premières nations sur des activités qu'on envisage sur les terres de la Couronne et qui pourraient empiéter sur les titres ancestraux.

☆ Voir aussi

Section 5.3 : Favoriser la sensibilisation à la réalité autochtone..... 5-14

Thème (3) : Les mesures favorisant l'emploi des Autochtones

Description

Le taux de chômage des Autochtones au Canada est le double de la moyenne nationale, et celui des membres des Premières nations qui vivent sur-réserve dépasse de beaucoup celui de ceux qui vivent hors-réserve. Cette situation existe depuis de nombreuses années et démontre la nécessité de mesures axées sur la participation des Autochtones au marché du travail. En outre, en moyenne, la population autochtone est plus jeune que celle du reste du Canada. Elle représentera donc une proportion de plus en plus importante de la main-d'œuvre de l'avenir.

5



En raison des mythes qui circulent sur les compétences et les habitudes de travail des Autochtones, les employeurs n'avaient pas l'habitude d'embaucher des Autochtones. Diverses mesures ont donc été prises à la fin des années 1970, mais elles ont donné des résultats variables. De nos jours, de nombreuses mesures existent en vue de protéger le droit à l'emploi des peuples autochtones. Cependant un grand écart subsiste entre le nombre d'Autochtones disponibles qui veulent travailler et ceux qui ont un emploi en ce moment.

☆ Voir aussi

Section 3.3 : Information statistique et démographique.....3-9

Section 3.4 : Lois et politiques touchant l'emploi des Autochtones.....3-25

Questions contemporaines

1. La législation fédérale visant à promouvoir les peuples autochtones sur le marché du travail a évolué beaucoup depuis les années 1970. Pour qu'elle soit plus efficace, il faut des actions concertées et une collaboration plus étroite entre les groupes autochtones, le gouvernement et le secteur privé.
2. Au cours des années 1990, les peuples autochtones (par l'entremise de l'Assembly of Manitoba Chiefs) ont entamé des poursuites judiciaires en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* contre des organisations qui pratiquaient une forme de discrimination par rapport à l'emploi des Autochtones. Depuis lors, le grand public connaît mieux les questions liées à l'emploi des Autochtones et, chose encore plus importante, ces organisations ont maintenant plus d'employés autochtones.
3. Le transfert des programmes et des services de formation et d'emploi aux collectivités autochtones contribue de plus en plus à la promotion de l'emploi des Autochtones. Avec l'introduction de la stratégie de Les chemins de la réussite en 1990, des ententes bilatérales régionales en 1996 et, plus récemment, de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones, ce transfert des pouvoirs en matière d'emploi et de formation permet aux Autochtones de s'engager directement dans le processus d'emploi des Autochtones. Les Autochtones deviennent maintenant des conseillers en matière d'emploi dans leurs collectivités. Étant donné que ces conseillers connaissent les besoins de la main-d'œuvre, ils peuvent mieux aider les membres de leur collectivité à trouver un emploi.
4. Depuis 1998, dans le cadre de *Rassembler nos forces : le plan d'action du Canada pour les questions autochtones*, la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones vise, entre autres, la création de partenariats pour faciliter l'emploi des Autochtones. Un conseil constitué de nombreux intervenants (organisations autochtones, gouvernements et secteur privé) tente d'organiser un forum national pour promouvoir l'emploi des Autochtones.

☆ Voir aussi

Section 6.5 : L'emploi autochtone et les programmes d'embauche.....6-20



Thème (4) : Les mesures adoptées pour assimiler les Autochtones ou détruire leur identité

Description

D'un point de vue autochtone, l'assimilation constitue un processus au cours duquel l'identité traditionnelle des Autochtones est absorbée par la culture dominante, puis perdue par la suite.

Au fil des ans, de nombreuses mesures, quelquefois intentionnelles, d'autres fois involontaires, ont été prises pour assimiler les peuples autochtones. Ainsi, la *Loi sur l'émancipation de 1869* avait pour seul objectif de définir un processus légal d'assimilation des Indiens et d'établir une distinction entre Indiens inscrits et Indiens non inscrits.

Malgré les mesures d'assimilation, les peuples autochtones ont réussi à conserver leur identité culturelle. La force, l'endurance, la persévérance et le ressort des Autochtones leur ont permis de survivre. Même si certaines identités autochtones se sont éteintes, de nombreuses autres demeurent bien vivantes. L'avenir de l'identité autochtone s'annonce meilleur, plus fort et plus manifeste.

☆ Voir aussi

Section 5.8 : Communautés et groupes linguistiques autochtones 5-52

Questions contemporaines

1. Même si certains événements déplorables ont eu lieu il y a très longtemps, ils ont laissé des cicatrices, et certaines répercussions persistent. Les peuples autochtones ont appris à se protéger d'actions similaires. Bien souvent, il a été difficile de surmonter le sentiment de méfiance. Le chemin peut être long, mais en travaillant ensemble et en s'apportant un soutien mutuel, nous pourrions améliorer ce pays, cet endroit où il fait bon vivre et travailler!
2. Le gouvernement et la société en général deviennent de plus en plus sensibilisés à l'injustice dont ont été victimes les Autochtones. Par exemple, le gouvernement fédéral a récemment présenté une « Déclaration de réconciliation » (1998) qui reconnaît officiellement les préjudices causés par la façon dont les Autochtones au Canada ont été traités au fil de l'histoire. De plus, le gouvernement fédéral a établi un fonds destiné aux collectivités pour faire face aux répercussions des sévices physiques et sexuels qu'ont subis les Autochtones dans les écoles résidentielles.



3. D'autres faits historiques qui ont renforcé l'identité autochtone :
- 1951 Le Parlement abroge la législation interdisant les potlachs et les revendications territoriales.
 - 1969 Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien commence à fermer les écoles résidentielles.
 - 1985 Le projet de loi C-31, visant à modifier la *Loi sur les Indiens*, élimine la discrimination, rétablit le statut d'Indien et le droit d'être membre d'une Première nation, et accroît le contrôle des bandes indiennes sur leurs propres affaires. Il commence également à aborder la question des personnes qui ont perdu leur « statut d'Indien » en raison de leur ascendance.

☆ Voir aussi

Section 5.3 : Favoriser la sensibilisation à la réalité autochtone5-14



5.7 Faits saillants de l'histoire autochtone

☆ Voir aussi Section 6.7 : Outils de référence 6-40

Faits saillants de l'histoire autochtone — avant l'arrivée des Européens

Le passage suivant donne une brève description des économies autochtones avant l'arrivée des Européens. Il a été tiré du *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones*, volume II, chapitre 5.

La période antérieure au contact

Avant les premiers contacts avec les Européens, la plupart des autochtones de la moitié nord de l'Amérique du Nord vivaient de chasse, de pêche et de cueillette. Ceux qui avaient accès au Pacifique, à l'Arctique ou à l'Atlantique avaient une économie essentiellement fondée sur l'exploitation des produits de la mer, tandis que ceux qui vivaient dans la vallée du Saint-Laurent et dans la région des Grands Lacs pratiquaient l'agriculture. L'anthropologue Robin Ridington affirme que la technologie employée par les autochtones à cette époque reposait sur la connaissance plutôt que sur le maniement des outils; ce qui leur avait permis de survivre, c'était — bien plus que la technologie matérielle — une connaissance intime de l'écosystème, acquise sur des milliers d'années, et l'ingéniosité nécessaire pour en tirer profit.

La majeure partie de la population autochtone était éparpillée sur un vaste territoire, avec quelques poches plus denses principalement sur la côte nord-ouest du Pacifique et dans le bassin inférieur des Grands Lacs. Chez ceux qui pratiquaient la chasse et la cueillette, l'activité économique variait en fonction des cycles saisonniers de leurs principales sources d'alimentation. Selon ce que l'environnement naturel mettait à leur disposition, ils pouvaient, par exemple, profiter de l'été afin de se regrouper à l'embouchure des rivières pour la pêche ou la chasse aux mammifères marins, que venait compléter la cueillette de baies, de noix et de racines. Ainsi, les Inuit avaient établi un important village d'été à l'embouchure du Mackenzie, dans l'Arctique, et chassaient les bélugas qui s'aventuraient dans les eaux peu profondes du delta. Au Yukon, les Dénés Kaska pêchaient le saumon à l'embouchure des principaux affluents ou dans les fosses des grandes rivières de l'arrière-pays. À l'automne, les petits groupes familiaux se déplaçaient vers l'intérieur des terres, dans des endroits plus élevés, pour la chasse à la sauvagine, à l'original ou au caribou, qui pouvait se prolonger pendant l'hiver. Les autochtones pratiquaient également la pêche sur la glace, suivie parfois du piégeage de la loutre, du renard, du lynx ou de la martre. Au printemps, ils se déplaçaient vers les lacs poissonneux et les endroits où il était possible de piéger le rat musqué et le castor.

Quels qu'aient été ces cycles, les besoins saisonniers changeants liés aux moyens de subsistance avaient une influence marquée sur l'organisation sociale des groupes autochtones : durée et taille des campements, répartition



du travail entre les hommes et les femmes, et possibilités de contacts avec d'autres groupes.

Ce qui comptait, c'était de vivre en équilibre avec la nature plutôt que d'accumuler des richesses ou des excédents économiques. Répondre aux besoins alimentaires du groupe, exploiter la terre et la mer de façon que celles-ci puissent continuer d'assurer la subsistance des humains pendant longtemps encore, telles étaient les grandes préoccupations. Les groupes dont les sources alimentaires étaient limitées utilisaient celles-ci judicieusement, comme le montre ce récit d'un ancien des Piégans :

[TRADUCTION] Mon grand-père, c'est lui qui savait tout sur les déplacements des bisons; c'est à lui que les autres se fiaient pour la chasse au bison. Les hommes pratiquaient la chasse et les femmes s'occupaient des prises. On utilisait toutes les parties du bison, sans rien perdre ni rien gaspiller. C'est ce que ma mère m'a dit. Par exemple, on se servait de la peau, on tranchait la viande et on la faisait sécher pour qu'elle se conserve. On écrasait les os et on les faisait bouillir longtemps; on les laissait ensuite refroidir et on prélevait la moëlle dont on se servait comme graisse [...] Les peaux, on les grattait et on les étirait; les femmes faisaient aussi ce travail. Elles s'en servaient pour fabriquer des couvertures, des tapis, toutes sortes de choses. Il y a encore plus longtemps, on utilisait les peaux pour construire des maisons.

L'abondance des ressources naturelles variait considérablement d'une région à l'autre. Lorsqu'ils disposaient d'excédents, les membres des nations autochtones procédaient à des échanges entre eux et avec d'autres nations. Les producteurs agricoles, qui vivaient dans ce qui est aujourd'hui le sud de l'Ontario et la vallée du Saint-Laurent, fournissaient du maïs et d'autres produits à ceux qui ne pratiquaient pas l'agriculture, en échange de poisson ou de fourrures. Il existait également des réseaux commerciaux bien développés dans des régions comme la côte nord-ouest de la Colombie-Britannique, où les produits alimentaires étaient transportés régulièrement entre la côte et l'arrière-pays.

Les routes commerciales servaient également aux échanges de technologie. Les archéologues ont trouvé, par exemple, dans les plaines de l'Ouest de l'obsidienne, pierre volcanique servant à la fabrication d'outils et provenant de Colombie-Britannique. Ils ont aussi découvert au Saguenay, dans la province de Québec, du cuivre provenant de l'extrémité ouest du lac Supérieur; de plus, on a retrouvé de l'abalone de Californie à l'intérieur des terres, sous forme de perles et sur divers vêtements de cérémonie.

Cette activité économique antérieure au contact avec les Européens ne visait pas seulement le profit ou les gains matériels, comme nous pourrions le croire dans la perspective moderne de l'économie de marché. On se livrait souvent au commerce pour asseoir son prestige, pour bâtir ou maintenir des alliances, ou pour cimenter des ententes. Cela ne veut pas dire que les biens matériels n'étaient pas importants, mais dans certaines sociétés, surtout le long de la côte nord-ouest du Pacifique, l'accumulation de richesses s'accompagnait de cérémonies – les potlachs – destinés à distribuer ces richesses. Ceux qui étaient les plus généreux y gagnaient en statut et en prestige (voir le chapitre 4 du volume 1).



Faits saillants de l'histoire autochtone — après l'arrivée des Européens

Nota : Les chiffres entre parenthèses renvoient aux thèmes énumérés à la section 5.6 (« Thèmes associés aux faits saillants de l'histoire autochtone »).

1492 Christophe Colomb « découvre » l'**Amérique** et, se croyant rendu aux « Indes », il en décrit les habitants comme étant des « Indiens ».

1493 (4) Le pape Alexandre VI répartit le « **Nouveau Monde** » entre les couronnes chrétiennes de l'Espagne et du Portugal.

1497 (4) Jean Cabot revendique **Terre-Neuve** au nom de l'Angleterre.

1512 Le pape Jules III déclare que les Indiens sont les « **vrais descendants** » d'Adam et d'Ève.

1534 (4) Jacques Cartier revendique la région de **Gaspé** au nom de la France.

1537 (1) Le pape Paul III déclare que les Indiens sont « **véritablement des hommes** ».

1539 (1) Francisco de Vitoria propose que les Indiens soient **propriétaires des terres** qu'ils occupent.

1665 (1) Le gouverneur Courcelles reçoit des **directives royales de la France** demandant aux officiers, aux soldats et à tous les sujets adultes de Sa Majesté d'être gentils avec les Indiens, de les traiter en toute justice et équité, et de ne pas leur faire mal ou leur faire violence.

1701 (2) Le **Traité de la Grande Paix** est signé à Montréal par les Wabanakis, les Iroquois et les Français, unissant les signataires autochtones sous une Confédération Wabanaki.

1748 (1) Les autorités coloniales rencontrent une délégation de quelque 80 Iroquois à Québec. Le gouverneur La Galissonnière réaffirme la croyance la plus répandue chez les Français à l'époque, à savoir que les Indiens affirment être **indépendants de toutes les nations**, et ils le sont, et leurs terres leur appartiennent incontestablement.

1754 (4) Le **département des Affaires indiennes** (prédécesseur du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien au Canada et du Bureau of Indian Affairs aux États-Unis) est placé sous contrôle militaire.

1756 L'administration des **Affaires indiennes est divisée** entre les surintendances du Nord et du Sud (New York).



1759 (4)	Les <i>Articles de capitulation</i> de Québec précisent que les « sauvages » alliés des Français pourront demeurer dans les terres qu'ils habitent.
1763 (1)	La Guerre de Pontiac permet d'affirmer la souveraineté autochtone contre l'empiétement de la colonisation en expansion.
(1)	Une proclamation royale énonce les principes fondamentaux de la politique du Canada à l'égard des Indiens : reconnaissance des terres indiennes; reconnaissance des gouvernements indiens; et instauration d'un processus de traités avec la Couronne.
1782 (1)	Les Américains proposent d'instaurer un État autochtone qui jouirait d'une indépendance garantie par la France, l'Espagne, la Grande-Bretagne et l'Amérique.
1783 (2)	Le gouverneur Haldimand de Québec propose d'instaurer un « État tampon autochtone » entre les Américains et les Britanniques.
1786 (2)	Joseph Brant présente les revendications des Mohawks en Angleterre.
1794 (2)	Le Traité Jay permet aux Indiens de traverser la frontière américano-britannique sans restriction.
1812 (2)	La Guerre de 1812 éclate. Brock et Tecumseth consentent à la formation d'un État autochtone. Les deux sont tués au cours de la guerre.
1814 (2)	Le Traité de Gand rejette la notion d'un « État tampon autochtone » et convient de rendre les terres indiennes à condition que les tribus ou nations consentent à cesser pour toujours toute hostilité contre les États-Unis d'Amérique.
1816 (4)	Cuthbert Grant expulse les colons de Selkirk après la bataille des Sept Chênes (Battle of Seven Oaks).
1822 (4)	Cuthbert Grant fonde Grantown ; de nombreux Métis de Pembina sont déplacés.
1840	L' <i>Acte d'Union</i> réunit le Bas et le Haut-Canada.
1849 (1)	Le soulèvement de Mica Bay éclate dans le nord de l'Ontario. Le père de Louis Riel dirige un mouvement d'opposition contre le monopole de la Compagnie de la Baie d'Hudson.
1850 (2)	Les Traités Robinson sont signés. L'inclusion des « sang-mêlé » est laissée à la discrétion des chefs.



1850-(4) Les **premières lois canadiennes se rapportant aux affaires indiennes** sont adoptées par
1851 l'Assemblée législative de la Province du Canada.

1856 (4) Londres désigne une **commission pour étudier une politique future sur les Indiens** dans la colonie.

1857 (4) Le gouvernement de la Province du Canada adopte une loi expliquant comment les tribus indiennes dans les Canadas seront graduellement « **civilisées** ».

1860 (4) La *Loi sur la gestion des terres et des biens des Indiens* détermine de quelle façon les terres indiennes peuvent être cédées à la Couronne aux fins de la colonisation.
(1) La **responsabilité législative des affaires indiennes** est officiellement transférée de Londres au gouvernement de la Province du Canada.

1867 (4) L'*Acte de l'Amérique du Nord britannique* crée le Dominion du Canada. Le gouvernement fédéral se voit confier la responsabilité des Indiens et des terres qui leur sont réservées. Le *décret en conseil n° 206*, qui porte sur le transfert des territoires et de la Terre de Rupert au Canada, reconnaît que l'on pourra considérer les demandes de dédommagement présentées par les tribus indiennes au sujet des terres requises aux fins de la colonisation.

1869 (1) Les **Métis du Manitoba, dirigés par Louis Riel**, instaurent un gouvernement provisoire et rédigent les conditions de l'entrée du Manitoba dans la Confédération. Des troupes sont envoyées à Fort Garry et Riel est exilé aux États-Unis.
(4) La *Loi sur l'émancipation de 1869* définit un processus pour l'assimilation légale des Indiens et établit une distinction entre Indiens inscrits et non inscrits.

1872 (4) Mise sur pied des **écoles résidentielles**.

1876 (4) Le gouvernement du Canada adopte la *Loi sur les Indiens*, qui regroupe et élargit la législation existante et définit les peuples indiens.

1879 (4) Une **modification** à la *Loi sur les Indiens* précise que les Métis ne seront pas admissibles à d'autres avantages s'ils se retirent d'un traité — même s'ils remboursent l'argent reçu (ou encore la terre ou le certificat qu'ils ont acceptés en remplacement de l'argent) en vertu de ce traité.

1880 (4) Une **modification** à la *Loi sur les Indiens* prévoit l'émancipation automatique de tout Indien qui obtient un diplôme universitaire et l'émancipation de toute Indienne qui épouse un non-Indien ou un Indien non inscrit.

- 1884 (4)** D'autres **modifications** à la *Loi sur les Indiens* sont adoptées : les règlements tribaux deviennent des règlements municipaux; un régime limité d'administration des bandes est institué; des peines d'emprisonnement sont imposées à quiconque est reconnu coupable d'avoir participé à un potlatch ou aux rituels de la danse tawanawa des Indiens de la côte ouest. Est également considéré comme une infraction le fait d'inciter des Indiens, des Indiens non assujettis à un traité et (ou) des « sang-mêlé » à se révolter (la Rébellion de Riel se prépare dans l'Ouest).
- 1885 (4)** Le gouvernement canadien dépêche des troupes en Saskatchewan pour écraser la **Rébellion de Riel**. Louis Riel se rend et est pendu pour trahison.
- 1887 (2)** Les **chefs de la Nation Nisga'a** se rendent à Victoria pour exiger du gouvernement la reconnaissance des titres fonciers, des traités et de leur droit à l'autonomie gouvernementale.
- 1888 (1)** En Ontario, selon le jugement rendu dans l'affaire *St. Catharines Milling Lumber Company*, les terres cédées par les Indiens sont détenues du chef de la Couronne provinciale.
- 1889 (4)** Le gouvernement promulgue une **série de modifications** pour resserrer le contrôle d'Ottawa sur l'éducation et la moralité des Autochtones, l'administration locale et les terres de réserve.
- 1908 (2)** La **Nation Gitskan** présente une pétition au gouvernement fédéral pour faire reconnaître sa revendication territoriale.
- 1924 (4)** La *Loi sur les Indiens* est **modifiée** pour placer les **Inuit** sous l'autorité du Surintendant général des Affaires indiennes. La modification n'est toutefois pas mise en application face au désenchantement généralisé au sujet de la Loi et, par conséquent, à la réticence à en étendre les pouvoirs.
- 1927 (4)** Le Parlement tient des **audiences sur le titre ancestral** et adopte une **législation** visant à interdire aux Indiens de discuter de revendications et de dépenser de l'argent à cet égard.
- 1934 (1)** On tente de former une **ligue continentale des tribus indiennes d'Amérique du Nord**.
- 1938 (2)** En Alberta, la *Métis Population Betterment Act*, une loi en vertu de laquelle certaines terres sont réservées comme zones d'établissement, offre une entente-cadre pour la création d'associations d'établissements et l'introduction de pouvoirs limités de gouvernement.
- 1944 (1)** La **North American Indian Brotherhood** est formée pour unir les Indiens au Canada.



1951 (1,4) Après de longues consultations avec les Indiens, leurs leaders et leurs organisations, le Parlement adopte la *Loi sur les Indiens codifiée*.
Le Parlement abroge la législation interdisant **les potlachs et les revendications territoriales**.

1960 (1) La Loi interdisant aux Indiens vivant dans les réserves de devenir citoyens canadiens est abrogée; l'émancipation politique cesse d'être une incitation à l'assimilation; l'acquisition de la citoyenneté n'est plus fonction d'un niveau d'assimilation acceptable. Il est désormais possible d'être un **Indien** (au sens de la *Loi sur les Indiens*) **et un citoyen canadien à part entière**.

(1) Le 1^{er} juillet, les Indiens **obtiennent le droit de voter** aux élections fédérales. Les Autochtones ont toujours eu le droit de vote aux élections provinciales et territoriales en Nouvelle-Écosse, dans les Territoires du Nord-Ouest et à Terre-Neuve. Ce droit leur a été consenti par les autres provinces dans l'ordre chronologique suivant : Colombie-Britannique (1949); Manitoba (1952); Ontario (1954); Yukon et Saskatchewan (1960); Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard (1963); Alberta (1965); Québec (1969).

La *Déclaration canadienne des droits* est présentée par le gouvernement fédéral. Bien qu'elle soit en grande partie inapplicable, elle trace la voie de l'avenir.

1968 (1) **Les Métis, les Indiens non inscrits** et leurs organisations sont **exclus** des organisations des Indiens inscrits.

1969 (4) Jean Chrétien, alors ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien, dépose un **Livre blanc** proposant des changements radicaux à l'administration de la politique fédérale concernant les Indiens, de même que des réformes tout aussi fondamentales au cadre constitutionnel régissant les relations autochtones/non autochtones. Le Livre blanc propose essentiellement l'assimilation totale et finale des Indiens à la société canadienne. Les Premières nations se mobilisent rapidement pour protester, ce qui représente un tournant dans l'histoire de la participation des Indiens, des Inuit et des Métis au processus politique canadien.
Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien commence à fermer les **écoles résidentielles**.

1971 (1) Les organisations indiennes, inuit et métisses reçoivent un **financement de base** du Cabinet du Secrétaire d'État.

1972 (1) La **Première nation d'Old Crow**, au Yukon, présente une pétition au Parlement afin de contrôler les activités d'exploration pétrolière et gazière qui se déroulent dans ses territoires de chasse traditionnels.

<p>1973 (2)</p> <p>(2)</p> <p>(2)</p>	<p>La Cour suprême entend l'affaire Calder et conclut que le concept de titre ancestral fait partie de la loi canadienne. La décision des juges est partagée quant à la reconnaissance du titre foncier de la Nation Nisga'a de la Colombie-Britannique.</p> <p>La Yukon Indian Brotherhood présente une revendication officielle au gouvernement fédéral. Le juge Morrow des Territoires du Nord-Ouest reconnaît le titre de la Nation Dénée de la vallée du fleuve Mackenzie. Au Québec, une décision semblable est rendue concernant les revendications des Cris et des Inuit.</p> <p>Même si ces décisions sont par la suite portées en appel et annulées, elles donnent un nouveau poids juridique aux revendications territoriales autochtones. Le gouvernement du Canada s'engage à résoudre les revendications territoriales des Autochtones.</p>
<p>1974 (2)</p>	<p>Le gouvernement fédéral crée le Bureau des revendications des Autochtones pour instaurer un processus officiel de règlement des revendications territoriales autochtones. Des projets pilotes sont établis au sein des ministères fédéraux dans le cadre du Programme d'action positive.</p>
<p>1975 (2)</p>	<p>La Convention de la Baie James et du Nord québécois est signée.</p>
<p>1976-(3) 1977</p> <p>(3)</p> <p>(3)</p>	<p>Le Parlement adopte la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>, défendant la discrimination dans plusieurs domaines d'activité qui relèvent de la compétence du gouvernement fédéral.</p> <p>Selon l'article 10 de la Loi, les employeurs, les organisations syndicales et les organisations patronales ne peuvent pas établir ou mettre en œuvre une politique ou une pratique ayant trait au recrutement, aux recommandations, à l'embauche, à la promotion, à la formation, aux stages, au transfert ou à toute autre question relative à l'emploi ou à l'emploi éventuel qui prive, ou a tendance à priver, une personne ou une catégorie de personnes de possibilités d'emploi pour des motifs illicites de discrimination.</p> <p>L'article 16 de la Loi offre un fondement légal aux initiatives d'équité en matière d'emploi. Il permet de prendre des « mesures spéciales » pour prévenir, éliminer ou réduire les obstacles que rencontre tout groupe d'individus lorsque ceux-ci reposent sur un motif illicite de discrimination.</p>
<p>1978 (2)</p> <p>(2)</p> <p>(3)</p>	<p>La <i>Convention du Nord-Est québécois</i> est signée.</p> <p>Les organisations représentant les Métis et les Indiens non inscrits reçoivent des fonds pour mener des recherches sur des revendications éventuelles.</p> <p>Le Programme d'action positive volontaire visant le secteur privé est lancé par le gouvernement fédéral. L'année suivante, on étend le programme aux fournisseurs du gouvernement fédéral et aux sociétés d'État. Le programme ne connaît pas de succès parce que son exécution n'est pas obligatoire.</p>
<p>1980 (2)</p>	<p>Les organisations représentant les Métis et les Indiens non inscrits présentent les résultats des recherches entreprises en 1978 en matière de revendications.</p>



- 1982 (1)** Diverses organisations autochtones insistent pour que **l'article 35** soit ajouté à la *Loi constitutionnelle de 1982*. Cet article affirme explicitement l'existence de droits ancestraux et de droits issus des traités, garantis aux deux sexes. Il inclut les Indiens, les Inuit et les Métis dans la définition de « peuples autochtones du Canada » et l'engagement de permettre aux Autochtones de participer aux pourparlers constitutionnels lorsqu'on envisage la modification d'articles qui touchent directement leurs droits.
- (1)** **L'article 15** de la *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, traite des droits à l'égalité suivants :
- (1)** **L'article 15 – section 1** détermine les principes de base. Il stipule que toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit à la protection égale et aux mêmes avantages en vertu de la loi sans discrimination et, en particulier, sans discrimination basée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge et l'incapacité physique ou mentale.
- (1)** **L'article 15 – section 2** nuance la section 1 pour établir le fondement constitutionnel de l'équité en matière d'emploi. Il stipule que la section 1 ne contredit pas les lois, les programmes et les activités qui ont pour objet l'amélioration des conditions des personnes ou des groupes défavorisés, y compris ceux qui sont mentionnés ci-dessus.

- 1983 (1)** Le Comité spécial de la Chambre des communes sur **l'autonomie gouvernementale** des Indiens publie un rapport qui recommande fortement de donner aux collectivités des Premières nations l'occasion de concevoir de nouvelles formes d'administration des bandes.
- (1)** Une **conférence des premiers ministres** est organisée pour définir les droits des Autochtones et les droits issus des traités des peuples autochtones au Canada. Il en résulte des modifications à la *Loi constitutionnelle de 1982*.
- (2)** Les **Algonquins de Golden Lake** présentent une revendication officielle portant sur 34 000 kilomètres carrés de territoire dans la vallée de l'Outaouais.
- (3)** Le gouvernement fédéral met en œuvre son **Programme d'action positive** visant à accroître la représentation des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées. Les minorités visibles sont ajoutées à la liste des groupes désignés en 1985.

- 1984 (2)** La **Convention définitive des Inuvialuit** est signée.
- (3)** Le rapport de la **Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi** présidée par la juge Rosalie Silberman Abella constitue un document innovateur qui introduit l'expression « équité en matière d'emploi ». Ce rapport illustre la nécessité de programmes d'équité en matière d'emploi pour redresser des facteurs systémiques d'origine historique qui ont favorisé la discrimination envers les membres des groupes désignés.

1985 (1) Une **conférence des premiers ministres** est organisée pour définir les droits des Autochtones et les droits issus des traités.

Le projet de loi C-31, visant à modifier la Loi sur les Indiens, est adopté en juin. Les modifications alignent la Loi sur la *Charte canadienne des droits et libertés* : elles éliminent la discrimination, rétablissent le statut d'Indien et le droit d'être membre d'une Première nation, et accroissent le contrôle des bandes indiennes sur leurs propres affaires. Elles commencent également à aborder la question des personnes qui ont perdu leur « statut d'Indien » en raison de leur ascendance.

1986 (1) Le Parlement adopte la *Loi sur l'autonomie gouvernementale de la bande indienne Sechelt*.

(3) À la suite du rapport de la Commission Abella, le gouvernement fédéral lance un **Programme d'équité en matière d'emploi** qui comprend trois volets :

(3) ➤ Le **Programme et la politique d'équité en matière d'emploi** de la fonction publique fédérale. Ce programme et cette politique s'appliquent aux organismes fédéraux dont le Conseil du Trésor est l'employeur. Plus de 80 ministères et organismes, ayant en tout environ 220 000 employés, sont visés par le programme.

(3) ➤ La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'applique aux employeurs assujettis à la législation fédérale qui comptent 100 employés ou plus, à l'exclusion du gouvernement fédéral.

(3) ➤ Le **Programme de contrats fédéraux** est une mesure de « respect de l'obligation contractuelle ». Il s'applique aux entreprises du secteur privé qui ont 100 employés ou plus et oblige les fournisseurs à mettre en œuvre des initiatives d'équité en matière d'emploi dans leurs contrats.

1987 (1) De la dernière des quatre **conférences des premiers ministres** organisées pour discuter des droits des Autochtones, il ressort clairement qu'il y a de très grandes différences entre ce que les Premières nations, et le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux veulent faire enchâsser dans la Constitution.

1988 (1) **Le projet de loi C-115, visant à modifier la Loi sur les Indiens**, est adopté. Il permet aux Premières nations d'adopter des règlements les autorisant à prélever des taxes foncières sur les terres de réserve qu'on prévoit amodier.

(2) Les **Dénés et les Métis des Territoires du Nord-Ouest**, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et le gouvernement du Canada signent une entente de principe pour négocier une seule revendication territoriale conjointe.

(2) Les **Nations Atikamekw et Montagnaise** et les gouvernements du Québec et du Canada signent une entente-cadre.

1989 (2) Le gouvernement de l'Alberta et l'Alberta Federation of Métis Settlements signent une entente officielle, le *Métis Settlements Accord*, en vue de résoudre le litige entre la province et les établissements métis. Cette entente sert de base à la législation visant la garantie du titre foncier, une contribution financière aux établissements métis, la cogestion des ressources de subsurface et la mise en œuvre d'autres éléments de l'accord.



- 1990 (3)** L'Assembly of Manitoba Chiefs dépose **51 plaintes de discrimination en matière d'emploi** contre des ministères fédéraux et diverses entreprises nationales.
- (1)** Les premiers ministres se réunissent au lac Meech et acceptent des modifications visant à permettre au Québec d'appuyer la *Loi constitutionnelle de 1982*. Le document est critiqué parce qu'on n'y reconnaît pas les sociétés autochtones comme étant distinctes et parce qu'il exclut les peuples autochtones des futurs pourparlers constitutionnels. Elijah Harper, membre autochtone de l'Assemblée législative du Manitoba, ne donne pas son appui à l'entente. Pour que l'**Accord Meech** se concrétise, il fallait l'appui unanime des provinces et des territoires. L'Accord échoue donc au mois de juin.
- (2)** La **Métis Settlements Act** permet la mise en place d'une structure et d'un système pour un gouvernement local sur les établissements métis de l'Alberta qui réunit des éléments conventionnels de la législation municipale et les caractéristiques uniques des établissements métis. Cette loi établit la Métis Settlement Corporation et le Métis Settlements General Council en tant que personnes morales, le Métis Settlements Appeal Tribunal pour statuer sur les litiges, et le Métis Settlements Land Registry pour administrer et réglementer les transactions foncières.
- (3)** Lancement de la stratégie de **Les chemins de la réussite**. Cette initiative quinquennale visant la formation et l'emploi des Autochtones a un budget annuel de 200 millions de dollars. Elle est cogérée par les peuples autochtones et Emploi et Immigration Canada (aujourd'hui appelé Développement des ressources humaines Canada).
La **crise d'Oka** met aux prises les Mohawks de Kanesatake, la Sûreté du Québec et, plus tard, les Forces armées canadiennes. Les Mohawks protestent contre l'agrandissement d'un terrain de golf par la municipalité d'Oka (au Québec) sur des terres qui, selon eux, appartiennent aux Mohawks. La crise dure 78 jours, débutant le 11 juillet et se terminant le 25 septembre. À la suite de ces incidents, le gouvernement du Canada annonce un nouveau plan pour améliorer les relations entre le Canada et les peuples autochtones.
- (2)** La **Fédération Tungavik du Nunavut**, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et le gouvernement du Canada signent une entente de principe pour régler une revendication globale et créer le **territoire du Nunavut**.
- (2)** La **Nation Dénée et les Métis des Territoires du Nord-Ouest** se retirent de l'entente de principe de 1988 visant la négociation d'une seule revendication territoriale conjointe.
- (2)** La **Labrador Inuit Association** et le gouvernement fédéral signent une entente-cadre sur les revendications territoriales.

- 1991 (2)** La **Fédération Tungavik du Nunavut**, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et le gouvernement du Canada signent une entente définitive.
- (2)** La Cour suprême de la Colombie-Britannique rejette les **revendications des Gitskans et des Wet'suwet'ens**.
- (2)** La **Nation Gwich'in**, le gouvernement territorial et le gouvernement du Canada paraphent une entente pour régler la revendication des Gwich'ins.
- (2)** La revendication territoriale globale de la **Première nation de Musqueam** en Colombie-Britannique atteint l'étape des négociations.
- (2)** Le gouvernement fédéral approuve la revendication de la **Nation des Cris des Bois** concernant leur droit à un traité.



<p>1992 (3)</p> <p>(1)</p> <p>(2)</p> <p>(2)</p> <p>(2)</p> <p>(3)</p>	<p>L'Assembly of Manitoba Chiefs accepte le premier règlement d'une plainte portant sur la discrimination en matière d'emploi et signe une entente nationale avec une importante institution financière.</p> <p>Lors d'une conférence des premiers ministres à Charlottetown, à laquelle assistent des leaders autochtones, on rédige un accord qui sera plus tard rejeté lors d'un référendum national.</p> <p>La Commission royale sur les peuples autochtones est créée.</p> <p>La Commission des traités de la Colombie-Britannique est créée pour voir aux négociations sur les traités.</p> <p>En Saskatchewan, on en arrive à une entente sur les droits fonciers issus des traités avec les Premières nations.</p> <p>Le Conseil des Indiens du Yukon et le gouvernement fédéral signent une entente définitive sur les revendications territoriales globales. On en arrive à une entente de règlement de revendication territoriale globale avec la Nation Gwich'in.</p> <p>La Loi sur la réforme de la fonction publique rend les politiques d'équité en matière d'emploi obligatoires dans la fonction publique.</p>
<p>1993 (2)</p> <p>(2)</p> <p>(2)</p>	<p>L'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut est signé.</p> <p>La Nation Dénée et les Métis des Territoires du Nord-Ouest finalisent leur entente sur les revendications territoriales avec le gouvernement fédéral.</p> <p>Une entente-cadre concernant les zones extracôtières le long de la côte du Nord québécois est signée entre la Société Makivik, le gouvernement fédéral et le gouvernement du Québec.</p>
<p>1994 (1)</p> <p>(2)</p>	<p>L'Assembly of Manitoba Chiefs et le gouvernement fédéral signent une entente-cadre pour mettre progressivement fin aux activités du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien au Manitoba.</p> <p>La Première nation des Algonquins de Golden Lake signe une entente-cadre de négociation.</p>



- 1995 (1)** Le gouvernement du Canada reconnaît le **droit inhérent des Autochtones à l'autonomie gouvernementale** et lance une initiative de mise en œuvre.
- (1)** Une déclaration d'intention est signée entre le gouvernement fédéral et la **Confédération des Premières nations du Traité n° 6** et les **Chefs de l'Alberta du Traité n° 7**.
- (1)** Une entente-cadre est signée entre la **Nation Huronne-Wendat**, le gouvernement du Québec et le gouvernement fédéral pour définir les futures relations fédérales-provinciales.
- Les propriétaires d'un ranch de Gustafsen Lake en Colombie-Britannique jugent menaçante la reconstruction d'une clôture pour protéger des terres sacrées. La confrontation qui en résulte devient plus tard une question de terres non cédées et exige l'intervention de la GRC et des forces armées. Cet incident, qui dure 30 jours (du 19 août au 17 septembre), est maintenant connu sous le nom de **siège de Gustafsen Lake**.
- Les Chippewas des Premières nations de Kettle et de Stoney Point occupent le parc provincial Ipperwash, leur lieu de sépulture, pour protester contre l'expropriation de terres en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence*. La Police provinciale de l'Ontario (PPO) intervient et un protestataire autochtone non armé est tué. Un agent de la PPO est reconnu coupable de « négligence criminelle causant la mort ». L'incident est maintenant connu sous le nom d'**impasse d'Ipperwash**. Après cet incident, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien signe un protocole d'entente avec la Première nation de Stoney Point pour lui remettre les terres.
- (3)** La **nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi** codifie les lois fédérales et place pour la première fois les employeurs des secteurs public et privé sous la même obligation légale.

- 1996 (3)** À la suite de l'examen structurel de la stratégie de Les chemins de la réussite, l'Assemblée des Premières nations, Inuit Tapirisat du Canada, le Ralliement national des Métis et Développement des ressources humaines Canada signent des **ententes-cadres nationales** afin de transférer aux collectivités autochtones les pouvoirs en matière de formation et d'emploi des Autochtones. Des **ententes bilatérales régionales** permettent la mise en œuvre des ententes-cadres.
- (1,3)** L'**entente-cadre sur la gestion des terres des Premières nations** est signée en février. L'entente de gouvernement à gouvernement touche treize Premières nations et leur donne le pouvoir d'adopter des lois pour exploiter, conserver, protéger, gérer et utiliser leurs terres.
- (2)** Le **Conseil tribal Nisga'a**, le gouvernement du Canada et le gouvernement de la Colombie-Britannique signent une entente de principe pour négocier le premier traité moderne en Colombie-Britannique.
- Le **Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones** est publié. Il présente une série de recommandations pour répondre aux besoins des peuples autochtones au Canada.



1997 (1) Le **processus tripartite** devient officiel avec la signature d'un protocole d'entente entre le **Métis Settlements General Council, la province de l'Alberta et le gouvernement fédéral**. Ce protocole permet aux niveaux de gouvernement respectifs d'aborder, de façon coordonnée et coopérative, trois domaines prioritaires définis par les établissements métis de l'Alberta : le maintien de la paix et la justice autochtone, les services à l'enfance et à la famille, et la formation et les besoins du marché du travail. La durée du processus tripartite s'étend de juin 1997 à mars 2000.

(1) La décision de la Cour suprême dans l'**affaire Delgamuukw** précise que le titre ancestral équivaut à la propriété commune de terres (excluant la propriété individuelle).

1998 (3) *Rassembler nos forces : le plan d'action du Canada pour les questions autochtones* répond au *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones*. Il s'agit d'un cadre pour de nouveaux partenariats entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, le secteur privé et les peuples autochtones. Ce cadre comprend quatre sections/objectifs : « Renouveler les partenariats », « Renforcer l'exercice des pouvoirs par les Autochtones », « Établir une nouvelle relation financière » et « Renforcer les collectivités et les économies, et appuyer les gens ».

Le gouvernement fédéral présente une « **Déclaration de réconciliation** » qui reconnaît officiellement les préjudices causés par la façon dont les Autochtones au Canada ont été traités au fil de l'histoire.

Le gouvernement fédéral consacre 350 millions de dollars à l'élaboration de programmes de **guérison axés sur les collectivités** pour faire face aux répercussions des sévices physiques et sexuels qu'ont subis les Autochtones dans les écoles résidentielles.

Le *Plan d'action avec les Premières nations*, qui appuie le Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones et *Rassembler nos forces*, définit un plan spécial pour les Premières nations et le gouvernement fédéral. Certaines initiatives qui y sont décrites s'adressent également aux autres groupes autochtones.

1999 (2) Le 1^{er} avril, le **Nunavut** devient un territoire ayant son propre gouvernement.



5.8 Communautés et groupes linguistiques autochtones

Aujourd'hui, près d'un million de personnes au Canada s'identifient comme étant Autochtone. En 2001, la composition de l'identité de la population autochtone était composée comme suit :

Indiens nord-américains :	608 850
Métis :	292 300
Inuit :	45 070

Bien que les Premières nations, les Inuit et les Métis aient beaucoup en commun, ils sont néanmoins très différents. Chaque groupe se différencie par son patrimoine, sa langue, ses coutumes culturelles et ses croyances spirituelles. Les Autochtones parlent plus de 50 langues différentes.

- Les Indiens nord-américains sont le groupe d'Autochtones le plus important au Canada (65 p. 100). Il existe plus de 50 Premières nations différentes et plus de 600 collectivités de Premières nations à travers le pays.
- Les Métis représentent approximativement 30 p. 100 de l'identité de la population autochtone. Ils sont le groupe d'Autochtones ayant le plus fort taux de croissance. La population Métis comptabilisée dans le recensement de 2001 était de 43 p. 100 plus importante qu'en 1996, ceci s'explique en grande partie par la croissance de la population identifiée comme Métis et un meilleur recensement des collectivités Métis. L'Alberta possède la population Métis la plus importante et compte pour près de 23 p. 100 de la population Métis totale du Canada. Le Manitoba (19 p. 100 de la population Métis totale) et l'Ontario (17 p. 100) ont également une importante population Métis.
- Les Inuit représentent 5 p. 100 de l'identité de la population autochtone au Canada. Une bonne moitié de la population Inuit vit sur le Territoire du Nunavut, où ils représentent 85 p. 100 de la population. Le Québec accueille 21 p. 100 de la population Inuit, suivi par Terre Neuve et le Labrador (10 p. 100) et enfin les Territoires du Nord-Ouest (9 p. 100).

Les données du recensement montrent une croissance régulière dans le pourcentage d'Autochtones demeurant dans les grandes villes du pays. En 2001, près de la moitié (49 p. 100) de l'identité de la population autochtone vivait dans des zones urbaines, contre 47 p. 100 en 1996. À cette même époque, la proportion d'Autochtones vivant sur des réserves est passée de 33 p. 100 à 31 p. 100. La proportion globale d'Autochtones demeurant hors-réserve dans des zones rurales a également légèrement diminué, passant de 20 p. 100 à 19 p. 100.

☆ **Voir aussi**

Section 3.3 : Information statistique et démographique 3-9

Glossaire



CHAPITRE 6

Ressources à la disposition des employeurs



Les employeurs peuvent faire appel à de nombreuses ressources qui faciliteront l'embauche d'Autochtones. Ce chapitre vous aidera à trouver les ressources qui répondent à vos besoins.

La section 6.1 résume le contenu du chapitre. La section 6.2 explique comment les coordinateurs régionaux de l'IPAMT peuvent soutenir votre organisme et comment communiquer avec eux. Une brève vue d'ensemble du noyau des organismes nationaux autochtones est présentée dans la section 6.3. Des informations sur le rôle et les buts de diverses organisations nationales autochtones au Canada et comment les contacter se trouvent dans la section section 6.4. Les employeurs cherchant des renseignements sur l'emploi national d'Autochtones et sur des programmes de recrutement peuvent se rendre à la section 6.5. La section 6.6 contient les sources d'informations sur la sensibilisation à la réalité autochtone et la formation qui s'applique au niveau national. Les employeurs peuvent accroître leur sensibilisation et leur compréhension des problèmes liés à l'emploi des populations autochtones en se rendant dans leur bibliothèque locale, ou en consultant la bibliographie annotée de livres, d'articles, de vidéos et de CD-ROMs pertinents en section 6.7, ou encore en utilisant le portail Web donné en section section 6.8. La section 6.9 comprend six listes de contrôle pour vous aider à appliquer étape par étape les différents aspects d'une stratégie d'embauche d'Autochtones.

Contenu du CHAPITRE 6 :

6.1	Résumé du chapitre	6-2	
6.2	Coordonnateurs régionaux de l'IPAMT	6-4	
6.3	Vue d'ensemble des plus importantes organisations nationales autochtones au Canada	6-5	*
6.4	Liste de contact des organismes autochtones.....	6-7	*
6.5	L'emploi autochtone et les programmes d'embauche.....	6-20	*
6.6	Sensibilisation à la réalité autochtone – sources de formation	6-37	*
6.7	Outils de référence	6-40	*
6.8	Sites Web.....	6-54	
6.9	Listes de contrôle.....	6-58	

* Pour plus d'information, veuillez consulter les guides régionaux.

6.1 Résumé du chapitre

6.2

Coordonnateurs régionaux de l'IPAMT (page 6-4)

Cette section décrit comment les coordinateurs régionaux de l'IPAMT peuvent soutenir votre organisme et la façon de communiquer avec eux et le personnel de l'Administration centrale.

6.3

Vue d'ensemble des plus importantes organisations nationales autochtones au Canada (page 6-5)

Cette section offre une brève vue d'ensemble sur les organisations autochtones nationales qui ont pour but de faire progresser le bien-être politique, socio-économique et culturel des populations autochtones au Canada.

6.4

Liste de contact des organismes autochtones (page 6-7)

Cette section décrit le rôle et les visées des organismes autochtones nationaux politiques, économiques, commerciaux et culturels au Canada et comment les contacter.

6.5

L'emploi autochtone et les programmes d'embauche (page 6-20)

Il existe des programmes d'embauche qui ont été spécialement réalisés dans le but d'aider les Autochtones. Cette section est illustrée d'exemples de programmes d'embauche et de recrutement d'Autochtones accessibles à tous.

6.6

Sensibilisation à la réalité autochtone—sources de formation (page 6-37)

Cette section identifie les sources de renseignements et de formations pour sensibiliser à la réalité autochtone qui s'applique à l'échelon national.

6.7

Outils de référence (page 6-40)

Une bibliographie annotée présente des livres, articles, vidéos et CD-ROMs pertinents concernant les problèmes reliés à la participation de la main-d'oeuvre autochtone.



6.8

Sites Web (page 6-54)

Une liste de signets suggère des sites Web qui sont dotés de liens vers toutes sortes d'informations sur les Autochtones.

6.9

Listes de contrôle (page 6-58)

Six listes de contrôle servent d'outil de référence rapide.

Nota : L'information donnée dans le Guide des employeurs de l'IPAMT provient de diverses sources, plusieurs d'entre elles ne relevant pas du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC). Le Ministère décline donc toute responsabilité par rapport à l'exactitude ou à la fiabilité de l'information, et se décharge également de toute responsabilité par rapport à la qualité des produits ou des services énumérés ou décrits dans les sections 6.3 à 6.9. Les utilisateurs devraient noter que l'information provenant de l'extérieur du MAINC n'est disponible que dans la langue dans laquelle elle a été fournie.



6.2 Coordonnateurs régionaux de l'IPAMT

L'IPAMT a établi un réseau de coordinateurs régionaux à travers le Canada afin d'aider les organisations dont le but est d'encourager les Autochtones à participer à leurs activités.

Les coordinateurs de l'IPAMT peuvent offrir toutes sortes d'assistances telles que:

- outils et ressources pour aider les employeurs
- informations sur les meilleurs comportements et modèles d'émulation
- informations et conseils sur les sources locales de formation à la sensibilisation à la réalité autochtone
- conseil sur les programmes d'embauche et de formation locales pour les employés autochtones et les chercheurs d'emploi
- suggestions sur comment et où recruter des employés autochtones

Des coordinateurs régionaux de l'IPAMT sont présents dans neuf régions du Canada; à savoir l'Atlantique, le Québec, l'Ontario, le Manitoba, le Saskatchewan, l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest.

Les coordinateurs régionaux sont soutenus par une petite équipe faisant partie de l'Administration centrale.

Une liste régulièrement mise à jour de noms et adresses de tous les coordinateurs régionaux et du personnel de l'Administration centrale est consultable sur le site de l'IPAMT à l'adresse suivante : www.awpi.gc.ca.

6.3 Vue d'ensemble des plus importantes organisations nationales autochtones au Canada

Il existe un certain nombre d'organisations autochtones nationales qui ont pour but de faire progresser le bien-être politique, social, économique et culturel des populations autochtones au Canada. Ces organisations sont :

- L'Assemblée des Premières Nations (APN)
- Inuit Tapiriit Kanatami (ITK)
- Conseil général des Métis (CGM)
- Le Congrès des peuples autochtones (CPA)
- L'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC)
- L'Association nationale des centres d'amitié (ANCA)

Ces organisations représentent respectivement les intérêts des Premières Nations, des Inuit, des Métis, des Autochtones ne vivant pas sur des réserves, les femmes autochtones et les Autochtones urbains.

Plus d'informations sur toutes ces organisations peuvent être obtenues sur leurs sites Web.

Organisation	Mandate	Web site
L'Assemblée des Premières Nations (APN)	L'APN est l'organisation représentative nationale des 630 Premières Nations au Canada.	www.afn.ca/
Inuit Tapiriit Kanatami (ITK)	L'ITK, autrefois l'Inuit Tapirisat du Canada, est le porte-parole national des Inuit au Canada. Il représente et promouvoit les intérêts des Inuit.	www.tapirisat.ca/
Conseil général des Métis (CGM)	Conseil général des Métis (CGM) représente la nation Métis au Canada. Il fut créé en 1983, suite à la reconnaissance du peuple Métis en tant que population distincte bénéficiant des droits des Autochtones de la Loi de la Constitution de 1982.	www.metisnation.ca/MNC/home.htm
Le Congrès des peuples autochtones (CPA)	Le Congrès des peuples autochtones (CPA) fut fondé en 1971. Actuellement, son mandat est la représentation des Indiens vivant hors-réserve, ainsi que des Métis, sans tenir compte de leur statut instauré par la Loi Indienne.	www.abo-peoples.org/



Section 6.3 : Vue d'ensemble des plus importantes organisations nationales autochtones au Canada

Organisation	Mandate	Web site
L'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC)	L'AFAC est une organisation sans but lucratif fondée en 1974 qui a pour but d'améliorer et augmenter le bien-être social, économique, culturel et politique des Premières nations et des femmes Métis au sein des organismes autochtones et sociétés dominantes canadiennes.	www.nwac-hq.org/
L'Association nationale des centres d'amitié (AFAC)	L'AFAC est une organisation à but non lucratif fondée en 1972 afin de représenter à un échelon national les centres d'amitié. L'AFAC représente actuellement les intérêts de 114 centres d'amitié ainsi que sept associations provinciales et territoriales à travers le Canada. L'AFAC travaille dans le but d'améliorer la qualité de vie des populations autochtones dans un environnement urbain.	www.nafc-aboriginal.com/

☆ **Voir aussi** | **Section 6.4 : Liste de contact des organismes autochtones 6-7**



6.4 Liste de contact des organismes autochtones

Il y a de nombreux organismes au Canada qui peuvent être contactés afin d'obtenir des renseignements, des directives, une mise en réseau et une assistance. Cette section décrit le rôle et les objectifs des organismes nationaux autochtones politiques, économiques, et culturels au Canada et comment les contacter.

☆ Voir aussi

Section 6.3 : Vue d'ensemble des plus importantes organisations nationales autochtones au Canada6-5

Aboriginal Financial Officers Association of Canada

Organisation	 <p>AFOA Canada 1066 rue Somerset Ouest, bureau 301 Ottawa (ON) K1Y 4T3</p> <p>Tél. : (613) 722-5543 Télec. : (613) 722-3467 Sans frais : 1-866-722-2362 Site Web : www.foa.ca Courriel : foa@foa.ca</p>
Description	
<p>L'AFOA est une association professionnelle nationale s'attachant aux besoins des individus ayant ou souhaitant obtenir une position au sein d'organisations des Premières nations. Cette association est responsable pour la formation, l'accréditation et le développement professionnel de la gestion financière. AFOA propose divers programmes et services, y compris une accréditation à la CGA-Canada (l'Association des Comptables généraux accrédités du Canada) ; des normes de conduites éthiques et de compétences professionnelles ; des programmes de développement professionnel ; et des conférences et expositions annuelles.</p>	



Aboriginal Nurses Association of Canada (ANAC)

Organisation	ANAC
	56 rue Sparks, bureau 502 Ottawa (ON) K1P 5A9
Description	Tél. : (613) 724-4677 Télec. : (613) 724-4718 Site Web : www.ald.ca Courriel : info@anac.on.ca
<p>ANAC est un organisme non gouvernemental à but non lucratif fondé afin que les besoins de santé des peuples autochtones soient mieux traités et mieux compris et ceci, par des professionnels de santé venant d'un même milieu culturel. Affilié à l'Association des infirmières et infirmiers canadiens, ANAC est le seul organisme de soins infirmiers autochtone au Canada. ANAC élabore des cours éducatifs, mène des enquêtes, compile et publie des documents relatifs à la santé, la médecine et la culture autochtone.</p>	

Assemblée des Premières Nations (APN)

Organisation	APN
	1 rue Nicholas, bureau 1002 Ottawa (ON) K1N 7B7
Description	Tél. : 613-241-6789 Télec. : 613-241-5808 Site Web : www.afn.ca
<p>L'Assemblée des Premières nations est l'organisation représentative nationale des Premières nations au Canada. Il y a plus de 630 collectivités de Premières nations au Canada. Le Secrétariat de l'APN est conçu avec l'objectif de représenter les idées des Premières nations par l'intermédiaire de leurs dirigeants dans des domaines tels que : les Droits des Autochtones et des traités, le développement économique, l'éducation, les langues et l'alphabétisation, la santé, et autres.</p>	



L'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC)

Organisation	 <p>AFAC 1292 rue Wellington Ottawa (ON) K1A 3A9</p>
Description	<p>Tél. : (613) 722-3033 Télec. : (613) 722-7687 Sans frais : 1-800-461-4043 Courriel : reception@nwac-hq.org</p>
	<p>L'Association des femmes autochtones du Canada est un organisme sans but lucratif fondé en 1974 afin de mettre en évidence, promouvoir et préserver le bien-être social, économique, culturel et politique des femmes des Premières nations et Métis au sein des sociétés autochtones et canadiennes les plus importantes. Il est actuellement possible de signaler tout problème relié à la Loi indienne, à la Constitution, à la violence familiale, au SIDA, à la Justice, à la santé, à l'aide sociale à l'enfance ou aux droits des Autochtones.</p>

Association nationale de foresterie autochtone (ANFA)

Organisation	 <p>ANFA 875 rue Bank Ottawa (ON) K1S 3W4</p>
Description	<p>Tél. : (613) 233-5563 Télec. : (613) 233-4329</p>
	<p>L'ANFA est un organisme national créé en 1989 dans le but de promouvoir le domaine forestier comme étant l'intermédiaire nécessaire au développement économique autochtone, de réparer les dégradations subies par l'environnement et enfin de reconstruire la santé spirituelle, culturelle et communautaire des Autochtones à travers le pays. L'objectif global est d'encourager l'implication autochtone croissante dans l'administration forestière et les possibilités commerciales qui en découlent.</p>



L'Association nationale des Centres d'amitié (ANCA)

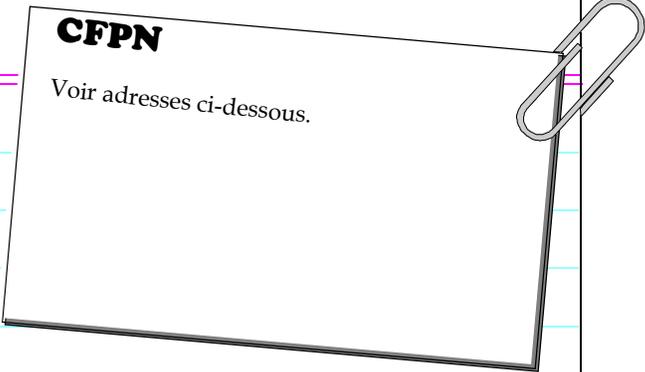
Organisation	ANCA
	275 rue MacLaren Ottawa (ON) K2P 0L9
Description	Tél. : (613) 563-4844 Télec. : (613) 594-3428
<p>L'Association nationale des Centres d'amitié est un organisme à but non lucratif créé en 1972 pour représenter le nombre croissant de centres d'amitié à l'échelon national. Actuellement, l'ANCA soutient la cause de 99 centres d'amitié, ainsi que de sept associations provinciales et territoriales à travers le Canada. L'ANCA cherche à améliorer la qualité de vie des populations autochtones dans l'environnement urbain.</p>	

Canadian Aboriginal Minerals Association (CAMA)

Organisation	CAMA
	55 avenue Clair Ouest, bureau 125A Toronto (ON) M4V 2Y7
Description	Tél. : (416) 925-0866 Télec. : (416) 925-1709
<p>Le CAMA est un organisme autochtone à but non lucratif ayant pour objectif la sensibilisation de de sensibiliser la population aux intérêts respectifs de l'industrie minière et des collectivités autochtones concernant les terres et les ressources. Le CAMA agit pour le progrès du développement économique des collectivités autochtones, pour l'administration des ressources minérales et la protection de l'environnement. Chaque année, le CAMA organise une conférence sur « Le développement des collectivités autochtones et de l'industrie des ressources », ainsi que divers ateliers tenus à travers le Canada.</p>	



La Commission de la fiscalité des Premières nations (CFPN)

Organisation	 <p>CFPN Voir adresses ci-dessous.</p>
Description	
<p>En 1988, l'amendement de la Loi indienne a permis aux Premières nations le souhaitant, d'intégrer l'exploitation de la taxation foncière. Depuis, la Commission consultative de la fiscalité indienne (CCFI) a alimenté et soutenu avec succès le régime de la taxation foncière des Premières nations; 83 Premières nations ont adopté des règlements administratifs sur les taxes foncières qui ont généré des recettes de l'ordre de 168 millions de dollars. On propose aujourd'hui à la CCFI d'être le délégué de la Commission de la fiscalité des Premières nations.</p>	

Les bureaux de la CFPN :

Bureau de l'est :
First Nations Tax Commission
90 rue Elgin, 2e étage
Ottawa (ON) K1A 0H4

Tél. : (613) 954-9769
Fax (613) 954-2073
Courriel : mail@fntc.ca

Bureau de l'Ouest :
321-345 Yellowhead Highway
Kamloops (C-B) V2H 1H1

Tél. : (250) 828-9857
Fax : (250) 828-9858
Courriel : maureen@itab.ca



Le Congrès des peuples autochtones (CPA)

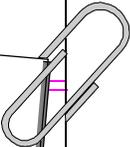
Organisation	CPA
	867 boulevard St. Laurent Ottawa (ON) K1K 3B1
Description	Tél. : (613) 747-6022 Télec. : (613) 747-8834 Courriel : info@abo-peoples.org
<p>Le CPA a été fondé en 1971 sous le nom de Conseil national des Autochtones (CNA). Sa mission est aujourd'hui de représenter les Indiens hors des réserves ainsi que les Métis sans tenir compte de leur statut régi par la Loi sur les Indiens. Le CPA est un élément central dans l'émission des programmes concernant l'emploi des Autochtones conçus dans le but de se préparer à obtenir et à garder un emploi. Bien que coordonné par le CPA, les activités mêmes du programme sont dirigées par ses filiales provinciales et territoriales. Le CPA a également développé des outils permettant de promouvoir l'emploi des Autochtones.</p>	

Conseil canadien pour le commerce autochtone (CCCA)

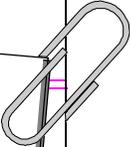
Organisation	CCCA
	Bureau national du CCCA Main Floor, Coach House 204A rue St. George Toronto (ON) M5R 2N5
Description	Tél. : 416-961-8663 Télec. : 416-961-3995
<p>Le Conseil canadien pour le commerce autochtone se consacre à l'encouragement de la participation intégrale des Autochtones et de leurs collectivités dans l'économie canadienne. Le CCCA agit comme un lien entre les entreprises et la communauté d'entrepreneurs autochtones. Le CCCA gère toute une gamme de programmes dont celui d'évaluation PAR, le programme de bourses FAAY, ainsi que le cercle des soirées de gala 2015. Le CCCA dirige également le portail Web aboriginalbiz.com qui aide les entreprises autochtones et accorde des possibilités d'emploi aux Autochtones.</p>	



Council for the Advancement of Native Development Officers (CANDO)

Organisation	 <p>CANDO 10404-66e avenue, bureau 200 Edmonton (AB) T6H 5R6</p>
Description	<p>Tél. : (780) 990-0303 Télec. : (780) 429-7487 Sans frais : 1-800-463-9300 Courriel : cando@edo.ca</p>
<p>La CANDO a été fondé en 1990 en tant qu'organisme national proposant des possibilités de formation, d'enseignement et de mise en réseau pour les agents de développement économique autochtone afin de venir en aide professionnellement aux collectivités et/ou organismes. La CANDO est un organisme partenarial basé sur les collectivités, contrôlé par des Autochtones et dirigé par un conseil de bénévoles issus des services des agents autochtones représentant les régions du Canada élus pour le développement économique.</p>	

Équipe Canada : Tourisme autochtone (ECTA)

Organisation	 <p>Équipe Canada : Tourisme autochtone 275 rue Slater, bureau 820 Ottawa (ON) K1P 5H9</p>
Description	<p>Tél. : 1-613-235-2067 Télec. : 1-613-235-0396 Sans frais : 1-800-724-7872 Courriel : admino@attc.ca</p>
<p>L'ECTA est un partenariat commercial et gouvernemental dont la mission est d'influencer et de développer les politiques liées au tourisme et les programmes en faveur des autochtones du Canada. L'objectif de L'ECTA est de représenter la population autochtone en tant que dirigeants mondiaux dans le domaine du tourisme tout en restant en harmonie avec la culture autochtone. L'ECTA a établi les principales directions stratégiques qui sont le développement de l'industrie, la sensibilisation à la collectivité et le développement des aptitudes, la commercialisation, le développement des ressources humaines et les communications.</p>	



First Nations Confederacy of Cultural Education Centres (FNCCEC)

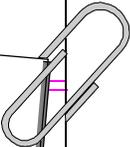
Organisation	FNCCEC
	666 avenue Kirkwood, Unité 302 Ottawa (ON) K1Z 5X9
Description	Tél. : 613-728-5999 Télec. : 613-728-2247 Site Web : www.fnccec.com
<p>Le FNCCEC est un organisme national et le pivot coordinateur des centres culturels des Premières nations. Il représente les intérêts des 87 membres des centres de programmes éducatifs et culturels. Les objectifs de du FNCCEC sont d'une part de préconiser le rétablissement, la survie, la maintenance et l'enrichissement des langues et cultures des Premières nations; de promouvoir et soutenir les identités culturelles des Premières nations; et enfin de donner de l'information au public, gouvernement, collectivités des Premières nations, organisations politiques et autres organismes des Premières nations.</p>	

Fondation nationale des réalisations autochtones (FNRA)

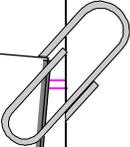
Organisation	FNRA
	70 avenue Yorkville, bureau 33A Toronto (ON) M5R 1B9
Description	Tél. : (416) 926-0775 Télec. : (416) 926-7554 Sans frais : 1-800-329-9780 Courriel : naaf@istar.ca
<p>La Fondation nationale des réalisations autochtones est un organisme national agréé de bienfaisance, créé en 1985. Actuellement, la fondation se concentre sur quatre sujets : la mise en place des Prix Nationaux d'excellence décernés aux Autochtones; une série de salons de l'emploi pour les jeunes autochtones; Taking Pulse, un programme permettant d'embaucher un plus grand nombre d'individus et l'obtention de bourses d'études. La FNRA offre 2 millions de dollars chaque année à des étudiants autochtones pour l'éducation et la formation.</p>	



The Indian Resource Council (IRC)

Organisation	 <p>IRC 235-9911 boulevard Chula Tsuu T'ina (Sarcee) (AB) T2W 6H6</p>
Description	<p>Tél. : (403) 281-8308 Télec. : 403-281-8351 Courriel : ircinc@cadvision.com</p>
<p>Le IRC a été fondé en 1987. Il soutient les Premières nations dans leurs efforts pour gérer et contrôler leurs ressources en pétrole et en gaz; encourager et soutenir les initiatives portant sur le pétrole et le gaz afin que les Premières nations en tirent un maximum de profits; encourager et favoriser le développement des populations et des ressources des Premières nations dans les domaines du pétrole et du gaz. Plus de 120 Premières nations sont actuellement membres du IRC.</p>	

Interprovincial Association on Native Employment Inc. (IANE)

Organisation	 <p>IANE Tél. : 819-994-7373</p>
Description	<p>Courriel, Information général : billhanson@sasktel.net</p> <p>Courriel, Webmaster: iane@virtualwave.com</p>
<p>L'IANE est un organisme de bienfaisance, à but non lucratif, non politique et impartial qui pourvoit à l'emploi des Autochtones. Ses membres sont des bénévoles, Autochtones ou non, du gouvernement, de l'industrie, des affaires, des syndicats et des organisations et collectivités autochtones. Depuis sa constitution en 1977, l'IANE a pour but d'aider le réseau de ses membres et de partager les informations concernant les pratiques de recrutement, de maintien et d'essor des populations autochtones.</p>	



Inuit Tapirisat Kanatami (ITK)

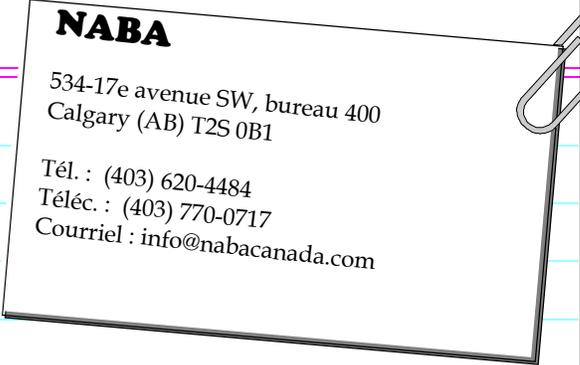
Organisation	ITK
	170 avenue Laurier Ouest, bureau 510 Ottawa (ON) K1P 5V5
Description	Tél. : (613) 238-8181 Télec. : (613) 234-1991 Site Web : www.itk.ca Courriel : info@itk.ca
<p>Les Inuit Tapiriit Kanatami, autrefois les Inuit Tapirisat du Canada, sont le « porte-parole national » de la population Inuit du Canada. L'organisme représente les intérêts des Inuit. Par son efficacité, l'ITK a réussi à faire progresser les intérêts des Inuit en forgeant des relations constructives et coopératives avec différents départements du gouvernement du Canada, notamment dans des régions de règlements de revendications territoriales globales.</p>	

Métis Women's Secretariat

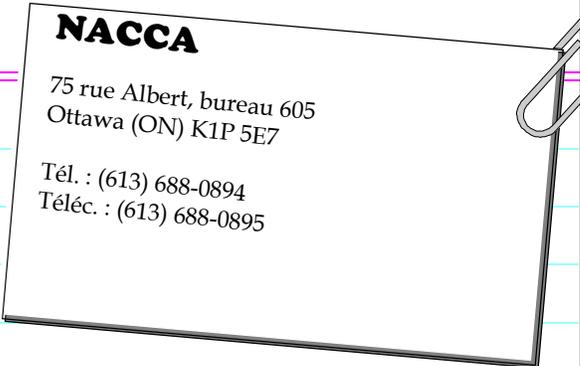
Organisation	Métis Women's Secretariat
	350 rue Sparks, bureau 201 Ottawa (ON) K1R 7S8
Description	Tél. : (613) 232-3216 Télec. : (613) 232-4262 Courriel : mws@metisnation.ca
<p>L'objectif du Secrétariat des femmes métisses est de travailler avec le Ralliement national des Métis et ses filiales reconnues, afin de soutenir la cause des femmes métisses au niveau communautaire, provincial, national et international.</p>	



National Aboriginal Business Association (NABA)

Organisation	 <p>NABA 534-17e avenue SW, bureau 400 Calgary (AB) T2S 0B1 Tél. : (403) 620-4484 Télec. : (403) 770-0717 Courriel : info@nabacanada.com</p>
Description	
<p>La NABA est une association d'entreprises à but non lucratif fondée en 1996 afin de pourvoir aux besoins des entreprises et des associations d'entreprises régionales autochtones. Elle fonctionne comme une « chambre de commerce » nationale pour les entreprises autochtones du Canada. Elle est soutenue par l'Assemblée des Premières nations (APN) comme la seule association engagée à donner un essor aux intérêts des entreprises autochtones au Canada. La NABA est consciente du fait que créer des entreprises autochtones durables est essentiel pour la croissance économique.</p>	

National Aboriginal Capital Corporation Association (NACCA)

Organisation	 <p>NACCA 75 rue Albert, bureau 605 Ottawa (ON) K1P 5E7 Tél. : (613) 688-0894 Télec. : (613) 688-0895</p>
Description	
<p>La mission du NACCA est de venir en aide aux institutions financières autochtones (IFA) afin de favoriser le développement des entreprises autochtones. Elle apporte des produits et services aux IFA tels que le renforcement des capacités institutionnelles, des formations, l'accès au capital, l'art de plaider et des partenariats. L'Association nationale des sociétés autochtones de financement est entourée de 52 IFA membres. Les IFA comprennent les sociétés de financement autochtones, les sociétés d'aide au développement des collectivités, ainsi que les sociétés de développement.</p>	



National Aboriginal Women's Association (NAWA)

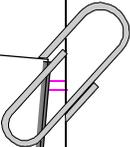
Organisation	NAWA 260 rue St. Patrick, bureau 300 Ottawa (ON) K1N 5K5
Description	Tél. : (613) 244-7232 Télec. : (613) 244-3757 Sans frais : 1-866-467-2522 Site Web : www.nationalaboriginalwomen.ca
<p>La NAWA, fondée en 2001, est un organisme incorporé par la loi fédérale, à but non lucratif, non gouvernemental mais associatif qui mène des recherches en politique et réglementations qui améliore la vie et le bien-être des femmes autochtones au Canada et apporte des conseils à tous les niveaux de gouvernements dans leurs efforts pour améliorer la vie des femmes autochtones et leurs communautés. L'adhésion à NAWA est accessible à toute femme et groupe de femmes autochtones au Canada.</p>	

Native Investment and Trade Association (NITA)

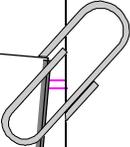
Organisation	NITA 6520 Salish Drive Vancouver (BC) V6N 2C7
Description	Tél. : (604) 275-6670 Télec. : (604) 275-0307 Sans frais : 1-800-337-7743
<p>La NITA est une association autochtone sans but lucratif formée en 1989, vouée à l'encouragement et au renforcement de la participation autochtone dans l'économie. L'une des activités principales de NITA est d'organiser des congrès, des salons commerciaux et des forums d'entreprises. La NITA organise au moins 10 conférences, séminaires et salons commerciaux par an sur des questions autochtones ayant pour sujets la loi, l'imposition, les ressources naturelles, les ressources humaines, les finances, les problèmes rencontrés par les femmes, l'agriculture, l'aquaculture, la foresterie, le tourisme, et autres.</p>	



Pauktuutit

Organisation	 <p>Pauktuutit 131 rue Bank, 3e étage Ottawa (ON) K1P 5N7</p>
Description	
<p>Pauktuutit est un organisme à but non lucratif représentant toutes les femmes Inuit au Canada. Elle agit dans le but de favoriser la prise de conscience quant aux besoins des femmes Inuit et d'encourager leur participation au sein de la collectivité et des préoccupations régionales et nationales en ce qui concerne le développement social, culturel et économique. Depuis sa constitution en 1984, Pauktuutit a abordé de nombreux problèmes sociaux graves qui touchent les collectivités Inuit. Plusieurs vastes projets ont déjà été entrepris.</p>	

Le Ralliement national des Métis (RNM)

Organisation	 <p>RNM 350 rue Sparks, bureau 201 Ottawa (ON) K1R 7S8</p>
Description	
<p>Le Ralliement national des Métis est le représentant national de la nation métisse au Canada. Établi en 1983, ceci est la suite logique de la reconnaissance des Métis en tant que population à part entière, bénéficiant des droits des Autochtones de la Loi constitutionnelle de 1982. Le RNM est considéré comme étant le porte-parole de la nation métisse dans les négociations constitutionnelles au niveau national et fait office d'avocat et de négociateur pour les Métis avec le gouvernement du Canada lors de conférences et forum nationaux. Il soutient également la cause des Métis au niveau international.</p>	



6.5 L'emploi autochtone et les programmes d'embauche

Il existe plusieurs programmes d'embauche qui ont été spécialement créés dans le but de venir en aide aux populations autochtones. Les programmes visant la participation des Autochtones sur le marché du travail incluent des programmes gouvernementaux fédéraux, des initiatives du secteur privé et des initiatives prises par des organismes autochtones. Cette section comporte des exemples de programmes effectifs dans tout le pays.

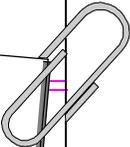
☆ Voir aussi	Section 6.4 : Liste de contact des organismes autochtones 6-7
	Section 6.7 : Outils de référence 6-40
	Section 6.9 : Listes de contrôle 6-58

aboriginalbiz Employment Portal

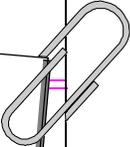
Organisation	
Description	
<p>Le Conseil canadien pour le commerce autochtone s'est allié avec Monster.ca afin de créer un service de recherche d'emploi en ligne pour les Autochtones au Canada. Le service est doté d'une base de données nationale répertoriant les résumés (curriculum vitae) des Autochtones qualifiés. Le site permet aux compagnies d'afficher (de poster) des offres d'emploi (d'intérêts) réservées aux demandeurs autochtones. Il met également à la disposition des employeurs et recruteurs les profils d'employés autochtones potentiels de manière rapide et efficace.</p>	



The Aboriginal Inclusion Network

Organisation	 <p>The Aboriginal Inclusion Network AHRDCC 820-606 Spadina Crescent Est Saskatoon (SK) S7K 3H1</p>
Description	
<p>Le double objectif de Aboriginal Inclusion Network est : améliorer l'embauche éventuelle pour les demandeurs d'emploi autochtones à l'aide d'un système de recrutement, apporter des moyens (financiers) aux employeurs pour leur permettre de rencontrer et de recruter les talents autochtones. The Inclusion Network offre aux demandeurs d'emplois autochtones un accès sans précédent aux centres d'embauche, aux universités et collèges et autres institutions d'enseignement postsecondaire. The Inclusion Network est équipé de l'une des plus grandes bases de données de bourses d'études et de programmes consultables par les Autochtones au Canada.</p>	

Career Edge

Organisation	 <p>Career Edge 181 rue Bay, bureau 2400 Case postale 783 Toronto (ON) M5J 2T3</p>
Description	
<p>Career Edge est un organisme privé sans but lucratif fondé en 1996. Depuis sa création, Avantage carrière a travaillé étroitement avec plus de 850 employeurs afin d'apporter une expérience professionnelle de premier échelon à plus de 5 700 jeunes canadiens dans toutes les entreprises canadiennes. Career Edge travaille avec des employeurs, des stagiaires potentiels, des centres d'apprentissage et des organismes communautaires. Career Edge a été le premier à utiliser la technologie pour regrouper les compagnies et les diplômés en passant par son site Web : www.careeredge.ca.</p>	



CareerPLACE

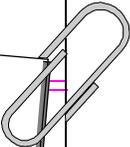
Organisation	CareerPLACE Télec. : (613) 941-4940 Sans frais : 1-800-461-4043 Courriel : help@careerplace.com
Description	CareerPLACE est un site de carrière et de recrutement national développé dans le but d'aider les Autochtones à trouver un emploi. Il permet aux entreprises canadiennes d'embaucher de la manière la plus rentable possible les Autochtones demandeurs d'emploi les plus qualifiés et compétents. CareerPLACE enregistre plus de 7 000 Autochtones qualifiés et compétents à la recherche d'un emploi. CareerPLACE est une initiative de l'Association des femmes autochtones en partenariat avec le programme SkillNet.ca d'Industrie Canada.

Conseil du développement des ressources humaines autochtones du Canada (CDRHAC)

Organisation	CDRHAC 820-606 Spadina Crescent Est Saskatoon (SK) S7K 3H1 Télec. : 1-306-956-5361 Sans frais : 1-866-711-5091 Courriel : contact.us@ahrdcc.com
Description	Constitué en 1998, le CDEHAC est le Conseil du secteur autochtone au Canada faisant parti de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones. En travaillant en collaboration avec des partenaires stratégiques des secteurs publics et privés, le CDEHAC développe de nouvelles alternatives d'embauche pour les Autochtones. Le Conseil offre de plus en plus de services intégrés dont : The Inclusion Network ; des projets et partenariats ; des ateliers ; Guiding Circles ; ainsi que le portail EDRHA.



Exercise Bold Eagle

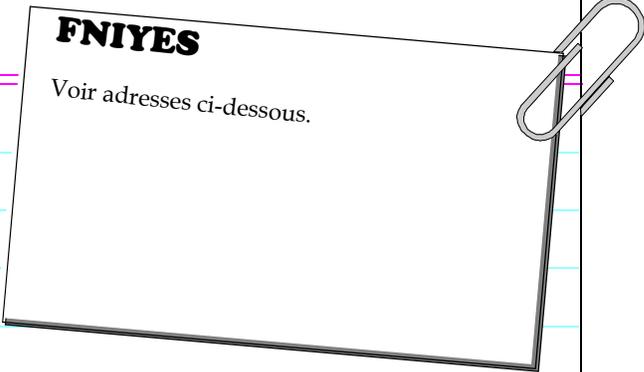
Organisation	 Exercise Bold Eagle Centre de recrutement des Forces canadiennes Ministère de la Défense nationale Ottawa (ON) K1A 0K2
Description	
Site Web : www.recruiting.forces.ca/main_frame.html	
<p>Exercise Bold Eagle agit en vue d'apporter une formation de base et une sensibilisation à la culture militaire aux jeunes Indiens inscrits de l'Ouest canadien désirant s'engager dans les Forces canadiennes régulières ou dans les Forces de réserve. Le programme consiste en six semaines environ de formation de base des recrues à Dundurn en Saskatchewan. Cette formation familiarise les jeunes avec le travail et la culture propres aux Forces canadiennes. Les diplômés peuvent ensuite choisir de faire carrière dans les Forces canadiennes régulières ou dans les Forces de réserve.</p>	

Centres de recrutement des Forces canadiennes :

Winnipeg, Tél. : (204) 983-3680 Regina, Tél. : (306) 780-6550 Edmonton, Tél. : (403) 495-3002 Vancouver, Tél. : (604) 666-4192



First Nations and Inuit Youth Employment Strategy (FNIYES)

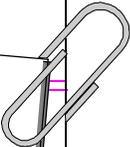
Organisation	
Description	
<p>Ce programme est réservé aux jeunes des Premières nations vivant sur des réserves et pour les jeunes faisant parti des collectivités Inuit. Il encourage l'emploi d'été, les camps scientifiques et technologiques, l'enseignement coopératif, le mentorat et l'équité pour les jeunes entrepreneurs, ainsi que des débouchés professionnels pour ceux qui ont quitté l'école.</p>	

Contactez les bureaux régionaux des Affaires indiennes et du Nord Canada pour plus de renseignements :

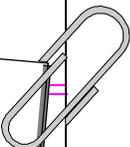
Atlantic:	Wayne McCabe (902) 661-6335
Quebec:	Anick Giguère (418) 951-7579
Ontario:	Barbara Fritz (416) 973-3164
Nord de l'Ontario:	Crystal Finlayson (807) 624-1524
Manitoba:	Cari Locke (204) 983-4887
Saskatchewan:	Dianne Elkington (306) 780-8216
Alberta:	Jim Baylis (780) 495-2805 Audrey Weasel Traveller (403) 292-6172 Sandra Giraud (780) 495-2830
British Columbia:	Dawn Paul (604) 666-9946 Ken Lutes (604) 666-5143
Yukon Territory:	Frances Taylor (867) 667-3364
NWT:	Graham Baptiste (867) 669-2548 Nadine Lennie-Misgeld (867) 669-2629
Nunavut:	Beverly Foster (867) 975-4542 Hazel Ootoowak (867) 975-4541



First Nations Employment and Training (FNET)

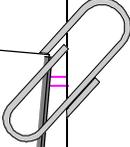
Organisation	 <p>FNET a/s Indian Resource Council of Canada 235-9911 boulevard Chula Tsuu T'ina (Sarcee) (AB) T2W 6H6</p>
Description	<p>Tél. : (403) 238-7220 Courriel : info@fnet.ca</p>
<p>Le FNET a été fondé en 1997 par le Conseil des ressources indiennes du Canada et l'association canadienne des producteurs pétroliers, avec le support des Affaires indiennes et du Nord Canada et de DRHC. Il a été établi en tant qu'organisme coordinateur pour les initiatives d'emploi et de formation des Premières nations et il joue également le rôle de centre de diffusion de l'information liée à l'emploi dans ce secteur. Le FNET est composé et gère une base de données sur l'emploi (dans les secteurs du pétrole et du gaz) pour les professionnels de l'industrie et les Autochtones demandeurs d'emploi.</p>	

Initiative de stages en habitation pour les jeunes des Premières nations et les jeunes Inuit (HIIFNIY)

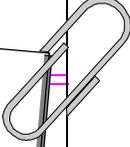
Organisation	 <p>HIIFNIY Contacts: Conseils des bandes Bureaux locaux de la SCHL</p>
Description	<p>Site Web : www.cmhc-schl.gc.ca/en/contact/contacten_001.cfm</p>
<p>Cette initiative d'emploi pour les jeunes permet aux jeunes des Premières nations et Inuit d'acquérir une expérience et une formation en milieu de travail, ce qui les aide ensuite à poursuivre une carrière à long terme dans le domaine de l'habitation. Ces stages en habitation sont disponibles pour ces jeunes ayant un organisme de parrainage approuvé. L'exigence première pour ce programme est que l'expérience et la formation sur le tas soient reliées à des projets dans le domaine du logement tels que : l'office du logement, l'administration du logement, la construction, la rénovation, l'entretien et le conseil à la clientèle (consultation).</p>	



Initiative des centres urbains polyvalents pour jeunes Autochtones (ICUPJA)

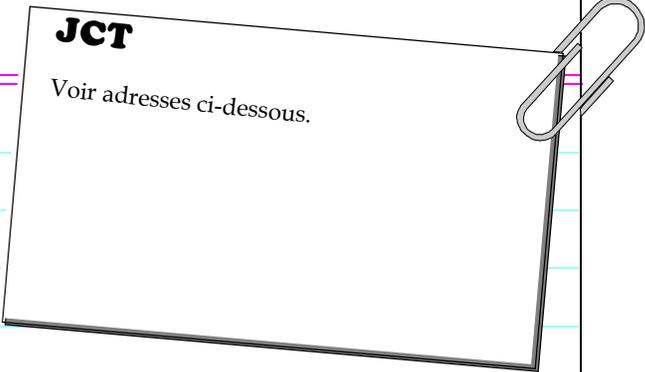
Organisation	 <p>ICUPJA</p> <p>Site Web : www.nafc-aboriginal.com/pages/umayc/index_f.html</p>
Description	<p>La mission de l'ICUPJA est d'améliorer les perspectives économiques, sociales et personnelles des jeunes autochtones en milieu urbain en établissant un réseau de centres urbains polyvalents pour les jeunes. Les centres offrent un environnement et des programmes qui seront accessibles et culturellement adaptés afin de faire face aux besoins et aux défis des jeunes, y compris la persévérance des études, l'emploi, la violence et les bandes, les besoins culturels, les loisirs et d'autres mesures susceptibles d'outiller ou d'appuyer les jeunes autochtones en milieu urbain souhaitant améliorer leur sort.</p>

L'Initiative d'emploi pour les autochtones vivant en milieu urbain

Organisation	 <p>L'Initiative d'emploi pour les autochtones vivant en milieu urbain</p> <p>Association de femmes autochtones du Canada Tél. : (613) 722-3033 Le Congrès des Peuples Autochtones Tél. : (613) 238-3511 L'Association nationale des centres d'amitié Tél. : (613) 563-4844</p>
Description	<p>L'initiative pour l'emploi des Autochtones vivant en milieu urbain a été conçue pour créer des emplois durables à long terme destinés aux personnes qui habitent des régions de fort taux de chômage touchées par la réforme de l'Assurance Emploi. Elle est gérée par l'Association des femmes autochtones du Canada, le Confédération des peuples autochtones et l' Association nationale des centres d'amitié.</p>



Jeunesse Canada pour les jeunes Autochtones en milieu urbain (JCT)

Organisation	 <p>JCT Voir adresses ci-dessous.</p>
Description	<p>Jeunesse Canada au travail a été créé dans le but de proposer des emplois d'été aux jeunes, dont les jeunes autochtones en milieu urbain. Elle est financée par le secteur privé et des organisations non gouvernementales dans le but de créer des emplois d'été. L'assistance financière pour les coûts de transport et de logement est également disponible pour nos participants. L'initiative des jeunes autochtones en milieu urbain est ouverte aux étudiants de niveau secondaire et postsecondaire, aux diplômés, ainsi qu'aux jeunes autochtones sans emploi agés de moins de 25 ans.</p>

Contacts :

Ministère du Patrimoine canadien
15 Eddy Street, 12e étage
Hull (QC) K1A 0M5

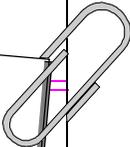
Télec. : (613) 941-5992
Sans frais : 1 800 935-5555
Site Web : www.pch.gc.ca

Développement des ressources humaines
Canada
Phase IV, Place du Portage, 3e étage
Hull (QC) K1A 0J9

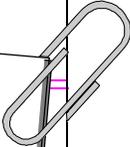
Tél. : (819) 953-1820
Télec. : (819) 994-3297
Site Web : www.hrdc-drhc.gc.ca



Outil d'emploi pour les Partenariats de l'IPAMT

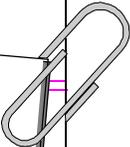
Organisation	 <p>Outil d'emploi pour les Partenariats de l'IPAMT</p> <p>Site Web : www.awpi.ca</p>
Description	
<p>Créé afin de soutenir les activités de l'Initiative sur la participation des Autochtones au marché du travail, le guide d'embauche des partenariats de l'IPAMT est un service Web gratuit où les employeurs peuvent déposer leurs offres d'embauche destinées aux demandeurs d'emploi autochtones. Ceux-ci ont alors la possibilité de parcourir et postuler pour les opportunités affichées.</p>	

Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA)

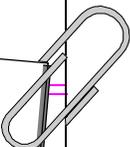
Organisation	 <p>PCEA</p> <p>Relations Autochtones/PCEA Développement des ressources humaines autochtones du Canada 140 Promenade du Portage Phase IV, 5e étage Gatineau (QC) K1A 0J9 Courriel : Autochtone-aboriginal@hrdc-drhc.gc.ca</p>
Description	
<p>Le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA) est une initiative s'étalant sur cinq ans avec un capital total de 85 millions de dollars. Il a été créé dans le but de favoriser l'emploi des Autochtones dans les secteurs en fort développement économique à travers le Canada. La totalité de l'initiative vise à doter les Autochtones des compétences requises pour participer aux possibilités économiques telles que les projets miniers dans le Nord, l'exploitation du pétrole et du gaz, ainsi que des projets de développement hydroélectrique dans tout le Canada.</p>	



Portail des Autochtones au Canada : Emploi

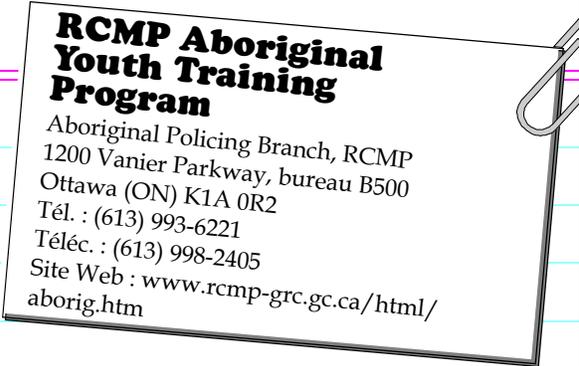
Organisation	 <p>Portail des Autochtones au Canada : Emploi Site Web : www.aboriginalcanada.gc.ca</p>
Description	
<p>Le portail des Autochtones au Canada est une fenêtre unique pour les ressources autochtones en ligne, les contacts, les renseignements, les programmes gouvernementaux et les services. Le portail est une alliance entre les départements du gouvernement canadien et la communauté autochtone. Il permet aux populations autochtones d'accroître leur accès à une information appropriée, à des programmes et services en ligne ; il ouvre également les portes à un accès simplifié à l'information et aux prestations de services. La section Emploi du portail comprend des renseignements utiles.</p>	

Programme de carrières pour les Indiens et les Inuit dans le domaine de la santé

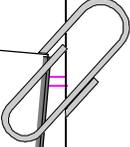
Organisation	 <p>Programme de carrières ... Medical Services Branch, Health Canada Postal Locator 1920A Jeanne Mance Building, 20e étage Ottawa (ON) K1A 0L3 Tél. : (613) 954-8779 Télec. : (613) 954-8107 Site Web : www.hc-sc.gc.ca</p>
Description	
<p>Le Programme de carrières pour les Indiens et les Inuit dans le domaine de la santé soutient les Autochtones à suivre un enseignement débouchant sur des carrières professionnelles dans le domaine de la santé. Des bourses sont réservées pour les étudiants autochtones selon la situation financière et le niveau scolaire atteint. Le programme est ouvert à tout Autochtone.</p>	



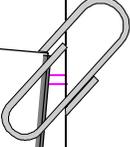
Programme de formation de la Gendarmerie royale du Canada à l'intention des jeunes Autochtones

Organisation	
Description	
<p>Le programme de formation à l'intention des jeunes autochtones propose 17 semaines d'emploi estival, comprenant trois semaines à l'école de formation de la Gendarmerie royale de Regina. Au terme de cette formation, les étudiants retournent dans leurs propres collectivités où ils travaillent pendant 14 semaines sous la supervision d'un membre régulier de la Gendarmerie royale du Canada. Le programme a pour but de familiariser les étudiants avec la Gendarmerie royale du Canada et son école de formation, ainsi que d'encourager des études plus poussées.</p>	

Programme de valorisation des cadets autochtones de la Gendarmerie royale du Canada

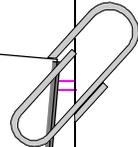
Organisation	 <p>Programme de valorisation... Aboriginal Policing Branch, RCMP 1200 Vanier Parkway, bureau B500 Ottawa (ON) K1A 0R2 Tél. : (613) 993-6221 Téléc. : (613) 998-2405 Site Web : www.rcmp-grc.gc.ca/html/aborig.htm</p>
Description	
<p>Le programme de valorisation des cadets autochtones a pour mission d'accroître le nombre d'adhérents autochtones dans la Gendarmerie royale du Canada afin d'assurer que ce service de police soit représentatif du peuple autochtone et sensible aux besoins de ses communautés. Ce programme est destiné à tous les Autochtones intéressés ; cependant, la Gendarmerie royale du Canada est particulièrement intéressée par les Autochtones qui ont été désavantagés sur le plan des études parce qu'ils proviennent de région trop éloignées. Ils doivent néanmoins avoir une bonne maîtrise de leur langue et bien connaître leur culture.</p>	

Programme d'accès aux études de droit pour les Autochtones

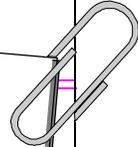
Organisation	 <p>Programme d'accès aux études de droit pour les Autochtones Ministère de la Justice du Canada 284 rue Wellington, 6e étage Ottawa (ON) K1A 0H8 Tél. : (613) 941-4388, Téléc. : (613) 941-2269 Sans frais : 1 888 606-5111 Courriel : LSAP@justice.X400.gc.ca</p>
Description	
<p>La Programme d'accès aux études de droit pour les Autochtones, administré par le Ministère de la Justice du Canada, offre une assistance financière aux Métis et aux Indiens non inscrits qui souhaitent intégrer une école de droit. Le programme prévoit des bourses pour payer les frais de scolarité, les manuels et les frais de subsistance. Des bourses sont également offertes pour le programme de droit en trois ans, pour des cours préparatoires aux études de droit ainsi que pour des études supérieures en droit.</p>	



Programme d'emploi des jeunes autochtones (PEJA)

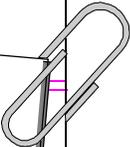
Organisation	 <p>Programme d'emploi des jeunes autochtones Agriculture et Agroalimentaire Canada 1800 rue Hamilton, bureau 603 Regina (SK) S4P 4L2 Tél. : (306) 780-5136 Téléc. : (306) 780-5018 Site Web : http://aceis.agr.ca/pfra/</p>
Description	
<p>Le PEJA est conçu pour apporter une expérience professionnelle aux jeunes autochtones dans le domaine de la gestion des ressources du milieu rural des Prairies canadiennes. Il permet aux jeunes non seulement d'acquérir l'expérience professionnelle qui renforcera leurs connaissances et aptitudes, mais il identifie aussi les personnes susceptibles de travailler dans la Fonction publique dans des domaines spécifiques et techniques ayant trait à la gestion des ressources. Les candidats autochtones proviennent des écoles secondaires locales, des collèges communautaires et techniques, ainsi que des universités et collèges fédérés pour Autochtones.</p>	

Programme d' enrôlement des Autochtones du Nord (PEAN)

Organisation	 <p>PEAN Centre de recrutement des Forces canadiennes: St. John's (709) 570-4900 Quebec City (418) 648-3636 Edmonton (403) 495-3002 Téléc. : (613) 996-4670 Site Web : www.recruiting.forces.ca/main_frame.html</p>
Description	
<p>Le Programme d' enrôlement des Autochtones du Nord a été conçu pour favoriser le recrutement des populations autochtones du Nord. Il propose des formations de préparation à l'embauche (de pré-embauche) et de sensibilisation culturelle pour ceux désirants intégrer les Forces régulières ou les Forces de réserve. Ce programme est ouvert à tout jeune autochtone vivant au nord du 60° ou au nord du Québec ou du Labrador.</p>	

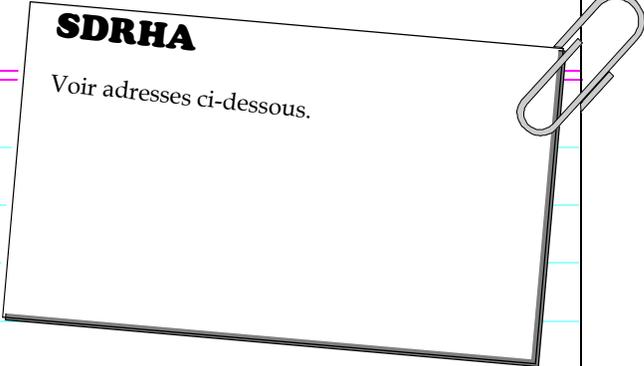


Répertoire de diplômés universitaires autochtones (RDU)

Organisation	 <p>RDU MaryJane Vollrath RDU</p>
	<p>Tél. : (819) 994-7992. Télec. : (819) 953-9144 Courriel : mjvollrath@inac.gc.ca</p>
Description	
	<p>L'objectif du RDU est de créer un répertoire de candidats universitaires présélectionnés afin d'examiner la possibilité de leur offrir des postes au MAINC. Le RDU a été conçu dans le but de fournir aux gestionnaires et aux prestataires de services en ressources humaines un outil facilitant le recrutement d'Autochtones venant de l'extérieur du Ministère. Il arrive aussi que d'autres ministères fédéraux ainsi que des organismes autochtones et non autochtones externes demandent des curriculum vitae de candidats autochtones.</p>



Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA)

Organisation	 <p>SDRHA Voir adresses ci-dessous.</p>
Description	<p>La reconduction de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) fait partie d'une des initiatives du gouvernement visant à renforcer la préparation à l'emploi et la participation autochtone sur le marché du travail. D'autres comprennent des programmes de partenariat autochtone pour l'acquisition de compétences et l'emploi et la Stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain.</p>

Coordinateurs régional :

<p>Ralph Bellstedt Alberta Regional Coordinator</p> <p>Tél. : (780) 495-5653 Courriel : ralph.bellstedt@hrdc-drhc.gc.ca</p>	<p>Joan McEwen British Columbia Regional Coordinator</p> <p>Tél. : (604) 666-8262 Courriel : joan.mcewen@hrdc-drhc.gc.ca</p>
<p>Rick Magus Manitoba Regional Coordinator</p> <p>Tél. : (204) 983-3798 Courriel : Rick.Magus@hrdc-drhc.gc.ca</p>	<p>Barb Jones New Brunswick Regional Coordinator</p> <p>Tél. : (506) 452-3568 Courriel : barbara.jones@hrdc-drhc.gc.ca</p>
<p>Lloyd Pope NFLD/Labrador Regional Coordinator</p> <p>Tél. : (709) 772-4179 Courriel : lloyd.pope@hrdc-drhc.gc.ca</p>	<p>Kari Morgan Nova Scotia Aboriginal Programs Officer</p> <p>Tél. : (902) 426-4302 Courriel : kari.morgan@hrdc-drhc.gc.ca</p>
<p>Lana Landon Ontario Regional Coordinator</p> <p>Tél. : (416) 954-7306 Courriel : lana.landon@hrdc-drhc.gc.ca</p>	<p>John McVean Ontario Director</p> <p>Tél. : (416) 952-6288 Courriel : john.mcvean@hrdc-drhc.gc.ca</p>



Bill Hayward
Prince Edward Island Regional Coordinator

Tél. : (902) 566-7609

Courriel : bill.hayward@hrdc-drhc.gc.ca

Marie-Claire Sauvageau
Québec Regional Coordinator

Tél. : (514) 982-2384 ext. 2427

Courriel : marie.sauvageau@hrdc-drhc.gc.ca

Tina Eberts
Saskatchewan Regional Coordinator

Tél. : (306) 780-8736

Courriel : Tina.Eberts@hrdc-drhc.gc.ca



Urban Aboriginal Strategy

Organisation	Urban Aboriginal Strategy Sarah Bain Cabinet de l'honorable Denis Coderre Tél. : (613) 943-2044
Description	
<p>En 1998, le gouvernement du Canada a mis en place la Stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain dans l'espoir de mieux faire ressortir les besoins socio-économiques de la population autochtone urbaine du Canada. En 2003, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il attribuerait 25 millions de dollars sur trois ans afin de venir en aide aux projets pilotes dans huit centres urbains prioritaires : Vancouver, Calgary, Edmonton, Saskatoon, Regina, Winnipeg, Toronto et Thunder Bay.</p>	



6.6 Sensibilisation à la réalité autochtone—sources de formation

Cette section identifie les sources de l'information et de la formation à la sensibilisation à la réalité autochtone à l'échelon national. Il est important de noter qu'il existe un nombre important d'excellents organismes proposant une formation de sensibilisation à l'échelon régional. Ceux-ci sont répertoriés dans les guides régionaux de l'IPAMT. Des renseignements sur ces organismes et sur les cours de formation offerts peuvent être obtenus en passant par les coordonnateurs régionaux de l'IPAMT.

☆ Voir aussi

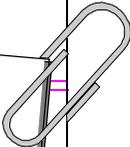
Section 6.4 : Liste de contact des organismes autochtones	6-7
Section 6.9 : Listes de contrôle	6-58

Ateliers de MAINC de sensibilisation aux cultures autochtones

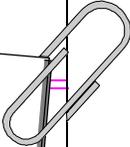
Organisation	
Description	
<p>Les Ateliers de sensibilisation aux cultures autochtones ont été conçus et développés afin d'apporter aux employés MAINC les outils et techniques nécessaires à la diminution des malentendus et conflits culturels. Les Ateliers sont conçus dans le but d'offrir aux participants une réelle compréhension des croyances, de l'histoire, des coutumes, de la diversité, des aspirations, des valeurs et problèmes auxquels font face les Autochtones ; les outils requis pour une bonne communication et pour permettre de travailler avec les Autochtones ; et enfin la possibilité d'accroître leur respect et compréhension des cultures et valeurs autochtones.</p>	



Centre canadien de gestion (CCG) Programme autochtones

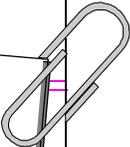
Organisation	 <p>CCG Programme autochtones 373 Sussex Drive Ottawa (ON) K1N 6Z2 Tél. : (613) 995-2263 Télec. : (613) 943-3261 Courriel : info@ccmd-ccg.gc.ca Information (enregistrement) : Tél. : (613) 943-5555, Téléc. : (613) 943-5600</p>
Description	
<p>Le Centre canadien de gestion (CCG) Programme autochtones offre des cours qui permettront d'aider les gestionnaires à répondre au mieux au défi, à savoir mener, gérer et offrir les meilleurs conseils et services possibles. Les questions autochtones restent la priorité numéro un à l'ordre du jour du gouvernement fédéral. Le programme autochtone aide les gestionnaires de la fonction publique à prendre conscience de l'avantage qu'ils auraient à comprendre pourquoi et comment les questions autochtones influencent l'élaboration des politiques et la prestation des services au gouvernement fédéral.</p>	

Journée nationale des Autochtones

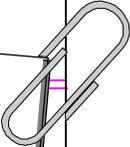
Organisation	 <p>Journée nationale des Autochtones Site Web : www.ainc-inac.gc.ca/nad/index_f.html</p>
Description	
<p>La Journée nationale des Autochtones, ayant lieu le 21 juin, est l'occasion pour tous les canadiens de célébrer les cultures et contributions des Premières nations, des Inuit et Métis au Canada. La Journée nationale des Autochtones fait partie de l'évènement annuel national Le Canada en fête ! se déroulant du 21 juin au 1er juillet. Le 21 juin a été choisi en raison de la signification culturelle du solstice d'été (premier jour de l'été et jour de l'année le plus long) mais aussi parce que de nombreux groupes d'Autochtones profitent de cette journée pour célébrer leur patrimoine.</p>	



Kumik - Conseil des Aînés

Organisation	 <p>Kumik - Conseil des Aînés Counseling Room, DIAND Les Terrasses de la Chaudière 10 rue Wellington Hull (QC) K1A 0H4</p>
Description	<p>Tél. : (819) 953-2913 Télec. : (819) 994-7171</p> <p>Le Kumik, ou salon des Aînés, a été établi au sein du MAINC pour permettre aux employés autochtones et non autochtones de bénéficier des connaissances et de l'enseignement des Aînés, leur façon traditionnelle et culturelle de donner des conseils sur les problèmes susceptibles d'être rencontrés pour cause de différences culturelles dans la vie et au travail. Les Aînés, qui constituent le Conseil des Aînés, sont originaires de tout le continent nord-américain. Ils sont sélectionnés selon leur expérience en tant que médiateurs, leur connaissance spirituelle et traditionnelle ainsi que leur aptitude à transmettre ces expériences (aux autres).</p>

La Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones

Organisation	 <p>Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones</p>
Description	<p>Site Web : www.aaw-ssca.gc.ca/index_f.htm</p> <p>La Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones a été mise en place dans la fonction publique afin d'accroître la sensibilisation des contributions des populations autochtones au Canada en tant que faisant partie de la stratégie du gouvernement dans le but d'encourager un emploi croissant et durable des Autochtones dans la fonction publique. Le site de la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones fournit des directives ainsi que des idées dans le but d'aider les personnes et les groupes autochtones à organiser des événements et activités pour célébrer la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones.</p>



6.7 Outils de référence

Les outils de référence peuvent vous aider à vous sensibiliser davantage aux questions qui touchent l'emploi des Autochtones et à mieux comprendre ces questions.

Vous trouverez dans cette section une bibliographie comprenant des livres et des articles, ainsi que des vidéos et des CD-ROM qu'on peut utiliser dans le lieu de travail.

Dans la mesure du possible, nous avons indiqué l'endroit où se procurer ces documents. Si vous avez des questions ou désirez plus d'information, veuillez communiquer avec votre coordonnateur régional de l'IPAMT.

Ces documents sont répartis en quatre sections : livres et articles, CD-ROM, médias et vidéos. De plus, dans la marge il y a un renvoi à la section pertinente du présent guide. Comme le Guide des employeurs sera mis à jour régulièrement, nous espérons pouvoir ajouter d'autres documents pour chaque section du guide.

Livres et articles

Général

- **Commission royale sur les peuples autochtones, *À l'aube d'un rapprochement : Points saillants du Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1996.**

À l'aube d'un rapprochement présente aux lecteurs les principaux thèmes, conclusions et recommandations du *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones*. Les cinq chapitres correspondent aux cinq volumes du rapport. On peut obtenir cet ouvrage dans les librairies qui vendent des publications gouvernementales ou en communiquant avec le Groupe Communication Canada au (819) 956-4802. [ISBN : 0-662-81542-4]

Général

- **Commission royale sur les peuples autochtones, *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1996.**

La Commission royale sur les peuples autochtones (CRPA) a été chargée d'étudier un large éventail de questions, dont plusieurs sont complexes et ont trait à des aspects de la relation entre les Autochtones et les non-Autochtones au Canada qui datent de loin. Le rapport final de la CRPA présente les résultats de vastes consultations tenues auprès des Autochtones et des non-Autochtones au Canada sur divers sujets et contient 440 recommandations. Ces recommandations touchent des questions très variées ayant rapport aux Autochtones. Elles auront des répercussions à long terme et un profond retentissement qui exigeront des efforts conjoints des gouvernements et de toutes les parties intéressées. On peut obtenir le rapport de la CRPA, publié en cinq volumes, dans les librairies qui vendent des publications



gouvernementales ou en communiquant avec le Groupe Communication Canada au (819) 956-4802. [ISBN 0-660-95232-7 (v. 1) ISBN 0-660-95233-5 (v. 2) ISBN 0-660-95234-3 (v. 3) ISBN 0-660-95235-1 (v. 4) ISBN 0-660-95236 (v. 5)]

Général

- **Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, *Rassembler nos forces : le plan d'action du Canada pour les questions autochtones*, Ottawa, Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada, 1997.**

Rassembler nos forces est un plan d'action visant à renouveler la relation avec les peuples autochtones au Canada. Ce plan s'inspire des principes de partage, et de respect, de reconnaissance et de responsabilité mutuels définis dans le rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones. *Rassembler nos forces* s'intéresse à la fois au passé et à l'avenir. Il commence avec une « Déclaration de réconciliation » qui reconnaît les erreurs et les injustices du passé, poursuit avec une « Déclaration sur le nouveau » qui présente une vision d'un avenir partagé entre peuples autochtones et non autochtones, et souligne quatre objectifs : « Renouveler les partenariats », « Renforcer l'exercice des pouvoirs par les Autochtones », « Établir une nouvelle relation financière » et « Renforcer les collectivités et les économies, et appuyer les gens ». Disponible au Kiosque du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (tél. : 819-997-0380), QS-6121-000-BB-A1.

Section 3.2

- **Federation of Saskatchewan Indian Nations, *Saskatchewan and Aboriginal Peoples in the 21st Century: Social, Economic and Political Changes and Challenges*, Regina, PrintWest Publishing, 1997.**

Cet ouvrage constitue un profil démographique et un guide de planification complet destiné aux secteurs public et privé. Il vise à aider les partenaires à planifier un meilleur avenir pour les membres des Premières nations vivant à l'intérieur ou à l'extérieur des réserves. Même s'il a été rédigé en Saskatchewan, il présente plusieurs pratiques et mesures qui peuvent être mises en œuvre dans n'importe quelle région du Canada. Pour obtenir un exemplaire imprimé, veuillez communiquer avec Centax Books au (306) 525-2304.

Section 3.3

- **Armstrong, Robin, Jeff Kennedy et Peter R. Oberle, *Études universitaires et bien-être économique : Succès et perspectives d'avenir des Indiens*, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et des Services Canada, 1990.**

Ce document met en lumière la participation des Autochtones au sein des universités, les succès qu'ils y connaissent, de même que leur bien-être économique. Il examine aussi la pertinence du diplôme universitaire par rapport à la participation à la main-d'œuvre et au revenu. Disponible au Kiosque du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (tél. : 819-997-0380), QS-3493-000-FF-A1.



- Section 3.3** ➤ **Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, *Caractéristiques d'activité de la population autochtone d'après les résultats du recensement de 1991 : chiffres et pourcentages pour l'ensemble du Canada et pour les provinces et les territoires*, Ottawa, Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada, 1995.**

Les caractéristiques de la main-d'œuvre autochtone sont présentées par province et par territoire. Le taux d'activité de la main-d'œuvre, le taux de chômage et les taux d'emploi sont répartis par ethnie. On peut obtenir cet ouvrage en communiquant avec la Direction de la qualité de l'information et de la recherche du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (tél. : 819-953-9999), QS-3570-000-FF-A1.

- Section 3.3** ➤ **Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, *Faits saillants des conditions des Autochtones 1986 et 1991 : caractéristiques démographiques, sociales et économiques*, Ottawa, Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada, 1995.**

Ce rapport souligne les caractéristiques démographiques, sociales et économiques des Autochtones, basées sur le recensement de la population (1991 et 1986). Disponible au Kiosque du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (tél. : 819-997-0380), QS-3568-000-FF-A1.

- Section 3.3** ➤ **Nault, François et Jiajian Chen, *Projections des ménages et des familles d'Indiens inscrits, 1991 à 2015*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1993.**

Ce rapport étudie les tendances du nombre de maisons d'Indiens inscrits, et la répartition de celles-ci selon le lieu de résidence, la catégorie et la région. Il aborde également les tendances du nombre de familles, y compris la répartition selon le lieu de résidence et la région. Disponible au Kiosque du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (tél. : 819-997-0380), QS-3542-000-FF-A1.

- Section 3.3** ➤ **Nault, François et al., *Projections de la population indienne inscrite, 1991-2015*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1993.**

Ce rapport présente des projections démographiques sur les Indiens inscrits de 1991 à 2015 pour le Canada, selon l'âge, le sexe, le lieu de résidence (sur-réserve ou hors-réserve). Disponible au Kiosque du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (tél. : 819-997-0380), QS-3535-000-FF-A1.

- Section 3.4** ➤ **Campbell, Janet, « La Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones : Travailler ensemble pour le changement », *Journal de l'Institut de gestion du matériel*, numéro spécial : La Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones (avril 1997), p. 2.**

Cet article présente la Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones. On y explique la réservation de contrats à l'intention des entreprises autochtones, la création de coentreprises, la sous-traitance et lescale



critères d'admissibilité à ce programme. Les principaux intervenants de même que le rôle qu'ils jouent dans cette initiative sont également présentés. Ce numéro spécial est disponible au Kiosque du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (tél. : 819-997-0380).

Section 4.4 ➤ **Banque de Montréal, *Le groupe de travail sur l'avancement de l'embauche autochtone : rapport aux employés*, [Toronto], Banque de Montréal, 1992.**

Après avoir analysé l'avancement professionnel des employés autochtones à la Banque de Montréal, le groupe de travail de cette dernière a élaboré un plan en vue d'apporter des changements au recrutement, au maintien en fonction et à la promotion des Autochtones. On a élaboré des plans d'action détaillés comprenant des objectifs d'embauche, des ateliers de sensibilisation à la réalité autochtone, l'imputabilité de l'entreprise, des partenariats avec les collectivités autochtones et des mécanismes de rapports d'activités.

Section 4.4 ➤ **Conseil du Trésor du Canada, *Maintien en fonction des employés autochtones : Guide pratique à l'intention des cadres*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1995.**

Cet ouvrage examine l'importance du maintien en fonction et les mesures que les gestionnaires peuvent prendre pour retenir les employés autochtones. On décrit des mesures permettant de mieux comprendre les différences culturelles et d'améliorer les réseaux et le perfectionnement professionnel. Disponible à la Direction de la planification et des communications du Conseil du Trésor du Canada, no. de catalogue BT 32-39/1995.

Section 4.4 ➤ ***Les droits des Autochtones et le mouvement syndical*, Ottawa, Congrès du Travail du Canada, 1993.**

Ce rapport, basé sur un projet de consultation auprès de dirigeants syndicaux de partout au Canada, traite des droits des Autochtones par rapport au mouvement ouvrier. Les questions qui ont fait l'objet de discussions sont les obstacles à l'emploi des Autochtones, y compris les attitudes envers les employés autochtones, le processus d'embauche, les critères de qualification exigeants, le milieu de travail et divers facteurs relatifs à la collectivité autochtone. On y soumet des idées et des propositions en vue d'améliorer la participation des Autochtones au marché du travail ainsi que des recommandations pour remédier à la situation.

Section 4.4 ➤ **Sloan, Pamela et Roger Hill, « Beyond Compliance: Emerging Trends in Aboriginal Employment and Corporate Relations », *Lancaster's Equity and Accommodation Reporter* 5 (no. 1/2, 1996), p. 4-7.**

Les auteurs se penchent sur les considérations qui ont incité certaines entreprises à dépasser les normes de conformité à la législation sur l'équité en matière d'emploi. Ils décrivent des initiatives préalables à l'emploi visant l'amélioration du recrutement, du maintien en fonction et de la promotion des employés autochtones. Les éléments clés du leadership et de l'engagement des entreprises sont mis en évidence, tout comme l'adoption d'une politique



officielle relative aux Autochtones et la création d'une unité des relations avec les Autochtones. Également mis en évidence sont l'importance des objectifs et des échéanciers, et l'intégration des programmes de relations avec les Autochtones dans le processus de planification de l'entreprise.

Section 4.5 ➤ « **Corporate Policy on Aboriginal Relations** », *Canadian Business Review* 21(2), (été 1994), p. 18-21.

Cet article décrit la stratégie entreprise par B.C. Hydro pour établir des relations plus efficaces avec les Autochtones. La stratégie comprend le règlement des griefs, l'élaboration d'une politique sur les questions qui ont trait aux Autochtones, la formation interculturelle, des communications innovatrices, des programmes de développement des entreprises et l'accroissement de la participation des Autochtones au sein de B.C. Hydro.

Section 4.5 ➤ « **Exploring Partnerships with Canada's Untapped Asset** », *Aboriginaltimes* 8, (avril 1997), p. 5-7.

Cet article met en lumière des partenariats d'affaires réussis entre les Autochtones et des organismes des secteurs public et privé. On y décrit des coentreprises mises sur pied avec Voyages Inter Nations, The Dogrib Power Corporation, PCL Constructors Pacific et Ledcor Industries. On met l'accent sur les avantages mutuels des coentreprises.

Section 4.5 ➤ **Fournier, Renée**, « **Création de 18 emplois pour les membres de la Première nation de Batchewana** », *Transition* (décembre 1996), p. 7.

On parle dans cet article des avantages mutuels du partenariat entre la Première nation de Batchewana et Advanced Thermodynamics Corporation.

Section 4.5 ➤ **Sloan, Pamela et Roger Hill**, « **A New Era in Corporate Aboriginal Relations** », *Canada Business Review* 23(1), (printemps 1996), p. 22-25.

Les auteurs soulignent que les avantages mutuels constituent le facteur primordial du succès des programmes de relations avec les Autochtones au sein des entreprises. Ils étudient les domaines prioritaires, les initiatives préalables à l'emploi et les initiatives d'emploi, le développement des entreprises autochtones et les relations avec les collectivités. Les programmes d'études de NOVA, le programme de CIBC des stagiaires autochtones, l'Atelier des aptitudes de communication d'emploi de B.C Tel, les dispositions en matière de procurement de Manitoba Hydro, la politique autochtone de SaskEnergy, les objectifs complémentaires de Cameco pour la participation des Autochtones dans le monde corporatif, ainsi que la stratégie de la Banque de Montréal concernant les services bancaires aux Autochtones, pour n'en citer que quelques-uns, sont abordés.

- Section 4.5** ➤ **Sloan, Pamela et Roger Hill, *Corporate Aboriginal Relations: Best Practice Case Studies*, Toronto, Hill Sloan Associates Inc., 1995.**
- Cet ouvrage décrit 38 études de cas d'entreprises avant-gardistes canadiennes qui ont mis en œuvre des programmes et des politiques ayant trait aux Autochtones. Ces études de cas illustrent également des partenariats avec des peuples et des collectivités autochtones. Les résultats obtenus démontrent que les initiatives de relations avec les Autochtones rapportent des avantages évidents pour les entreprises, en plus d'avoir un effet marqué sur les possibilités d'emploi et les occasions d'affaires offertes aux Autochtones. L'ouvrage comprend une liste de contrôle des pratiques exemplaires adoptées par des entreprises.
- Section 4.5** ➤ **Wortman, Robin, « Sustainable Partnerships », *Aboriginaltimes 2* (octobre 1996), p. 5-8.**
- On y étudie l'importance des partenariats durables entre les entreprises canadiennes et la collectivité autochtone, et on y décrit les avantages mutuels retirés de partenariats avec la Corporation Cameco, Syncrude Canada Limited et SaskEnergy.
- Section 4.6** ➤ **Balkwill, Darrel, « Meaningful Corporate Partnerships », *Mawio'mi Journal* (été 1994), p. 30.**
- Darrel Balkwill, qui était président du Conseil pour l'avancement des agents de développement autochtones, présente aux entreprises canadiennes des moyens de créer des partenariats efficaces avec les collectivités autochtones.
- Section 5.3** ➤ **Hanson, Bill, *Dual Realities – Dual Strategies*, [Bill Hanson], 1985.**
- Dual Realities – Dual Strategies* est un guide du programmeur basé sur une plus grande appréciation et une plus grande sensibilisation face à ce qui se produit lorsqu'une société industrielle et technologique axée sur le marché s'impose à un peuple autochtone, et empiète sur son mode de vie et ses terres. Pour trouver une solution à cette dichotomie, le guide propose le concept de la double réalité, c'est-à-dire la réalité de la chasse et de la cueillette de subsistance et la réalité agro-technologique axée sur le marché. Il démontre que, lorsque ces deux réalités souvent opposées entrent en concurrence dans un environnement commun, des problèmes complexes qui ont un effet réciproque les uns sur les autres surgissent. En mettant en place le cadre de programmation innovateur de *Dual Realities – Dual Strategies*, on peut offrir des stratégies, des programmes et des services plus efficaces. On peut obtenir des exemplaires de ce document en communiquant avec l'auteur par courrier électronique à l'adresse : b.hanson@sk.sympatico.ca.
- Section 5.3** ➤ **Inuit Tapirisat du Canada, *Les Inuit du Canada*, Ottawa, Inuit Tapirisat du Canada, 1995.**
- Ce livret offre au lecteur de l'information sur la culture, l'histoire et la société inuit d'un point de vue inuit. On y aborde le développement social,



économique et politique, y compris la question des revendications territoriales et les droits des Autochtones. On y présente également une chronologie des événements, de la préhistoire à nos jours. Disponible au Kiosque du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (tél. : 819-997-0380), QS-8533-000-FF-A1.

Section 5.3 ➤ **Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, *Les Premières nations du Canada*, Ottawa, Ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien, 1997.**

Ce livre décrit les six grandes régions culturelles des Premières nations au Canada et souligne des événements historiques des Premières nations, y compris les premières rencontres avec les Européens, les ravages de la maladie, les religions, les missions religieuses, les conflits intertribaux, les guerres de la France et de l'Angleterre, le commerce des fourrures dans l'Ouest, les traités, la résistance des Métis, la Rébellion du Nord-Ouest, la première *Loi sur les Indiens*, l'époque de la résurgence, et les progrès réalisés dans les années 1980 et 1990. Disponible au Kiosque du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (tél. : 819-997-0380), QS-6180-000-FF-A1.

Section 5.7 ➤ **Champagne, Duane, comp., *Chronology of Native North American History: From Pre-Columbian Times to the Present*, Detroit, Gale Research Inc., 1994.**

Dans cet ouvrage, les entrées, présentées par ordre chronologique, portent sur des personnages, des endroits et des événements importants de l'histoire des peuples autochtones, de l'époque précédant l'arrivée de Christophe Colomb à nos jours.

Section 5.7 ➤ **Dickason, Olive Patricia, *Canada's First Nations: A History of Founding Peoples from Earliest Times*, Toronto, Oxford University Press, 1992.**

Olive Dickason retrace l'histoire des peuples autochtones au Canada, de la préhistoire à la rencontre qui a eu lieu au lac Meech.

Section 5.7 ➤ **Morrison, Bruce R. et C. Rodrick Wilson, comp., *Native Peoples: The Canadian Experience*, Toronto, McClelland & Stewart, 1995.**

Dans ce document historique sur les peuples autochtones au Canada, des anthropologues et des ethnohistoriens étudient et définissent sept secteurs culturels : l'Arctique, la zone subarctique orientale, la zone subarctique occidentale, les forêts de l'Est, les plaines, le plateau et la côte du Nord-Ouest. On y a inclus des chapitres approfondis sur des groupes particuliers, y compris les Eskaleuts, les Inuit du bord de la mer, les Inuit du Caribou, les Cris de la Baie James, les Blackfoots, les Micmacs, les Dunne-za et les Métis des Plaines. On présente les classifications linguistiques en Amérique du Nord, les langues et familles de langues au Canada, et les relations linguistiques amérindiennes. L'ouvrage comprend aussi des cartes instructives.



- Section 5.7** ➤ **Ray, Arthur J., *I have Lived Here since the World Began: An Illustrated History of Canada's Native People*, Toronto, Key Porter Books, 1996.**
- Ce livre traite de l'histoire des Premiers Peuples au Canada de l'époque glaciaire à nos jours. On y parle des légendes sur les premières rencontres avec les Européens, des ententes économiques entre les peuples autochtones et les nouveaux venus, des conflits entre les Autochtones et les Européens, de l'atteinte à la culture autochtone, des traités, et des fondements culturels et historiques des revendications territoriales des Autochtones.
- Section 5.8** ➤ **Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, *Les Indiens et les Inuit du Canada*, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et des Services Canada, 1990.**
- Dans cette introduction à la culture et aux langues autochtones, on donne de l'information sur les langues autochtones au Canada. Les langues sont regroupées en familles linguistiques, et on présente des données estimatives du nombre de personnes qui les parlent actuellement. De plus, on étudie le développement des langues écrites autochtones et on explique les différences entre les langues européennes et les langues autochtones. Disponible au Kiosque du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (tél. : 819-997-0380), QS-6053-000-BB-A1.
- Section 5.8** ➤ **Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, *Les Indiens et les Inuit du Canada*, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et des Services Canada, 1989.**
- Cette carte met en lumière les principales familles linguistiques autochtones et les langues du Canada qui s'y rattachent, et fournit une estimation des populations. Disponible au Kiosque du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (tél. : 819-997-0380), QS-6043-000-BB-A1.
- Section 5.8** ➤ **Statistique Canada, *Profils des peuples autochtones*, Ottawa, Statistique Canada, 1994.**
- Ce document, divisé en plusieurs sections – Canada, province ou territoire et collectivités autochtones – renferme des caractéristiques détaillées de la population tirées de l'Enquête auprès des peuples autochtones de 1991. Pour obtenir plus d'information sur une collectivité en particulier, veuillez communiquer avec le responsable des documents de référence à la bibliothèque du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, au (819) 997-0811.
- Section 6.4** ➤ **Arrowfax Inc., *First Nations Tribal Directory*, 3^e éd., Winnipeg, Naylor Communications, 1997.**
- Un annuaire autochtone pour l'Amérique du Nord qui renferme les noms de gouvernements tribaux, d'organisations et de programmes aux États-Unis; de gouvernements, d'organisations et de programmes des Premières nations au Canada; et d'entreprises américaines et canadiennes. Vous pouvez vous



procurer ce document en format imprimé ou électronique en communiquant avec Arrowfax par téléphone au (204) 943-6234 ou par courrier électronique à info@arrowfax.com, ou en vous rendant au site Web de l'organisme (www.arrowfax.com).

Section 6.4 ➤ **Furtaw, Julia C., comp., *Native Americans Information Directory*, Détroit, Gale Research Inc., 1993.**

Il s'agit d'un guide descriptif des ressources destinées aux Autochtones au Canada et aux États-Unis et portant sur les Autochtones.

Section 6.5 ➤ **Lawrence, Raymond, « De l'espoir pour l'emploi autochtone à Toronto », *Transition 9* (10 février 1996), p. 8.**

L'auteur décrit les services du centre de formation et d'emploi Miziwe Biik de Toronto. Le centre a mis sur pied une banque de données sur des candidats autochtones et aide ses clients à étudier les possibilités de carrière et à trouver des programmes de formation dans des domaines qui revêtent une importance primordiale par rapport au marché du travail actuel. De plus, le centre aide les entreprises à trouver des travailleurs autochtones pour combler des postes. Dans certains cas, cela signifie aussi aider une personne à améliorer ses compétences pour répondre aux exigences d'un emploi en particulier.

Section 6.7 ➤ ***Guide des initiatives fédérales à l'intention des Autochtones vivant en milieu urbain*, Ottawa, Bureau du Conseil privé, 1996.**

Ce guide donne de l'information sur les programmes et les initiatives du gouvernement fédéral s'adressant aux Indiens, aux Inuit et aux Métis vivant dans les centres urbains. Il renferme également un index des initiatives, réparties selon le ministère ou l'organisme responsable. Vous pouvez obtenir ce document au Centre d'information et de recherche du Bureau du Conseil privé (888-511-4444) ou en vous rendant au site Web suivant : http://canada.gc.ca/depts/agencies/pco/aborguide/guide_f.html.

Section 6.7 ➤ ***Inventory of Canada's Youth Employment Programs and Services*, Winnipeg, Ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle du Manitoba, 1997 (révisé).**

Dressé pour la première fois en 1994, cet inventaire énumère les programmes et les services offerts aux jeunes par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. À cela s'ajoute une section qui traite des meilleures pratiques relatives à l'emploi des jeunes. Même si ces programmes ne s'adressent pas précisément aux peuples autochtones, les jeunes Autochtones peuvent en tirer profit. Pour obtenir des exemplaires de cet ouvrage, veuillez communiquer avec la Section des programmes à l'intention des jeunes du ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle du Manitoba en composant le (204) 945-0906 ou par courrier électronique à l'adresse suivante : bhoover@edu.gov.mb.ca.



CD-ROM

Général

- **Commission royale sur les peuples autochtones, *Pour sept générations*, Libraxus Inc., 1996.**

Pour sept générations renferme le texte intégral du *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones* en plus de toutes les transcriptions des consultations publiques et de tous les rapports de recherche rédigés pour la commission. Vous pouvez obtenir ce CD-ROM en visitant Libraxus sur Internet (www.libraxus.com) ou en téléphonant au Groupe Communication Canada au (819) 956-4602.

Section 5.6

- ***Treaties with Canada*, Lawthority Inc., 1996.**

Comprenant plus de 2 000 traités, ce CD-ROM est facile à consulter et renferme le texte intégral du Recueil des traités du Canada, y compris les traités qui concernent les Autochtones. Pour obtenir un exemplaire de ce CD-ROM, veuillez communiquer avec Lawthority Inc. par courrier au 33, avenue Westholme, Toronto (Ontario) M6P 3B9, par courrier électronique (info@lawthority.ca) ou par téléphone en composant le (416) 767-7993.

Médias

Général

- ***Aboriginaltimes* – Diffusion nationale**

Aboriginaltimes est une tribune apolitique, principalement axée sur l'échange d'information, qui vise à améliorer la relation croissante entre les entreprises canadiennes et l'union économique des collectivités autochtones. On peut s'abonner par téléphone en composant le (403) 265-5361 ou par courrier électronique à l'adresse suivante : belleror@cia.com.

Général

- ***Aboriginal Voices* – Diffusion nationale**

Aboriginal Voices a été lancé en novembre 1994 par des personnes qui voulaient publier un magazine de qualité supérieure pour faire connaître les visions créatrices et les réalisations des Autochtones aux collectivités autochtone et non autochtone. *Aboriginal Voices* s'intéresse aux arts visuels, à la musique, au cinéma, aux spectacles, à la télévision, aux événements, aux livres, etc. On peut s'abonner par téléphone en composant le (416) 703-4577 ou par courrier électronique à l'adresse suivante : abvoices@inforamp.net.

Général

- ***Native Journal* – Diffusion nationale**

Native Journal est une revue mensuelle qui aborde des questions ayant rapport au milieu autochtone. Les sujets traités comprennent, entre autres, la spiritualité, la jeunesse, l'éducation et les possibilités de carrière. On peut s'abonner par téléphone en composant le (403) 448-9693 ou par courrier électronique à l'adresse suivante : carjon@planet.eon.net.



Général

➤ *Windspeaker: Canada's National Aboriginal News Source – Diffusion nationale*

Windspeaker, publié par l'Aboriginal Multi-Media Society of Alberta (AMMSA), qui en est aussi la propriétaire, a des abonnés autochtones et non autochtones à travers le Canada et, de plus en plus, dans le monde entier. Comme *Windspeaker* se prépare à célébrer son 15^e anniversaire, il tient à maintenir un point de vue à la fois actuel, pertinent, objectif et indépendant dans les nouvelles qu'il rapporte et dans l'information qu'il transmet sur les questions d'actualité et les spectacles. Pour vous abonner, veuillez communiquer avec l'AMMSA par téléphone en composant le (403) 455-2700, par courrier électronique (market@ammsa.com) ou à l'adresse suivante : AMMSA, Subscriptions, 15001, 112^e Avenue, Edmonton (Alberta), T5M 2V6.

Vidéos

Général

➤ *Pas question de retourner en arrière : la Commission royale sur les peuples autochtones, Montréal, Office national du film, 1997.*

Ce vidéo de 47 minutes porte sur la Commission royale sur les peuples autochtones, qui a travaillé partout au pays pendant cinq ans en vue de produire son rapport. Il fait entendre les voix claires et passionnées de membres des Premières nations, d'Inuit et de Métis, et offre un éclairage sur l'histoire des relations du Canada avec les Autochtones. Les voix des Autochtones se font entendre collectivement et constituent un instrument précieux permettant de renseigner les Autochtones et les non-Autochtones sur les conditions de vie et l'histoire des Autochtones. Pour obtenir des exemplaires, veuillez communiquer avec l'Office national du film au 1-800-267-7710 en citant le numéro de catalogue 119C 9296 118.

Section 4.4

➤ *Au-delà des perceptions : dans la gestion de la diversité, 14 min., Ottawa, Commission de la fonction publique du Canada, 1993.*

S'inspirant de l'expérience de six employés de la fonction publique, ce vidéo examine la façon dont les présomptions peuvent créer des obstacles au recrutement et à la promotion des membres des groupes minoritaires. On fait des suggestions visant la modification des pratiques de gestion afin de garantir l'équité. Un guide de l'animateur et un livret de conseils pratiques accompagnent ce vidéo qu'on peut se procurer auprès des Programmes pour les groupes des minorités visibles, Direction générale des programmes de dotation, Commission de la fonction publique du Canada, en composant le (613) 992-7151.



- Section 4.5** ➤ ***Une question de confiance*, produit par Rod Carleton (Justice Canada), 1998.**
- Ce documentaire de 36 minutes décrit le travail de la police de Vancouver et de la Native Liaison Society. Tourné entièrement dans la partie est du centre-ville, le quartier malfamé de Vancouver, *Une question de confiance* étudie la création de partenariats nécessaire à l'établissement d'une relation exceptionnelle et productive entre la police de Vancouver et la collectivité autochtone dans l'un des quartiers les plus durs du Canada. Pour obtenir des exemplaires de ce documentaire, veuillez communiquer avec Rod Carleton au (613) 957-9598.
- Section 5.2** ➤ ***Native stereotyping*, produit par Native Multi-Media Productions, 30 min., Toronto, Lynx Images Releasing, 1994.**
- Ce vidéo étudie les stéréotypes historiques et modernes sur les peuples autochtones. On y aborde les raisons qui sous-tendent ces stéréotypes et les effets de ceux-ci sur les peuples autochtones.
- Section 5.3** ➤ ***Dual Realities – Dual Strategies*, produit par Bill Hanson, 1997.**
- Dual Realities – Dual Strategies* est un concept visant une plus grande appréciation et une plus grande sensibilisation face à ce qui se produit lorsqu'une société industrielle et technologique axée sur le marché s'impose à un peuple autochtone, et empiète sur son mode de vie et ses terres. En mettant en place le cadre de programmation innovateur de *Dual Realities – Dual Strategies*, on peut offrir des stratégies, des programmes et des services plus efficaces. On peut obtenir des exemplaires de ce document en communiquant avec l'auteur par courrier électronique à l'adresse : b.hanson@sk.sympatico.ca.
- Section 5.3** ➤ ***First Nations: The Circle Unbroken*, produit par Face to Face Media et l'Office national du film, 260 min., Montréal, Office national du film, 1993.**
- Cet ensemble de quatre vidéos comprend 13 documentaires de 20 minutes chacun sur des questions d'actualité, l'identité culturelle et les relations entre les Premières nations et le Canada. On y trouve des passages sur les chasseurs cris, les barrages du Québec, la Confédération des Blackfoots, la construction d'un bateau en peau d'orignal par une famille Shotah Dénée, des artistes micmacs, les territoires innus du Labrador, la télévision dans l'Arctique, la justice autochtone, le potlatch, les Nisga'as, les mines d'uranium, les écoles résidentielles, la collectivité inuit d'Okak et les effets de la présence de missionnaires modernes sur le peuple Ayoreo du Paraguay. Ces vidéos sont accompagnées d'un guide de 58 pages pour les enseignants. Pour connaître la disponibilité de cet ensemble, veuillez communiquer avec l'Office national du film en composant le 1-800-267-7710.
- Section 5.3** ➤ ***Journée nationale des Autochtones : le 21 juin 1997*, Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, 1997.**
- Ce vidéo de 15 minutes porte sur les activités qui ont eu lieu pendant la Journée nationale des Autochtones au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien de la région de la capitale nationale. On a présenté, entre autres, une



partie de crosse, un concours de bannock et un spectacle donné par le comédien autochtone Leonard Dick. La Journée nationale des Autochtones et ce vidéo offrent l'occasion de célébrer la culture autochtone et de promouvoir une meilleure compréhension entre les Autochtones et les non-Autochtones. Pour visionner ce vidéo, veuillez communiquer avec Patricia George, coordonnatrice, Sensibilisation aux cultures autochtones, en composant le (819) 994-7374.

Section 5.3 ➤ ***La Rencontre, Lucie Lachapelle (mise en scène) et Josée Beaudet (production), 56 min., Montréal, Office national du film, 1995.***

La Rencontre est un documentaire qui examine les différences culturelles qu'ont ressenties des Canadiens d'origine caucasique ayant vécu dans des collectivités des Premières nations et des Inuit. Pour connaître la disponibilité de ce documentaire, veuillez communiquer avec l'Office national du film en composant le 1-800-267-7710.

Section 5.3 ➤ ***Le sentier de l'avenir : trousse de formation sur la sensibilisation interculturelle, 52 min., Ottawa, Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, 1991.***

Ce vidéo examine le travail que les Mohawks d'Akwesasne, la Première nation Lytton de Stein Valley, en Colombie-Britannique, des Autochtones et des non-Autochtones font ensemble dans des situations uniques pour protéger l'environnement. Elle est accompagnée d'un guide pour les animateurs d'ateliers de sensibilisation interculturelle.

Section 5.3 ➤ ***Parle-Moi, Les Productions Avanti Ciné vidéo Inc., 1995.***

Ce vidéo musical de 22 minutes vise à accroître la sensibilisation du grand public aux questions autochtones. Résultat d'un partenariat entre la Commission royale sur les peuples autochtones et la Banque de Montréal, ce vidéo réunit sept personnes de culture et d'histoire différents en vue de composer un chant pour ouvrir les cœurs et les esprits dans un message d'espoir et de mobilisation. Ce message annonce que chacun est responsable de sa propre destinée et que la collaboration ne peut qu'améliorer les choses. Pour acheter un exemplaire de ce vidéo, veuillez écrire au Gestionnaire national, Programmes autochtones, Banque de Montréal, 15^e étage, 55, rue Bloor Ouest Toronto (Ontario) M4W 3N5. Tous les profits provenant de la vente de ce vidéo seront versées aux programmes nationaux et aux activités touchant la jeunesse autochtones.

Section 5.3 ➤ ***Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones, 1997, Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, 1997.***

Ce vidéo de 15 minutes porte sur les activités qui ont eu lieu pendant la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien dans la région de la capitale nationale. On a présenté, entre autres, des danses, des tambours, des spectacles de violon et de clog, le chant guttural, le tressage de paniers en foin d'odeur, la fabrication du



bannock et des dégustations de cuisine autochtone. La Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones continue à souligner l'importance d'une meilleure compréhension, tant pour les Autochtones que pour les non-Autochtones. Pour visionner ce vidéo, veuillez communiquer avec Patricia George, coordonnatrice, Sensibilisation aux cultures autochtones, en composant le (819) 994-7374.

Section 5.7 ➤ ***Before Columbus*, Brian Moser (producteur et metteur en scène), produit par Central Productions en collaboration avec l'Office national du film, 50 min. chaque, Montréal, Office national du film, 1992.**

Before Columbus est une série de trois vidéos qui décrivent l'expérience des Indiens dans les Amériques au cours des 500 dernières années. La première partie, sur l'invasion, décrit les découvertes de Christophe Colomb au XV^e siècle, plus précisément les attaques menées contre les peuples indigènes et la saisie de leurs territoires. Elle démontre comment cette situation persiste dans le monde : inondation de terres appartenant aux Cris au Canada, destruction des Everglades des Séminoles en Floride et déboisement des forêts tropicales humides des Panaras le long de l'Amazone au Brésil. La seconde partie, sur la conversion, traite de la conversion religieuse qui a suivi l'invasion des Européens et de la survie de la spiritualité indienne face à ces pressions. La troisième partie, sur la rébellion, décrit les attaques subies par les peuples autochtones des Amériques et les efforts que font ces derniers pour garder leurs terres, leurs droits et leur culture. Chaque vidéo dure 50 minutes et est divisée en deux parties. Pour connaître la disponibilité de cette série, veuillez communiquer avec l'Office national du film en composant le 1-800-267-7710.

Section 5.8 ➤ ***The Voice of the Land Is in Our Languages: Teachings of First Nations Elders on First Nation Languages*, produit par l'Assemblée des Premières Nations, en collaboration avec le Secrétariat national à l'alphabétisation, Ottawa, Assemblée des Premières Nations, 1996.**

Au cours d'entrevues avec des Aînés des Premières nations, on illustre la destruction des langues autochtones par les Églises et par l'État et, en particulier, par le système d'écoles résidentielles. On démontre le lien existant entre la langue et la culture des Autochtones. On attire aussi l'attention sur la nécessité de préserver et d'améliorer les premières langues au Canada.

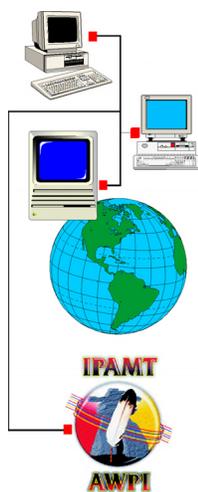


6.8 Sites Web

Internet est une mine d'information sur tous les sujets. Les employeurs y trouveront de l'information sur les cultures et les collectivités autochtones, l'emploi des Autochtones et d'autres sujets ayant rapport aux Autochtones.

Les sites Web suggérés ici vous donneront une idée de l'information disponible. Ils sont présentés par ordre alphabétique.

Sites Web ayant rapport aux Autochtones



Aboriginal Professional Centre and Internet Services

Il s'agit d'un projet d'information sur les Premières nations. On y trouve notamment des liens vers des entreprises et des organisations autochtones, etc.

Site Web : www.johnco.com/firstnat

Aboriginal Tourism Authority Inc.

Collaboration de sites autochtones qui donnent de l'information et des occasions de visiter des collectivités autochtones au Canada.

Site Web : www.aboriginalnet.com

Aboriginal Youth Network

Site conçu et utilisé par de jeunes Autochtones.

Site Web : <http://ayn.ca>

Anishinabek Education Institute

Site à l'usage de l'Union of Ontario Indians comprenant des liens vers d'autres sites autochtones.

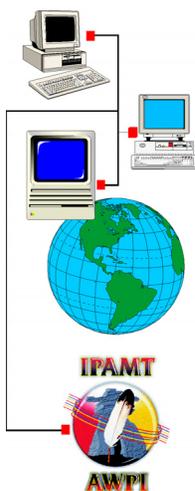
Site Web : <http://www.anishinabek.ca>

Assemblée des Premières Nations

Information sur l'Assemblée des Premières Nations. Ce site contient également des liens vers d'autres sites autochtones.

Site Web : www.afn.ca/AFNFrench/Default.htm





Avantage Carrière

Avantage Carrière est une organisation nationale sans but lucratif qui a pour mandat d'améliorer l'aptitude à l'emploi des jeunes en leur offrant des stages dans des entreprises canadiennes qui sont bien établies. Ce site contient de l'information sur les entreprises d'accueil et les stagiaires.

Site Web : www.avantage.org

Bloor Street

Ce site contient une liste de liens vers des sites ayant rapport aux Autochtones. Il a été créé par Bill Henderson, un avocat qui traite de questions qui concernent les Autochtones. Le site comprend aussi des cartes des réserves au Canada.

Site Web : www.bloorstreet.com/300block/aborcan.htm#1

Canadian First Nations

Ce site offre des liens vers des sites ayant rapport aux Premières nations et aux Inuit, y compris des écoles autochtones, des cartes, etc.

Site Web : <http://indy4.fdl.cc.mn.us/~isk/canada/canada.html>

CareerPlace (AFAC)

Ce site est voué à la promotion des femmes autochtones dans le lieu de travail. Il offre une banque de curriculum vitae en ligne et des liens vers d'autres sites autochtones.

Site Web : www.careerplace.com/employers.html

Collections numérisées autochtones

Programme parrainé par Industrie Canada visant à préserver, à célébrer et à communiquer le patrimoine, les langues et la vie moderne des Autochtones sur l'autoroute de l'information.

Site Web : www.rescol.ca/cna/index.html

Congrès des Peuples Autochtones

Ce site contient de l'information sur le Congrès des Peuples Autochtones ainsi qu'un moteur de recherche pour les liens vers des sites Web ayant trait aux Autochtones.

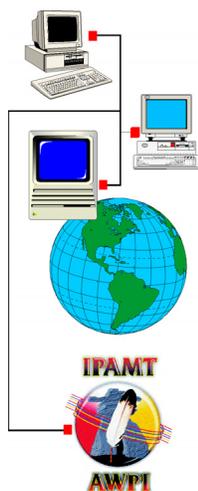
Site Web : www.abo-peoples.org

Conseil des affaires autochtones

Comprend une liste des membres et des négociateurs des ententes bilatérales régionales.

Site Web : www.ald.ca/framef.htm





Entreprise autochtone Canada

Entreprise autochtone Canada travaille en collaboration avec des entreprises pour accorder une aide financière ou non subventionnée. Ce site comprend de l'information sur le processus et les personnes-ressources. Il souligne également des réussites d'entreprises autochtones.

Site Web : http://strategis.ic.gc.ca:80/sc_mangb/abc/frndoc/homepage.html

First Nations Web site

Ce site contient de l'information sur les ressources, les enseignements culturels, les organisations autochtones et beaucoup plus.

Site Web : <http://schoolnet2.carleton.ca/english/ext/aboriginal/index2.html>

First People's Business and Services

Ce site contient une liste d'entreprises autochtones et offre la possibilité d'acheter des objets d'art et d'artisanat autochtones en ligne. Il présente aussi, par catégories, divers liens vers d'autres sites autochtones.

Site Web : <http://schoolnet2.carleton.ca/english/ext/aboriginal/business.html>

Guide des initiatives fédérales à l'intention des Autochtones vivant en milieu urbain

Version électronique de la publication produite par le gouvernement fédéral.

Site Web : http://canada.gc.ca/depts/agencies/pco/aborguide/guide_f.html

Métis Business Council

Ce site contient de l'information sur le peuple métis au Canada et le Ralliement national des Métis, un annuaire des entreprises métisses et bien d'autres renseignements sur des questions qui touchent les Métis.

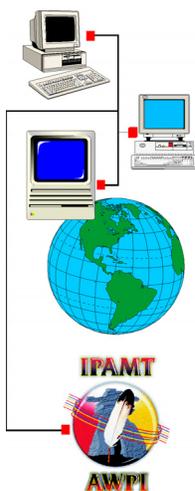
Site Web : <http://sae.ca/mbc>

Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien

Ce site offre de l'information sur le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, y compris sur les arts, la culture, l'autonomie gouvernementale et les stratégies ministérielles, ainsi que des statistiques. Il contient aussi une version annotée de la *Loi sur les Indiens* et des liens vers d'autres sites concernant les Autochtones.

Site Web : www.inac.gc.ca/index_f.html





Native Web

Collectivité cybernétique destinée aux peuples autochtones de la terre, où sont données des ressources et des listes d'emplois, et où est relatée l'histoire des peuples autochtones.

Site Web : www.nativeweb.org

Nunavut.com

Passerelle d'information sur le Nunavut. Comprend le journal *Nunatsiaq News* en ligne.

Site Web : www.nunavut.com

Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones

Ce site contient la version intégrale du *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones* et permet d'effectuer des recherches précises.

Site Web : http://204.191.119.101/RCAP/rcap_entry_fr.htm



6.9 Listes de contrôle

Si vous ne savez pas par où commencer, vous trouverez les listes de contrôle très utiles.

Chaque liste de contrôle est un outil de diagnostic et propose des critères pour vous aider à déterminer ce qui correspond aux besoins de votre entreprise. Ces listes sont offertes pour vous simplifier la tâche et pour servir d'aide-mémoire sur les étapes à franchir.

Relevez le défi de la deuxième liste – Les peuples autochtones : vérifiez vos connaissances – et découvrez ce que vous savez vraiment sur les peuples autochtones.

Les six listes de contrôle sont les suivantes :

- Comment démarrer – des idées pour commencer
- Les peuples autochtones : vérifiez vos connaissances
- Créer des liens avec les collectivités autochtones
- L'emploi autochtone et les programmes d'embauche
- Sensibilisation à la réalité autochtone – sources de formation
- Programmes visant l'emploi des Autochtones



Glossaire

Nota : Cette liste de mots et d'expressions comprend des définitions générales basées sur l'interprétation des Autochtones (les interprétations régionales peuvent varier) et sur la terminologie utilisée au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. Ce glossaire est offert uniquement à des fins de sensibilisation à la réalité autochtone; il ne prétend pas être complet, et les définitions juridiques et politiques peuvent différer. Les termes sont inclus sans préjugé.

A

Accord

Entente précédant la signature d'une entente définitive; elle doit être ratifiée par toutes les parties qui ont participé aux négociations.

Acte de l'Amérique du Nord britannique

Loi adoptée en 1867 en vertu de laquelle le nouveau Parlement du Canada jouissait du pouvoir exclusif d'adopter des lois concernant les Indiens et leurs terres.

Activiste

Ardent défenseur d'une cause politique.

Aîné(e)

Homme ou femme dont la sagesse concernant la spiritualité, la culture et la vie est reconnue. Les Aînés ne sont pas tous « âgés ». Il arrive parfois que l'esprit du Créateur choisisse d'habiter un jeune Autochtone. Les collectivités autochtones et leurs membres demandent habituellement des conseils et de l'aide aux Aînés dans divers domaines touchant des questions traditionnelles ou modernes.

Amérindien

Terme général appliqué aux personnes d'ascendance autochtone (excluant les Inuit) dont les ancêtres habitaient en Amérique du Nord.

Annexion

Ajout d'un élément à un objet principal. Des terres auparavant exclues ou seulement allouées en partie peuvent être annexées à une réserve.



Anthropologue

Personne qui étudie le développement physique, social et culturel des êtres humains.

Assemblée des Premières Nations (APN)

Organisation nationale des Premières nations au Canada qui encourage, appuie et représente les membres des Premières nations dans des domaines touchant les droits des Autochtones et les droits issus des traités, l'environnement, le développement économique, l'éducation, le logement, la santé, les services sociaux et les revendications territoriales.

Assimilation

Processus par lequel l'identité traditionnelle autochtone a été absorbée par la culture dominante et perdue par la suite.

Association nationale des centres d'amitié (ANCA)

Les activités de l'ANCA visent à améliorer la qualité de vie des Autochtones vivant en milieu urbain en appuyant des activités qui favorisent l'égalité d'accès et de participation à la société canadienne tout en respectant et en renforçant l'accent de plus en plus fort mis sur la distinction culturelle des Autochtones. Les premiers centres ont ouvert leurs portes au milieu des années 1950. Il y a actuellement des centres dans plus de 115 villes offrant un large éventail de programmes et de services.

Autochtones

Les descendants des premiers habitants de l'Amérique du Nord. La Constitution canadienne de 1982 réunit sous le nom d'Autochtones les membres des Premières nations (Indiens), les Inuit et les Métis. Ces groupes ont un patrimoine, des langues, des pratiques culturelles et des croyances spirituelles qui leur sont propres. Ce qu'ils ont en commun, c'est leur héritage autochtone.

Autodétermination

Aspiration des Autochtones à exercer le pouvoir politique et à déterminer leur propre avenir.



Auto-identification

Il n'existe pas de définition juridique de l'expression « auto-identification ». Les organisations autochtones et le gouvernement essaient actuellement de clarifier cette question.

Autonomie gouvernementale

Droit pour les Autochtones de définir, de mettre en place et d'administrer leur propre régime politique.

B *Bande*

Groupe de membres des Premières nations pour qui des terres ont été mises de côté et au nom de qui la Couronne détient des fonds. Chaque bande est dirigée par un conseil de bande, formé habituellement d'un ou de plusieurs chefs et de plusieurs conseillers. Les membres de la collectivité élisent un chef et des conseillers ou les choisissent selon la coutume traditionnelle. Les membres d'une bande partagent généralement des valeurs, des traditions et des pratiques communes enracinées dans leur langue et leur patrimoine ancestral. De nos jours, de nombreuses bandes préfèrent être connues comme Premières nations.

C *Cession*

Entente officielle selon laquelle une Première nation accepte de céder une partie ou l'ensemble de ses droits sur une réserve. En vertu de la *Loi sur les Indiens*, ces droits doivent d'abord être cédés à la Couronne. Les terres de réserve peuvent être cédées à des fins de vente ou d'amodiation selon certaines conditions.

Chaman

Personne dotée de pouvoirs spéciaux pour invoquer les esprits et qui peut servir d'intermédiaire entre le monde surnaturel et le monde naturel.

Chef

Dirigeant élu et principal porte-parole du conseil de bande qui est l'autorité reconnue dans une réserve.

- Chef national : le chef des chefs de l'Assemblée des Premières Nations (APN), élu par les chefs du Canada
- Chef régional : un membre exécutif de l'APN, élu par les chefs de sa région ou de sa province.



Choc culturel

Perturbation de l'esprit et des émotions ayant une incidence sur le comportement en raison d'une exposition soudaine et prolongée à une situation sociale ou à une culture inconnues ou hostiles.

Confédération

Union de nations ou de groupes de personnes; alliance organisée, établie à des fins de soutien mutuel ou d'action. Par exemple, la Confédération des Iroquois est une alliance entre six nations, soit les Mohawks, les Oneidas, les Onondagas, les Cayugas, les Sénécas et les Tuscaroras.

Congrès des Peuples Autochtones (CPA)

Cette organisation a vu le jour sous le nom de Conseil national des Autochtones du Canada. Elle représente des membres des Premières nations qui vivent hors-réserve, des membres non inscrits des Premières nations et des Métis. Son conseil exécutif est formé de représentants de treize organisations membres de toutes les provinces et des territoires. Le CPA a pour mandat de représenter les intérêts collectifs et individuels de ses membres. Il vise à réaliser l'égalité pour tous les Autochtones, quels que soient leur lieu de résidence et leur statut, et à faire respecter les droits ancestraux et les droits issus des traités inscrits dans la *Loi constitutionnelle de 1982* et ceux qui ont été confirmés en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Conseil de bande

Organisme de gestion d'une bande. Le conseil a le pouvoir de s'auto-gouverner localement, mais l'importance de ce pouvoir varie d'une bande à l'autre.

Conseil tribal

Traditionnellement, il s'agissait d'un organisme autonome ayant des composantes législatives, exécutives et judiciaires. De nos jours, les conseils représentent souvent un groupe de bandes pour faciliter l'administration de services locaux et la prestation de ces services à leurs membres. Les collectivités régies par un conseil tribal sont unies par les liens de parenté et par des unités sociales comme les clans, les organisations religieuses, ou les institutions économiques et politiques.

Constitution canadienne

Loi suprême du Canada à laquelle sont assujetties toutes les autres lois.



Culture

Mode de vie ayant un fondement linguistique qui détermine les attitudes, les valeurs, les croyances et les comportements de groupes de personnes.

D

Détribalisation

Politique gouvernementale adoptée après 1870 pour détruire la culture et l'identité des Autochtones afin de les remplacer par le mode de vie européen.

Droits ancestraux

Droits que certains Autochtones au Canada détiennent à la suite de l'utilisation et de l'occupation de terres par leurs ancêtres. Les droits de chasse, de trappage et de pêche de certains Autochtones sur les terres ancestrales sont des exemples de droits ancestraux acquis dans le cadre de traités ou d'ententes officielles. Les droits ancestraux varient d'un groupe à l'autre selon les coutumes, les pratiques et les traditions qui façonnent les particularités culturelles de chacun.

Droits de l'homme

Inscrits dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) des Nations Unies, ils sont protégés au Canada par la *Charte canadienne des droits et libertés*, adoptée en 1982.

Droits de la personne

Il s'agit des libertés individuelles fondamentales dont jouit une personne : la liberté d'expression, d'association et de réunion; la liberté de pratiquer et de prêcher sa religion; le droit de ne pas être arrêté ou détenu arbitrairement; le droit à un procès juste; et le droit à un traitement non discriminatoire peu importe le sexe, la race, la religion et la nationalité.

Droits inhérents

Droits acquis dès la naissance.

Droits issus des traités

Droits acquis par les Premières nations qui ont signé des traités avec le gouvernement. Ces droits, définis dans les traités, peuvent comprendre l'exonération fiscale et l'exemption de la conscription pour la participation à des guerres à l'étranger.



E *Émancipation*

Terme utilisé pour décrire le processus par lequel un Indien se voyait dépouillé de son droit d'inscription comme Indien en vertu de la *Loi sur les Indiens*. Ce processus était aussi courant à l'époque où la politique gouvernementale visait l'assimilation des Indiens. Le projet de loi C-31 a mis un terme à cette pratique en 1985.

Endoctriner

Inculquer des idées et des croyances d'une manière autoritaire. Il s'agit souvent de faire adopter d'autres points de vue par quelqu'un.

Établissements métis

Huit régions géographiques distinctes dans le nord de l'Alberta d'une superficie totale d'environ 1,25 million d'acres, ayant une population de 6 500 personnes en 1995. En vertu de l'accord signé entre l'Alberta et les établissements métis en 1989, lequel a entraîné l'adoption d'une loi en 1990, les établissements métis de l'Alberta ont reçu collectivement les titres sur les terres où ils se trouvent et ont été constitués en corporations (semblables aux corporations municipales) ayant d'importants pouvoirs en matière d'autonomie gouvernementale. Les établissements sont gouvernés à l'échelle locale par des conseils ayant cinq membres élus et collectivement par le Métis Settlements General Council (conseil général des établissements métis).

G *Gouvernement indien*

Régime d'administration des bandes dans les réserves au Canada. Cette administration est représentée par le chef et le conseil selon les dispositions actuelles de la *Loi sur les Indiens*.

H *Histoire orale*

Une preuve obtenue par des témoignages oraux de personnes qui ont la connaissance d'événements passés et de traditions. L'histoire orale est maintenant enregistrée sur bande magnétique puis transcrite. Elle est utilisée pour rédiger des livres d'histoire ou pour documenter des revendications. L'histoire autochtone nous a été transmise surtout par des témoignages oraux.



I *Indien*

Ce terme décrit les Autochtones qui ne sont ni Inuit ni Métis. Il a été utilisé pour la première fois en 1492 par Christophe Colomb, qui croyait avoir atteint l'Inde. Il existe trois définitions juridiques s'appliquant aux Indiens au Canada : Indien inscrit, Indien non inscrit et Indien visé par un traité.

- Les Indiens inscrits sont inscrits, ou ont le droit de l'être, en vertu de la *Loi sur les Indiens*. La Loi établit les critères qui permettent de déterminer qui est un Indien inscrit.
- Les Indiens non inscrits n'ont pas le droit d'être inscrits en vertu de la *Loi sur les Indiens*. Cette distinction peut découler du fait que leurs ancêtres n'ont jamais été inscrits ou qu'ils ont perdu leur statut conformément à d'anciennes dispositions de la *Loi sur les Indiens* (p. ex. un Indien émancipé).
- Les Indiens visés par un traité font partie d'une Première nation dont les ancêtres ont signé un traité avec la Couronne, ce qui leur donne droit aux avantages découlant de ce traité. Les Indiens qui ne sont pas visés par un traité n'ont pas droit à de tels avantages.

L'usage du terme « Indien » est devenu moins fréquent depuis les années 1970, époque où l'expression « Première nation » s'est imposée.

Indien C-31

Personne qui recouvre son statut en vertu de la *Loi sur les Indiens* à la suite du projet de loi C-31.

Indien statué

Personne d'origine indienne dont le nom est inscrit dans le Registre des Indiens que le gouvernement fédéral tient conformément à la *Loi sur les Indiens*.

Innus

Naskapis et Montagnais qui vivent dans le nord du Québec et au Labrador.

Inuit

Peuple autochtone au Nord du Canada qui vit au-dessus de la limite des arbres dans les Territoires du Nord-Ouest et le nord du Québec, et au Labrador. Le gouvernement fédéral a le pouvoir d'adopter des lois concernant les Inuit, mais ceux-ci ne sont pas visés par la *Loi sur les Indiens*. Les Inuit au Labrador et au nord du Québec reçoivent des services du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien.



Inuit Tapirisat du Canada (ITC)

ITC est voué aux besoins et aux aspirations des Inuit au Canada. L'organisme a été créé en 1971 et représente plus de 41 000 Inuit répartis dans 55 collectivités dans le Nord. Il est la voix nationale des Inuit et s'occupe des questions qui revêtent une importance vitale en ce qui concerne la préservation de l'identité, de la culture et du mode de vie des Inuit. ITC s'intéresse à de nombreux domaines, y compris l'autonomie gouvernementale, les droits de la personne, l'environnement, le développement économique, la langue, la santé et les affaires sociales.

Inuk

Personne inuit.

Inuktitut

Langue parlée par les Inuit.

Inuvialuit

Inuit vivant dans l'ouest de l'Arctique.

J

Journée nationale des Autochtones

En mai 1996, le gouvernement du Canada a déclaré le 21 juin de chaque année la Journée nationale des Autochtones. Cette initiative a pour but de célébrer la culture et le patrimoine des Premières nations, des Inuit et des Métis, qui ont contribué de façon incomparable au Canada, permettant à celui-ci de devenir un pays unique. Cette journée remplace la journée nationale de solidarité que l'Assemblée des Premières Nations avait choisie par résolution et déclaration en juin 1982.

L

Liste de la bande

Liste officielle des membres d'une bande.

Loi sur les Indiens

Loi fédérale qui précise certaines obligations et responsabilités du gouvernement fédéral par rapport aux Premières nations et aux terres qui leur ont été réservées. La première *Loi sur les Indiens* a été adoptée en 1876. Celle-ci a été depuis modifiée, révisée et abrogée à maintes reprises. L'administration de cette loi incombe au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien.



M *Mandat*

Orientation ou politique déterminée pour un ministère, une commission d'enquête ou une association politique en vue de les guider dans l'accomplissement de leur tâche.

Métis

Personnes d'ascendance autochtone (Premières nations) et européenne qui s'identifient comme Métis et sont acceptées comme telles par la communauté métisse. Les Métis sont distincts des membres des Premières nations, des Inuit et des non-Autochtones. Ils tirent leur histoire et leur culture d'origines diverses, soit celles de leurs ancêtres : Écossais, Irlandais, Français, Ojibways et Cris. Il n'existe aucun mécanisme officiel permettant d'inscrire les Métis, comme l'inscription en vertu de la *Loi sur les Indiens* (sauf pour les Métis des établissements métis d'Alberta).

Métis Settlements General Council

Le Métis Settlements General Council (conseil général des établissements métis) est formé de 40 conseillers (qui représentent les huit conseils des établissements métis d'Alberta) et de quatre membres exécutifs sans droit de vote. Il a été créé en 1990 en vertu de la *Métis Settlements Act* de l'Alberta et est responsable de l'administration collective des établissements. Il constitue une corporation (distincte des corporations des établissements) et détient le titre en fief simple sur les terres où se trouvent les établissements.

N *Nation*

Groupe de personnes qui partagent des lois et une langue sur un territoire particulier.

Native Women's Association of Canada (NWAC)

Porte-parole national des femmes autochtones, la NWAC est composée d'autres organisations et joue un peu le rôle d'association mère. La NWAC a pour but d'améliorer, de promouvoir et d'encourager le bien-être social, économique, culturel et politique des femmes des Premières nations, inuit et métisses dans les collectivités autochtones et dans la société canadienne en général. Elle s'occupe actuellement de questions touchant la *Loi sur les Indiens*, la violence familiale, le SIDA, la justice, la santé, le bien-être des enfants et les droits des Autochtones.



Nord (le)

Terres du Canada situées au nord du soixantième parallèle. Les responsabilités du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien concernant les terres et les ressources du Nord canadien ne touchent que les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon.

Nunavut

Nouveau territoire créé dans le Nord canadien le 1^{er} avril 1999 en divisant en deux les Territoires du Nord-Ouest. Nunavut signifie « notre terre » en inuktitut. Les Inuit, dont les ancêtres ont habité ces terres depuis des milliers d'années, forment 80 p. 100 de la population du Nunavut. Le nouveau territoire a son propre gouvernement.

O

Oppression

Exercice d'une autorité ou d'un pouvoir d'une manière cruelle, injuste ou pénible.

P

Potlatch

La cérémonie du potlatch, qui illustre l'importance du partage et du don, constituait l'assise culturelle des Autochtones de la côte nord-ouest. Organisée par des chefs de haut rang, la cérémonie du potlatch servait à marquer des événements publics importants comme une initiation, un mariage, l'investiture ou le décès d'un chef ou encore l'érection d'un mât totémique. La cérémonie, qui pouvait durer d'une journée à plusieurs semaines, comportait des festins, des danses d'esprits et des représentations théâtrales. En 1884, le gouvernement canadien a interdit ce genre de cérémonies dont il mettait en cause la valeur morale. Elles sont demeurées interdites jusqu'en 1951.

Pow-wow

D'après certains, il s'agirait d'un mot d'origine algonquienne signifiant « rêver ». Le pow-wow est une tradition ancienne chez les Autochtones. C'est l'occasion de célébrer et de s'entretenir avec les autres après les cérémonies religieuses. Dans certaines cultures, le pow-wow lui-même était un événement religieux à l'occasion duquel les familles organisaient des cérémonies pour honorer ou nommer un des leurs.



Préjugé

Opinion ou jugement préconçu, c'est-à-dire formé avant que les faits ne soient connus ou sans tenir compte des faits s'ils sont connus; aussi, le fait de juger des personnes ou des groupes en se fondant sur des stéréotypes ou des informations inexactes.

Première nation

Expression qui est apparue dans les années 1970 pour remplacer le mot « Indien », que bien des gens trouvaient offensant. Il n'existe aucune définition juridique de l'expression « Première nation », même si son usage est très répandu. Parmi ses nombreuses applications, on retrouve « membres des Premières nations », terme qui s'étend aux descendants des premiers habitants du Canada. « Première nation » remplace également le mot « bande » lorsqu'on parle d'une collectivité.

Projet de loi C-31

Nom donné avant son adoption à la loi de 1985 visant à modifier la *Loi sur les Indiens*. Cette loi faisait disparaître certaines dispositions discriminatoires de la *Loi sur les Indiens*, y compris l'article qui privait les femmes indiennes de leur statut lorsqu'elles épousaient un homme qui n'était pas Indien. Le projet de loi C-31 permettait à ceux qui étaient touchés par les dispositions discriminatoires de l'ancienne *Loi sur les Indiens* de présenter une demande en vue de recouvrer leur statut. Depuis 1985, près de 105 000 personnes ont réussi à regagner leur statut. À la suite de cette modification, certaines personnes ont perdu leur statut d'Indien en vertu de la clause sur la double mère, soit l'article 6.1.

R

Ralliement national des Métis (RNM)

Conseil qui fait valoir l'importance de l'identité culturelle, la volonté politique et le désir de protéger et de renforcer l'identité métisse pour ses membres et ses associés, y compris la Nation métisse de la Colombie-Britannique, la Nation métisse des Territoires du Nord-Ouest, la Nation métisse de l'Alberta, la Nation métisse de la Saskatchewan et la Nation métisse de l'Ontario. Il représente également les intérêts des établissements métis de l'Alberta qui ne sont pas associés au Métis Settlements General Council. Il s'efforce d'amener le Canada à reconnaître le droit inhérent des membres du RNM à se gouverner eux-mêmes, à prendre en main leur destinée et à revendiquer leur droit à des terres.

Règlement de bande

Loi qu'un conseil de bande adopte pour réglementer les affaires internes ou locales. La *Loi sur les Indiens* autorise les conseils de bande à exercer ce pouvoir mais uniquement dans la collectivité.



Réserve

Terres mises de côté par le gouvernement fédéral en vertu de la *Loi sur les Indiens* ou de traités pour l'usage d'une bande ou d'une Première nation particulières. Le conseil de bande jouit de « droits d'usage exclusifs » par rapport à ces terres, mais celles-ci « appartiennent » à la Couronne. Selon la *Loi sur les Indiens*, ces terres ne peuvent pas appartenir à des membres particuliers de la bande. Les Premières nations considèrent habituellement leur réserve comme leur lieu de résidence et les terres environnantes adjacentes comme leurs terres traditionnelles où elles mènent leurs activités économiques, c'est-à-dire la chasse, la pêche, la cueillette et le troc.

- Sur-réserve : à l'intérieur des frontières des réserves.
- Hors-réserve : terme utilisé pour définir des personnes, des services ou des objets qui ne font pas partie des réserves mais qui sont liés aux Premières nations.

Responsabilité fiduciaire

Obligation fiduciaire attribuée au ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien en vertu de la *Loi sur les Indiens*.

Revendications

Les revendications portent sur des droits et des titres fonciers n'ayant pas été cédés par traité. En 1973, le gouvernement fédéral a reconnu deux grandes classes de revendications : les revendications globales et les revendications particulières.

Les revendications territoriales globales reposent sur la reconnaissance des droits permanents qu'ont les Autochtones sur les terres et les ressources naturelles. Cette forme de revendication touche les régions du pays où les Autochtones n'ont jamais obtenu la reconnaissance de leurs titres ancestraux par voie de traités ou d'autres moyens légaux. De telles revendications sont dites « globales » en raison de leur vaste portée. Elles comprennent, entre autres, des titres fonciers, des droits de pêche et de trappage et la compensation financière.

Les revendications particulières touchent les griefs particuliers que des Premières nations ont formulés concernant le respect des traités. Ces revendications touchent également des griefs relatifs à l'administration des terres et des actifs des Premières nations en vertu de la *Loi sur les Indiens*.

Revendications territoriales

Voir « Revendications ».



Rituel

Activité organisée ou prescrite ayant souvent une signification religieuse (par exemple, la cérémonie du potlatch).

S

Souveraineté

Autorité ou pouvoir suprême et indépendant de gouverner des terres que possèdent ou revendiquent les peuples autochtones. Pour les Autochtones, ce terme signifie également l'appartenance à la terre comme partie intégrante de l'écosystème.

Stéréotype

Croyances fondées sur des informations inexactes. Dans un contexte racial ou culturel, un stéréotype est l'opinion selon laquelle tous les membres d'un groupe racial ou culturel partagent les mêmes caractéristiques, généralement négatives.

T

Terres traditionnelles

Terres occupées et utilisées, avant l'arrivée des Européens, par les membres et collectivités des Premières nations à des fins économiques, spirituelles et sociales.

Titre

Terme juridique qui reconnaît les intérêts qu'ont les Autochtones dans les terres. Cette reconnaissance repose sur le fait que les Autochtones utilisent et occupent les terres depuis longtemps, à titre de descendants des premiers habitants de l'Amérique du Nord.

Tradition

Valeurs et activités spirituelles, culturelles et économiques des peuples autochtones avant l'arrivée des Européens. Les traditions ne changent pas avec le temps.

Traditionnaliste

Toute personne ou tout groupe dans la société qui respecte les valeurs et le mode de vie traditionnels de sa propre culture et en fait la promotion.



Traité

Entente officielle entre nations, signée et approuvée par chaque partie. Les signataires d'un traité négocient habituellement des avantages égaux et équitables dans les articles du traité.

Transfert des responsabilités

Délégation de programmes ou de pouvoirs à des bandes indiennes, à des conseils tribaux ou à d'autres organisations autochtones.

W

Wampum

Perles faites de coquillages avec lesquelles les Iroquois fabriquaient des colliers ou des « ceintures » pour les utiliser comme gage de la véracité de leurs paroles ou comme symbole d'une fonction importante, ou pour consigner des négociations diplomatiques, des traités ou d'autres événements importants. Ce terme vient du mot algonquin *wampumpeag*, signifiant « colliers blancs (de perles) ».

