

# Cercles de lumière

Avril 2000 – n° 1

Premier  
numéro

## La sève du succès : le sirop d'érable pur Awazibi

par Jane McDonald

**E**n mariant un art autochtone traditionnel et une technologie de pointe, la Première nation de Kitigan Zibi Anishinabeg, située tout juste au sud de Maniwaki, au Québec, profite du marché grandissant du sirop d'érable. Le Canada est le premier producteur mondial de sirop d'érable, et les producteurs québécois représentent 90 p. 100 de cette industrie nationale dont les exportations dépasseront, selon les prévisions, les 226 millions de dollars d'ici l'année 2002.

Le conseil de la Première nation, sous la direction du chef **Jean-Guy Whiteduck**, a reconnu le potentiel de la production de sirop d'érable comme moteur de développement économique durable pour la collectivité. C'est en 1998 que **Verna McGregor**, agente de développement économique communautaire de la Première nation, met le projet en marche. Dans le cadre d'un programme du Service d'assistance canadien aux organismes (SACO), elle coordonne d'abord une étude de faisabilité effectuée par des étudiants de maîtrise en administration des affaires de l'Université McGill. Financé par la Banque Royale du Canada

L'image des cercles de lumière symbolise une nouvelle ère de coopération visant à renforcer les collectivités et les économies. Ces cercles de lumière reflètent une foi inébranlable dans l'avenir des Autochtones. Sur l'image figure également un soleil levant, symbole d'un nouveau départ. Les cinq rayons du soleil représentent les cinq grands objectifs que les Autochtones poursuivent en matière de développement économique : habiletés et expérience, accès au capital, terres et ressources, marchés ainsi qu'infrastructure économique.



Photo : Jane McDonald

L'entreprise embauche six membres de la Première nation pendant presque 24 heures par jour pour neuf bonnes semaines.

et le SACO, ce programme de stages pratiques met l'expertise des étudiants au MBA à la disposition des collectivités des Premières nations.

L'étude de faisabilité en main, la collectivité se met ensuite à la recherche d'une personne ayant l'expertise technique voulue. En février 1999, elle embauche

l'horticulteur **Thomas Ferguson** en tant que chef de projet. Une équipe, formée de M. Ferguson, du chef Whiteduck, de Verna McGregor, de techniciens forestiers et du gestionnaire communautaire, prépare alors un plan d'affaires et démarre le projet. Depuis, Kitigan Zibi Anishinabeg a transformé un boisé de 57 hectares de diverses essences d'érables situé au centre de la réserve en une exploitation de sirop d'érable de 10 000 entaillles.

« La sève du succès... »  
suite à la page 2



Affaires indiennes  
et du Nord Canada

Indian and Northern  
Affairs Canada

Canada

« La sève du succès... »  
suite de la page 1

Il a fallu environ un an pour établir l'entreprise de sirop d'érable pur Awazibi. Les installations de traitement de la sève chauffée au mazout ont généré 15 emplois pendant la phase de construction et occupent six employés pendant presque 24 heures par jour pour neuf bonnes semaines. Un appareil à vide achemine la sève le long de plusieurs milliers de kilomètres de tubulures en plastique jusqu'à trois réservoirs en fibre de verre d'une capacité de 8 700 litres. Ce procédé permet la production d'environ 680 litres de sirop toutes les dix heures.

« Nous nous servons de chalumeaux et de tubulures en plastique au lieu des seaux traditionnels, car nos opérations sont énormes, explique Thomas Ferguson. Ces méthodes modernes sont plus économiques et elles endommagent moins les arbres. »

L'entreprise prévoit diversifier sa production au cours de sa première année d'exploitation en transformant le sirop d'érable en des produits secondaires comme le sucre, les bonbons et le beurre d'érable. Les prévisions en matière de ventes ont déjà dépassé les attentes initiales. D'ici la fin du printemps, l'entreprise Awazibi devrait rapporter 90 000 \$ de ventes en gros et au détail.

« Grâce au financement global de 50 p. 100 accordé par le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien et par Entreprise autochtone Canada, cet aspect de notre économie locale devrait être viable pour des années à venir, fait remarquer le chef Whiteduck. C'est tout un apprentissage de voir les priorités changer dans notre économie. Nous nous sommes rendu compte que nous avions une exploitation de sirop d'érable



Photos : Jane McDonald

D'ici la fin du printemps, l'entreprise Awazibi devrait rapporter 90 000 \$ de ventes en gros et au détail.



Pour faire fonctionner son entreprise de sirop d'érable, la Première nation se sert de chalumeaux et de tubulures en plastique au lieu des seaux traditionnels.

prospère à la portée de la main. De plus, Tom s'est avéré un chef de projet enthousiaste durant la direction des opérations. »

Comme toutes les entreprises de traitement des aliments qui négocient sur les plans international et interprovincial, Awazibi est inscrite auprès d'Agriculture et Agroalimentaire Canada. En outre, des représentants de Santé Canada ont fait l'éloge de l'exploitation lors d'une récente visite, renforçant la confiance des dirigeants envers leur produit exempt de plomb et leurs mesures sanitaires rigoureuses.

D'ici 2005, l'entreprise de sirop d'érable pur Awazibi prévoit se diversifier, prendre de l'expansion et même se transformer en vue de combler une demande mondiale sans cesse croissante. ✨

## Notre nouvelle publication

Bienvenue au premier numéro de la nouvelle publication du MAINC, *Cercles de lumière*, qui remplace notre ancien bulletin, *Transition*. La présentation dynamique et originale de *Cercles de lumière* reflète l'ambition optimiste de notre thème principal : accroître la qualité de vie des Autochtones d'un bout à l'autre du Canada. Dans chaque numéro du nouveau périodique, on trouvera des exemples de réussites et de progrès remarquables des Autochtones permettant de renforcer les collectivités et les économies. Notre objectif consiste à présenter et à partager avec nos lecteurs le plus grand nombre possible de ces histoires de réussite.



# Les activités de prospection des Cris de Wemindji stimulent le perfectionnement des compétences

par Raymond Lawrence

**I**ntenses et imprévues, les activités de prospection le long de la baie James en ont fait parler plus d'un cet hiver.

En peu de temps, 140 gisements concédés ont été jalonnés dans une zone riche en minéraux. Outre le nombre de gisements, c'est le fait que des Cris soient à l'origine de la prospection qui a secoué le milieu minier.

Pendant six ans, le bourdonnement constant de l'exploitation minière n'a rien rapporté aux Cris. Ne désirant plus attendre qu'une mine avoisinante apporte finalement des profits à leur collectivité, ils ont décidé de prendre leurs affaires en main.

« Il y a quelques années, le chef et le conseil avaient suggéré qu'il était temps de cesser de contester et de se rallier à la convention puisque c'était la seule façon de reprendre le pouvoir immédiat sur nos terres. Nous avons donc formé une entreprise baptisée Wemindji Exploration, qui appartient en totalité à la Première nation », raconte **Mike McGee**, directeur général de la corporation de développement économique de la Première nation et de Wemindji Exploration. Par l'entremise de Développement des ressources humaines Canada, les Cris ont obtenu une subvention pour la formation d'une équipe de six personnes.

Un programme d'une durée de trois ans a été mis en branle, au cours duquel l'équipe a étudié la géologie, la géophysique, la prospection, le jalonnement des gisements et l'utilisation des outils du métier.

« Ce n'est qu'en septembre 1999 que nous avons constitué notre compagnie en corporation. Puis, en décembre et en janvier, nous avons jalonné les gisements sur nos terres. Du jamais vu! Toutes les autres compagnies minières étaient bouche bée, relate Mike McGee. Nous les avons prises au dépourvu et avons provoqué une sorte d'émoi dans l'industrie minière au Québec où, historiquement,

les Autochtones n'étaient pas très actifs. Pas question d'affrontement, nous n'avons fait que prendre le train qui passe. »

« Nous avons de bonnes raisons de vouloir jaloner les gisements sur nos propres terres. Nous désirons les protéger de la surexploitation, mais nous voulons aussi créer des emplois », explique M. McGee. Ce premier succès a donné à la Première nation un aperçu de sa nouvelle force de levier de même que des possibilités d'emploi de l'équipe. « Nous recevons déjà des appels de diverses compagnies du secteur qui veulent nous rencontrer pour partager nos gisements et voir si nos hommes peuvent aller travailler pour eux comme sous-traitants. »

« L'été s'annonce intéressant parce que nous prévoyons dépenser 150 000 \$ pour poursuivre la recherche dans la zone que nous avons récemment jalonnée. Nous croyons que les analyses de sol en laboratoire révéleront qu'il y a des traces de métaux précieux. Nous avons l'intention de continuer le jalonnement au cours des prochaines années afin de protéger nos terres et de créer des emplois. Il ne s'agit pas de creuser un grand trou dans la terre, il s'agit simplement de reprendre quelque chose à quoi nous avons renoncé par mégarde il y a plus de 25 ans. » En vertu de la Convention de la Baie James et du Nord québécois signée en 1975, les Cris, les Inuits et les Naskapis ont obtenu



des droits d'exploitation du sous-sol et des droits de surface sur plus de 14 000 km<sup>2</sup> de territoire.

Selon M. McGee, les gens des autres collectivités crie vont profiter de cette initiative. « La création d'emplois et l'acquisition des compétences vont se répandre dans les neuf autres collectivités crie du secteur de la Baie-James, chacune d'elles possédant des droits sur de vastes zones. » Cet été, les Cris de Wemindji vont travailler avec les Cris d'Eastmain pour les aider à former des prospecteurs tout en poursuivant l'exploitation des gisements dans le secteur.

« Si les choses vont bien, et selon ce que nous allons trouver, nous pensons former une petite société minière qui serait inscrite en bourse dès l'an prochain », conclut Mike McGee.

Pour plus de renseignements, consultez le site à l'adresse [www.wemex.ca](http://www.wemex.ca). \*

*Raymond Lawrence est un rédacteur à la pige d'ascendance ojibway et européenne.*

# Une augmentation de 50 p. 100 des revenus annuels d'Inuvialuit Projects Inc.

par Diane Koven

Les résidents d'Aklavik, à l'extrême nord-ouest des Territoires du Nord-Ouest, sont les premiers à être considérés lors de l'embauche pour le projet de décontamination du site de détection lointaine avancée de Komakuk, au Yukon. La raison est simple : ils vivent dans la collectivité d'Inuvialuits la plus proche du site, à une distance d'environ une heure à bord d'un Twin Otter.

Le projet de décontamination de Komakuk prévoit la démolition de la première station de détection lointaine avancée au Canada. Évalué à 9,7 millions de dollars, le contrat est le plus important jamais entrepris par Inuvialuit Projects Inc. (IPI) d'Inuvik, dans les Territoires du Nord-Ouest. Fondée en 1993, la société IPI, qui appartient entièrement à des intérêts autochtones, agit comme entrepreneur général spécialisé dans les travaux de dépollution. L'entreprise s'occupe aussi des installations techniques dans les domaines commercial, industriel et institutionnel.

Les gens du Nord ont le grand avantage de bien connaître la région et ses particularités, selon **Gary Kozak**, ancien directeur général de IPI. « Le travail dans les régions nordiques éloignées présente des défis uniques sur le plan logistique que les entreprises du sud peuvent ignorer », explique-t-il. Les distances et le climat arctique occasionnent parfois des problèmes d'envergure et des retards qui entraînent des pertes financières. Par exemple, les coûts du transport pour amener les fournitures et le matériel nécessaires sur le site peuvent être astronomiques puisque tout doit être expédié par des bateaux qui ne viennent qu'une fois par année. Le transport aérien du personnel et des vivres jusqu'au camp peut aussi se révéler très coûteux.

Grâce à des partenariats établis avec d'autres compagnies associées à l'Inuvialuit Development Corporation, IPI a pris



Le site de détection lointaine avancée de Komakuk

de l'expansion dans plusieurs domaines. Gage de son succès, l'entreprise voit ses revenus augmenter de 50 p. 100 chaque année depuis 1996. Les divers projets qu'elle entreprend font appel à un éventail de compétences. La direction et le personnel de IPI comprennent donc des ingénieurs, des directeurs de travaux de construction, du personnel technique accrédité et des journaliers. La compagnie engage chaque année entre 200 et 300 personnes, en plus de créer des débouchés à l'échelle locale. Pour le projet de détection lointaine avancée, 80 p. 100 des employés sont des Autochtones.

Un des plus grands défis dans le Nord est d'attirer et de conserver du personnel compétent et fiable. IPI semble avoir trouvé la formule gagnante en misant sur le travail d'équipe. « La direction et le personnel jouissent du même programme d'incitation au rendement, confie M. Kozak. Leurs revenus sont liés

à la santé et au bien-être de la société. Au lieu de privilégier l'approche hiérarchique, nous offrons un milieu où le personnel est encouragé à assumer des responsabilités croissantes. Cela fait partie de notre stratégie, et je suis convaincu que l'entreprise continuera de prospérer dans le Nord en raison de la vaste gamme de possibilités qui vont s'offrir à nous à court terme. »

IPI a ouvert un bureau régional à Yellowknife et est à la recherche d'autres débouchés au nord du 60° parallèle, soit au Yukon et au Nunavut. Il semble que l'avenir sourit à cette jeune entreprise novatrice.

Pour plus de renseignements, consultez le site à l'adresse [www.ipi.inuvialuit.com](http://www.ipi.inuvialuit.com). ✨

# Garder les capitaux des projets d'immobilisations dans les réserves

par Raymond Lawrence

Quand vient le temps de réaliser des projets d'immobilisations majeurs sur une réserve, l'absence de professionnels qualifiés peut entraîner un exode important des ressources financières de la collectivité. Les services d'un architecte ou d'un ingénieur de l'extérieur peuvent en effet s'avérer onéreux.

En 1990, trois Premières nations au Manitoba ont décidé de combler cette lacune par la mise sur pied d'Ininew, un regroupement de gestionnaires dont l'objectif est de transmettre des compétences à des coordonnateurs de projets des Premières nations. Ininew voit à la mise sur pied d'une équipe de professionnels autochtones hautement qualifiés. Plus de 40 p. 100 des gestionnaires de projets permanents d'Ininew sont des membres des Premières nations.

Les Premières nations cries de Split Lake et de Mosakahiken ainsi que la Première nation de Chemawawin, les trois Premières nations fondatrices d'Ininew, possèdent 85 p. 100 des parts de la société. Le chiffre d'affaires annuel pour les services de conception en ingénierie et en architecture et pour la gestion de projets d'immobilisations est de deux à trois millions de dollars.

« Les trois Premières nations avaient déjà géré des projets d'immobilisations dans leur propre collectivité et elles voulaient offrir ce service à d'autres, explique **Gary Einarson**, président d'Ininew. Le but est de profiter au maximum des avantages économiques découlant de la réalisation de projets majeurs dans les réserves. »

Dans le passé, il arrivait souvent qu'un entrepreneur réalise un projet au complet en créant très peu d'emplois pour les membres de la réserve. « Avec nous, les Premières nations fournissent une bonne partie des ressources nécessaires, que ce soit le gravier concassé ou la main-d'œuvre, parce que nous voulons que l'argent destiné au projet soit investi dans la collectivité », poursuit M. Einarson.



Les entrepreneurs d'Ininew font appel aux travailleurs qui se trouvent déjà sur place et louent le plus d'équipement possible des Premières nations.

Ininew donne aussi aux architectes et aux ingénieurs autochtones débutants la possibilité d'apprendre auprès de vétérans dans le domaine. « Les ingénieurs non autochtones, qui sont dans la mi-cinquantaine à la mi-soixantaine, veulent donner en retour une part de ce qu'ils ont reçu. Or, les professionnels autochtones, eux, sont plus jeunes et veulent apprendre. Au cours des dix prochaines années, nous aurons donc formé des ingénieurs qui, à leur tour, pourront aider d'autres jeunes ingénieurs. »

« C'est avantageux d'apprendre à gérer des projets, souligne M. Einarson, et nous avons prouvé que la plupart des Premières nations sont en mesure de le faire avec un peu d'aide. Notre rôle change, car les Premières nations posent de moins en moins de questions et donnent davantage de directives, et c'est ainsi que les choses doivent se passer. Lorsque nous entreprenons un projet, nous nous considérons

comme à l'emploi de la Première nation — nous sommes le gestionnaire du projet et la Première nation en est le propriétaire. »

Récemment, Ininew a conclu une entente de partenariat avec les Nisga'as en Colombie-Britannique. « Ils veulent une coentreprise décroissante d'une durée de cinq ans. En d'autres mots, ils demandent que nous les aidions à mettre sur pied le même genre d'entreprise que la nôtre. Pour le moment, c'est une participation moitié-moitié, mais dans cinq ans, ils pourront racheter notre part. Nous avons une personne sur place, et les travaux sont déjà commencés; avec la signature du traité, ils iront en s'intensifiant. »

« Les raisons à l'origine de cette initiative sont les mêmes que celles qui ont mené à la création d'Ininew, c'est-à-dire s'assurer que la majeure partie des retombées économiques demeurent sur le territoire des Premières nations », conclut Gary Einarson.

Pour plus de renseignements au sujet d'Ininew, visitez le site Internet [www.ininew.com](http://www.ininew.com). ★

# La Première nation d'Eel River Bar s'associe à Terrain de jeu Kan-Go-Roo

par Wendy MacIntyre

**S**hania Twain, vedette de la musique country, en a acheté un, tout comme la ville de Saint John et les Premières nations dans les Maritimes et au Québec. La marchandise tant recherchée est l'équipement amusant créé par Terrain de jeu Kan-Go-Roo, une entreprise formée à partir d'un partenariat entre la Première nation d'Eel River Bar, qui se trouve au nord du Nouveau-Brunswick, et **Sylvain Lebel**, le fondateur de la compagnie.

M. Lebel, qui a fondé l'entreprise en 1993, possède plusieurs années d'expérience en recherche, en conception et en mise à l'essai d'éléments de jeu.

La coentreprise, qui emploie actuellement deux membres de la collectivité, appartient en majorité à la Première nation. Ces deux employés ont reçu une formation spécialisée sur l'acier et le plastique pour créer de l'équipement de terrain de jeu innovateur, mais aussi de haute qualité afin de servir à plusieurs générations d'enfants. Le catalogue en ligne de Kan-Go-Roo offre plus de 300 produits destinés à stimuler l'imagination des jeunes tout en leur permettant de s'amuser dans un environnement sécuritaire.

« La sécurité des enfants est notre priorité absolue », déclare **Tim Dedam**, agent de développement économique de la Première nation d'Eel River Bar. « Nous exigeons que l'équipement soit installé conformément à nos spécifications. » Kan-Go-Roo propose à ses clients trois choix relatifs à l'installation : qu'un professionnel qualifié supervise l'opération, que la compagnie prenne des mesures pour qu'un entrepreneur local se charge du travail ou que les consommateurs le fassent eux-mêmes. En plus d'instructions précises, Kan-Go-Roo fournit des plans indiquant la distance à respecter entre les diverses composantes.

« Chaque fois que nous regardons dehors, nous pouvons voir le terrain de jeu communautaire que nous avons construit nous-mêmes. C'est une entreprise fantastique », affirme M. Dedam.



Le partenariat a commencé en 1998, lorsque le fondateur de Kan-Go-Roo a communiqué avec le chef **Everett Martin**. « Je savais que les membres de la collectivité cherchaient des façons de créer des entreprises et des emplois dans la réserve », raconte Sylvain Lebel. Après avoir mis au point certains produits pour les collectivités des Premières nations, il s'est rendu compte que ce marché offrait un potentiel lucratif très intéressant.

« Or, pour vendre des produits aux collectivités autochtones, il faut être une entreprise autochtone, indique M. Lebel. C'est la raison pour laquelle je me suis adressé au chef. »

La coentreprise est avantageuse pour les deux partenaires. « Sylvain Lebel avait déjà mis en place le procédé et le savoir-faire et a ensuite démarré l'entreprise, explique Tim Dedam. Nous avons la clé donnant accès au marché autochtone. Nous sommes dans une position enviable parce que nous avons accès au marché. Nous devrions être conscients de cet avantage. »

« Actuellement, nous sommes en train d'améliorer l'organisation, d'accroître l'actif et de moderniser l'équipement », poursuit M. Dedam. À titre d'exemple, la Première nation a investi dans une

machine qui perce des trous dans des feuilles de métal, ce qui permet d'accélérer grandement la production.

« En tant que fabricant de terrains de jeux de qualité, nous avons pu bâtir la crédibilité de la collectivité, reconnaît Tim Dedam. Nous vendons aux Premières nations partout au pays, et nos produits se classent au premier rang sur le marché. C'est un atout de taille d'être le seul fournisseur autochtone au pays! »

Le partenariat de Sylvain Lebel avec la Première nation d'Eel River Bar lui procure également un appui unique. « Le chef et les conseillers sont des gens extraordinaires. Ils comprennent ce marché et m'aident à l'élargir. Je n'ai plus l'impression d'être seul, et c'est agréable d'avoir l'appui de la collectivité. »

Kan-Go-Roo engagera bientôt un employé autochtone qui sera chargé de la commercialisation. À mesure que le marché s'élargit, de plus en plus de membres de la collectivité pourront entrer au service de la compagnie et suivre la formation sur la fabrication d'équipement.

Kan-Go-Roo offre un service de consultation gratuit aux consommateurs. Pour obtenir plus de renseignements, visitez le site Web [www.kangoroo.com](http://www.kangoroo.com). \*

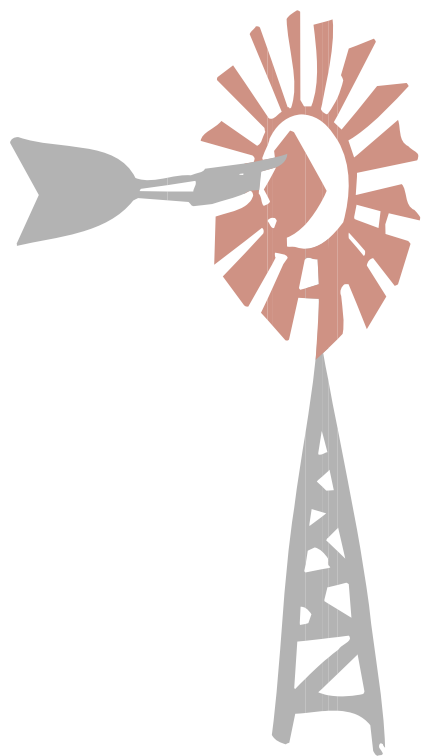
# Retour des métiers grâce à une société éducative et culturelle

par Raymond Lawrence

**D**'ici cinq à dix ans, on prévoit que 40 p. 100 des ouvriers qualifiés seront à la retraite. En Colombie-Britannique, la nation Shuswap s'apprête déjà à combler ce vide.

Le secteur « entreprise » de la société éducative et culturelle de Secwepemc (Cultural Education Society) offre plusieurs services de pointe qui aident les gens à répondre aux conditions requises pour devenir apprentis dans le domaine de leur choix.

Les initiatives sur la formation en entreprise et l'apprentissage des Autochtones vont des cours de rattrapage en mathématiques jusqu'aux travaux pratiques, notamment la construction d'un bâtiment par de futurs ouvriers qualifiés. « Nous avons des programmes en inspection de bâtiment et en entretien d'immeubles, des cours de base en menuiserie et une formation en direction de chantier, déclare **Rob Egan**, directeur du programme et compagnon menuisier. Les possibilités sont là pour les gens de notre collectivité. Alors, ce que nous



Dans le cadre des initiatives sur la formation en entreprise et l'apprentissage des Autochtones, on reconnaît chaque année les réalisations de l'apprenti qui s'est le plus illustré lors de sa formation technique. **Peter-August Sjodin** (g.) reçoit des mains du chef **Clarence (Manny) Jules**, de la Première nation de Kamloops, le Jules Family Apprenticeship Achievement Award.

cherchons à faire, c'est d'offrir le plus d'éducation possible sur les divers corps de métiers. »

La société éducative et culturelle a mis sur pied un comité paritaire sur l'apprentissage, comité qui travaille en partenariat avec l'organisme provincial chargé de l'apprentissage et de la formation en entreprise. Afin de faciliter l'inscription d'un apprenti, le comité se substitue aux entreprises à cette étape du processus.

« Nous avons constaté que les membres des Premières nations ne terminaient pas leur apprentissage et qu'ils avaient de la difficulté à cumuler les heures nécessaires à l'obtention de leur carte de compétence, souligne M. Egan. Nous avons donc pris la décision de les encourager dès le début et de les soutenir jusqu'à ce qu'ils obtiennent leur diplôme. » Ce diplôme est reconnu partout au Canada.

Faute de travail, une seule Première nation ne peut pas toujours permettre à un apprenti de terminer sa formation. Comme les Premières nations sont aujourd'hui moins isolées les unes des autres, elles mettent en commun des projets et s'aident mutuellement à former leur main-d'œuvre. « Si nous voulons former une équipe compétente d'ouvriers qualifiés, nous n'avons d'autre choix que de pousser les gens à cumuler les heures nécessaires à la réalisation de leur apprentissage, ajoute-t-il. Nous offrirons bientôt un programme "femmes et métiers", qui donnera la chance à celles-ci de se familiariser avec les différents emplois liés aux corps de métiers ».

Par l'entremise de programmes spécifiques, les jeunes sont initiés au concept de l'apprentissage dès l'école secondaire. La société éducative et culturelle de

« Retour des métiers... »  
suite à la page 9

# Melanie Goodchild et le monde du cinéma

par Wendy MacIntyre

C'est par un de ces hasards qui vous font entrevoir une nouvelle réalité que **Melanie Goodchild**, réalisatrice de vidéos primées, s'est d'abord intéressée au cinéma. Alors qu'elle était âgée de 19 ans, son travail de bénévole au sein d'un groupe multiculturel de jeunes de Thunder Bay, en Ontario, a fait l'objet d'un tournage vidéo. « C'était la première fois que je voyais une équipe de tournage professionnelle comprenant un réalisateur, un ingénieur de son et un éclairagiste, se souvient-elle. J'en ai profité pour poser des questions sur la meilleure façon d'entrer dans ce milieu. »



Melanie Goodchild sur le lieu de tournage de *Grey Owl*

Membre de la Première nation des Ojibways de Pic River, Melanie Goodchild trace dès lors la voie de sa carrière, accumulant progressivement les compétences et l'expérience nécessaires pour réaliser ses propres vidéos. Elle se porte d'abord volontaire pour travailler avec une équipe de tournage à Toronto. Entre autres fonctions, elle photocopie des scénarios et épluche des carottes. Mais pendant ce temps, elle absorbe tous les aspects entourant le tournage d'un film. « On doit saisir chaque occasion! », affirme-t-elle.

Afin d'approfondir ses connaissances, Melanie fait un stage d'apprentissage au Centre canadien du film, puis elle suit le programme de réalisateur en résidence offert par l'International Film and Television Workshops à Rockport, dans le Maine. « Il s'agit d'ateliers pratiques, avec tout l'équipement de pointe, caméras 16 mm et montage par ordinateur. Et parce qu'on vit sur place, on baigne dans le cinéma. »

À l'âge de 24 ans, Melanie Goodchild fonde Raindancer Interactive, une entreprise de communication multimédia qui réalise des sites Web interactifs, des cédéroms et des vidéos. Aujourd'hui, Raindancer Interactive, située à Thunder Bay, se consacre exclusivement à la production vidéo.

Un jour, Melanie entend dire que Santé Canada cherche de jeunes Autochtones pour écrire et réaliser une vidéo sur des modes de vie sains. Elle se hâte de présenter sa demande, en faisant valoir son expérience en bénévolat et en production vidéo, sans oublier l'atelier qu'elle anime auprès des sages sur l'art de réaliser une vidéo.

« Ils m'ont donné une chance », dit-elle en parlant de Santé Canada. Avec un groupe de jeunes bénévoles autochtones, elle écrit et réalise *Balance — Healing Through Helping*. En 1997, cette vidéo

remporte un prix dans la catégorie « service public » lors de l'American Indian Film Festival de San Francisco.

Cette récompense débouche sur un autre projet : une vidéo pour la jeunesse autochtone, commandée par l'Association canadienne de santé publique. Melanie Goodchild coproduit, écrit et réalise *The Healing Choice: You and A Career in Health*, présenté à Ottawa en février dernier.

Pourtant, une de ses plus belles expériences reste sa participation à la réalisation du long métrage *Grey Owl*, comme assistante-réalisatrice stagiaire auprès du réalisateur **Sir Richard Attenborough**, gagnant d'un Oscar. « J'avais entendu dire que l'équipe de tournage cherchait quelqu'un d'ascendance ojibway

« **Melanie Goodchild et le monde...** »  
suite à la page 9



« Retour des métiers... »  
suite de la page 7

Secwepemc, en collaboration avec la province, travaille à la conception d'un projet pilote de trois ans qui permettrait aux membres des Premières nations de devenir des employés qualifiés affectés à l'entretien des immeubles.

Toujours dans le cadre des initiatives sur la formation et l'apprentissage, des Autochtones qui travaillent déjà comme ouvriers qualifiés sont invités à venir à titre de modèles. « Nous les recevons pour prouver à nos collectivités qu'il est bien vrai que, lorsqu'on s'engage à fond, on peut atteindre son but, souligne Rob Egan. C'est très important, en particulier pour nos jeunes, de comprendre que l'on doit posséder un diplôme pour réussir de nos jours. »

Depuis leur mise sur pied en 1996, les initiatives sur la formation et l'apprentissage des Autochtones ont permis à plus de 100 apprentis de mettre à jour leurs connaissances en mathématiques. Dix-neuf Autochtones sont devenus inspecteurs en bâtiment, et on compte actuellement 22 apprentis qualifiés et 16 autres qui viennent d'être mis sous contrat. Quarante-deux personnes ont achevé le programme de formation en gestion de chantier et 36 ont réussi le cours de base en menuiserie. Tous ont reçu une formation pratique essentielle pour bâtir une infrastructure communautaire solide. ✨



« Melanie Goodchild et le monde... »  
suite de la page 8

Melanie Goodchild et  
Pierce Brosnan, la vedette  
de *Grey Owl*, lors de  
la première du film  
à Toronto



possédant un peu d'expérience cinématographique », raconte-t-elle. Elle télécopie aussitôt son curriculum vitae et, en moins d'une semaine, elle obtient le poste. « J'ai établi de merveilleux contacts », dit-elle, en ajoutant que M. Attenborough s'est montré très encourageant et généreux en partageant avec elle son savoir et son expertise.

En plus de toutes ses compétences, Melanie Goodchild a reçu une bonne formation. Cet automne, elle entreprendra

une maîtrise en sociologie médicale. Ses spécialités — la guérison et le bien-être ainsi que les façons de surmonter la perte et le deuil — sont également des sujets sur lesquels elle entend réaliser des vidéos.

Son plus grand rêve est d'écrire et de réaliser un long métrage solidement appuyé sur ses compétences, son expérience et sa pensée critique universitaire. « Je l'aurai bien mérité », remarque Melanie Goodchild. ✨



Le bulletin *Cercles de lumière* est publié par le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien.

Production : Anishinabe Printing  
Rédactrice en chef : Wendy MacIntyre  
Révisseure française du présent numéro :  
Jacinthe Bercier

Veillez adresser toute correspondance, suggestion ou demande à *Cercles de lumière*, Direction générale des communications du MAINC, bureau 1901 Les Terrasses de la Chaudière Ottawa (Ontario) K1A 0H4

N° de téléphone : (819) 953-9349

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

Ottawa, 2000

QS-6145-001-BB-A1

[www.ainc.gc.ca](http://www.ainc.gc.ca)



Imprimé sur  
du papier recyclé

# Le conseil tribal de Saskatoon actif dans la formation en services d'urgence

par Michael Fisher, bureau régional de la Saskatchewan

La coentreprise Emergency Services Training Institute (ESTI), formée par le conseil tribal de Saskatoon et MD Ambulance Service Inc., s'adresse aux personnes qui travaillent déjà ou qui désirent faire carrière dans les services d'urgence. L'institut offre une gamme complète de cours pour les services médicaux, de lutte contre les incendies, de sécurité et de protection, de santé et de ressources humaines — une formation plurielle qui n'existait pas auparavant.

« À notre avis, il fallait coordonner la formation offerte dans le domaine des services d'urgence en Saskatchewan et mettre ce type de services à la disposition des collectivités autochtones, explique **Dave Dutchak**, président d'ESTI. La création d'un partenariat est venue tout naturellement. »

Tous les programmes accrédités de l'institut sont donnés par des instructeurs qualifiés dans des locaux bien équipés de Martensville, près de Saskatoon, mais les cours peuvent également être offerts ailleurs.

« Il existe bon nombre d'instructeurs en Saskatchewan, mais personne ne coordonnait leurs activités, déclare **Darrell Balkwill**, associé directeur pour le conseil tribal. Or, il y avait une demande pour une sorte de guichet unique. Nous avons donc conçu un programme complet qui permet des combinaisons de cours personnalisés. »

L'ESTI offre également du perfectionnement professionnel, notamment en communication, en organisation et en gestion du temps. De cette manière, les étudiants peuvent terminer leur formation avec des cours autres que des cours techniques.

Ce large éventail permet à l'institut, après avoir évalué les besoins de ses clients, d'offrir à ces derniers un programme sur mesure. Ainsi, pour un organisme dont les employés et les bénévoles ont



besoin d'améliorer leurs compétences en matière de protection, l'ESTI constitue la solution idéale.

Selon M. Balkwill, il y a de plus en plus de place pour ce type de formation dans les collectivités autochtones. « Avec les transferts dans le domaine de la santé, les besoins en formation de personnel augmentent. Même chose dans le domaine de la sécurité, où la mise en place de nombreux plans d'urgence crée également une demande. »

L'ESTI propose aussi le seul programme de lutte contre les incendies accrédité de la province — un avantage certain lorsque l'on connaît l'importance des pompiers volontaires dans nombre de collectivités autochtones.

Ce programme, qui a accueilli sa première promotion en mai 1999, est offert deux fois par année. Il forme des pompiers professionnels qualifiés pour travailler dans le secteur public ou privé. « Il est reconnu à l'échelle internationale; alors, les diplômés peuvent travailler

n'importe où dans le monde », confie M. Balkwill. L'institut se fait d'ailleurs un point d'honneur d'offrir une formation de haut calibre quel que soit le cours.

« Comme nous voulons satisfaire aux attentes de l'industrie, nous produisons des diplômés susceptibles de trouver du travail, de dire M. Balkwill. Les normes en matière de santé et de sécurité sont de plus en plus sévères, et les gens doivent être en mesure d'y satisfaire. »

La première année, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien a fourni à l'institut un fonds de développement économique. Depuis, l'établissement a ajouté des programmes, notamment une technique en urgence médicale qui devrait s'offrir cette année et venir combler les demandes croissantes de la clientèle de l'ESTI.

L'institut envisage l'avenir avec optimisme. « Nous voulons ouvrir des succursales dans d'autres régions du Canada, être présents à l'échelle nationale et même internationale, conclut Darrell Balkwill. Nous sommes convaincus qu'il existe, à l'étranger, un besoin pour le type de formation et de services que nous offrons. » ✨

Ce premier numéro de *Cercles de lumière* est consacré au thème des habiletés et de l'expérience. Pour répondre à la demande du marché du travail, les Autochtones d'un bout à l'autre du pays acquièrent des compétences et de l'expérience dans un vaste éventail d'emplois et d'activités commerciales. Ce perfectionnement leur permettra d'aider au renforcement des collectivités autochtones et de contribuer à la santé économique et à la prospérité du Canada tout entier.

# Portrait

## Quelque chose me disait de rentrer chez moi

Wayne Odjick  
Algonquin  
Entrepreneur

par Fred Favel

Il aurait pu parcourir le monde comme mécanicien de bord, mais après dix ans, Wayne Odjick s'ennuyait des siens et de la proximité du bois. Il a alors ouvert une imprimerie à Kitigan Zibi Anishinabeg, une collectivité algonquine située près de Maniwaki, au Québec. « J'ai beaucoup voyagé dans ma vie. À présent, je veux rester chez moi et travailler. »

Un atelier d'imprimerie au cœur d'une réserve pour servir les ministères fédéraux et les organisations autochtones à Ottawa ne correspond pas à l'idée que les gens de la ville se font d'une entreprise rentable. Pourtant, Wayne Odjick a imaginé un tel projet. Aujourd'hui, il est propriétaire d'une imprimerie locale qui prouve qu'avec un petit peu d'ingéniosité, le sens du risque et le réseau mondial de la technologie, il est possible de créer une entreprise de Première nation qui soit prospère. Et cela, sans quitter sa famille ni sa collectivité.

L'imprimerie n'a pas été le premier choix de carrière de Wayne Odjick. Né à Maniwaki en 1958, il se souvient encore des lance-pierres et des cannes à pêche de son enfance ainsi que du désir qu'il avait de travailler dans le bois comme son père.

La famille de M. Odjick habitait près de Maniwaki, mais l'endroit préféré du jeune homme était Pockanok Lake, une localité éloignée où son père avait grandi, sans électricité ni eau courante. À l'école, il participait aux activités sportives, surtout le hockey, mais c'est la vie au grand air qui l'attirait. « J'ai toujours voulu travailler et, dès que j'ai pu, je suppliais mon père de me laisser aller dans le bois durant le congé de Pâques. » Le soir et la fin de semaine, il fabriquait des raquettes à neige pour une compagnie de Renfrew et il partageait les recettes avec sa famille.

Durant sa jeunesse, il a fréquenté une école secondaire anglaise où les étudiants pouvaient choisir entre un enseignement en français ou en anglais. « J'ai fait mes études dans la section anglaise. Une école, deux sections différentes... » M. Odjick est bilingue, mais c'est l'algonquin qu'il parle couramment et non le français. « À la maison, nous parlions toujours algonquin », précise-t-il.

M. Odjick a obtenu son diplôme d'études secondaires en 1975. « Je suis alors déménagé à Ottawa comme tous les autres jeunes. » Il s'est inscrit au cégep à Hull, de l'autre côté de la rivière, mais s'est vite rendu compte qu'il voulait faire autre chose. Il a alors abandonné ses études et est devenu apprenti mécanicien d'avion. « À vrai dire, ça n'a pas été difficile, car certains membres de la collectivité travaillaient déjà dans le secteur de l'aviation. Par exemple, notre chef, Jean-Guy Whiteduck, était pilote pour la compagnie Air Laurentien, et son frère Lionel, avec qui j'ai longtemps travaillé, était mécanicien d'entretien d'avion. » M. Odjick a fait son apprentissage auprès de la Bradley Air Service, la future First Air, travaillant sur toutes sortes d'appareils, des petits avions jusqu'aux gros.

Si Wayne Odjick a commencé au bas de l'échelle, à réparer des pneus et à nettoyer les avions, il a obtenu de l'avancement grâce à ses bonnes relations avec les techniciens d'entretien. « Je me suis toujours bien entendu avec les gens et j'étais désireux d'apprendre. Ils m'ont donné une chance... et bientôt, je me suis mis à sillonner la campagne, surtout dans le Nord, où la compagnie avait de nombreux contrats. »

Après trois ans d'apprentissage, M. Odjick est devenu technicien d'entretien d'aéronef. Au cours de sa carrière de dix ans comme mécanicien de bord, c'est son séjour chez Air Inuit qu'il a le plus aimé : 28 jours de travail, 28 jours de congé. Il a toujours profité de ses relâches pour rentrer chez lui. Au milieu des années 80, il a décidé de quitter son emploi pour mettre fin aux voyages continuels. Bien qu'il n'aime pas parler des dangers

courus dans l'exercice de son travail, il raconte l'histoire suivante : « Pendant un mois, je me suis promené en avion avec deux pilotes, comme mécanicien de bord. Je prenais l'avion tous les jours avec eux. Et puis quelque chose me disait de rentrer chez moi et de prendre des vacances. » Peu de temps après, les deux pilotes ont perdu la vie lorsque leur avion s'est écrasé sur le flanc d'une montagne.

De retour à Maniwaki, Wayne Odjick a travaillé à l'aéroport et dans la construction, mais l'idée de se lancer en affaires dans sa collectivité l'attirait. Sid Cooko, un de ses cousins, qui dirigeait les presses d'un atelier pour la Fraternité des Indiens du Canada à Ottawa, venait d'obtenir un diplôme en impression offset au George Brown College de Toronto. Wayne et son cousin ont conjugué leurs idées et ont décidé d'ouvrir un atelier d'imprimerie dans la réserve. Avec l'expérience de l'un en impression et les contacts de l'autre dans le secteur privé, ils étaient convaincus de pouvoir réussir.

Ils ont commencé par dresser un plan d'affaires. « J'ai dit à mon cousin : "Autant se lancer, car si nous ne le faisons pas maintenant, je risque d'en entendre parler jusqu'à la fin de mes jours!" » Une étude de marché les a convaincus que les réserves avoisinantes et la proximité d'Ottawa créeraient une demande suffisante pour démarrer. Ils ont soumis leur plan d'affaires soigneusement préparé au bureau du conseil de bande, à Entreprise autochtone Canada et au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, dans le but d'obtenir du financement.

Dans une vieille maison relocalisée sur un terrain qu'ils ont acheté, ils ont démarré leurs activités commerciales. Après un an de rénovation et de préparation, l'Anishinabe Printing ouvrait officiellement ses portes le 1<sup>er</sup> juin 1993, jour de la fête indienne dans la collectivité. « Tout semblait conspirer contre nous. Nous partions de zéro : nous n'avions pas d'histoire, pas de crédibilité ni d'expérience en affaires. » Néanmoins, grâce à l'appui de la collectivité et des organisations autochtones à Ottawa, ils ont commencé à se constituer une clientèle.

L'Anishinabe Printing compte six employés et une liste impressionnante de clients, notamment l'Assemblée des Premières Nations, l'Odawa Friendship Centre, l'Association nationale de foresterie autochtone, le First Nations Travel, le MAINC et plusieurs autres ministères fédéraux. La liste continue de s'allonger, et le commerce prend de l'expansion au gré des mois. Une presse de 95 000 \$, la quatrième, ainsi que d'autres pièces d'équipement ultramodernes viennent d'être ajoutées. M. Odjick envisage d'agrandir l'entreprise et peut-être d'augmenter l'effectif. « À vrai dire, je ne fais que ce que je crois possible de faire. Ça n'a rien de spécial. Si vous voulez ouvrir un commerce, il faut que vous vous sentiez sûr de vous et que vous puissiez dire "oui, je peux y arriver et c'est ça que je veux", et faire en sorte que ça fonctionne. »

En traversant la collectivité en voiture, M. Odjick montre les divers lacs et rivières où il a pêché et chassé, et parle avec fierté des maisons modernes construites sur de beaux terrains. Autant de raisons qui font de sa collectivité un endroit merveilleux où lui et les siens peuvent vivre dans le confort et la sécurité. « Je ne veux pas étendre mes activités », répond-il au sujet d'une expansion à l'extérieur de la réserve. « J'ai beaucoup voyagé dans ma vie. À présent, je veux rester chez moi et travailler... Nous avons une bonne équipe qui travaille ici et nous en sommes heureux, très heureux. »

Fred Favel est rédacteur autochtone et consultant en communication.

