



Indian and Northern
Affairs Canada

Affaires indiennes
et du Nord Canada

**REPORT ON THE USE OF
THE CAREERS GRANT - 1992/93**

"A Measure of Excellence"

E96.2
F68
c.1

Canada

E96.2
F68
C.1

**REPORT ON THE USE OF
THE CAREERS GRANT - 1992/93**

"A Measure of Excellence"

**Report prepared by
Marcel Fortier
Indian Government Support**

July 1993

TABLE OF CONTENTS

Introduction	1
Analysis	2
Training Needs Analysis	3
Preparation and Implementation of Training Plans	3
Human Resource Development	4
Training Workshops	4
Employment of a Human Resource Development Coordinator	5
Conclusion	5

EXECUTIVE SUMMARY

Careers funding had a positive impact in 1992-93 according to activities reported by First Nations and Tribal Councils. Careers funding was given as grants under the Band Support Funding (BSF) and Tribal Council Funding (TCF) formulae. It was used for training purposes to employ Human Resource Development Coordinators, conduct training needs assessment, prepare and implement training plans and conduct training workshops related to the needs of the organization. First Nations have said that these activities have supported the development of their public administration. They suggest that the grant be stabilized within the BSF formula to facilitate the development of long-range training plans. This will allow the funding to be used to its fullest potential in advancing First Nations public administration development.

REPORT ON THE USE OF CAREERS GRANTS TO FIRST NATIONS IN 1992

Introduction

The study, *Preparing for Careers in Indian and Inuit Communities*, indicated that development of First Nations public administration largely depended on the training of its employees and the developmental needs of the public service organization. In 1992, to assist First Nations in meeting these needs, DIAND gave band councils and tribal councils a direct grant to support their training activities. DIAND gave this grant under the BSF and TCF formulae and distributed it at the time of the July 31 update. In 1992 the total grant was \$3.4 million. First Nations accessed the grant on the basis of a training strategy reviewed by DIAND regions.

Analysis

Feedback from regional offices indicates First Nations administered the grants in keeping with the intended use of the funds. Although First Nations were not asked to report on the grant they received, some bands wanted to provide feedback to regions to express their satisfaction in receiving the grant. They also wanted to share how they saw their public service taking shape.

Anecdotal reports received from DIAND regional offices provided the major method of collecting data. An analysis of regional responses showed:

- 1) First Nations took the lead role in developing their public administrations and staff;
- 2) First Nations developed ways to use their human resources to the fullest by promoting and encouraging the training of staff. Individual training plans became part of annual performance reviews. This better prepared staff for more responsible positions within the organization;
- 3) DIAND is seen as a funding support agency and plays an important advisory and brokerage role for First Nations accessing training opportunities; and
- 4) First Nations adopted internal training needs assessment processes and used them to map out the developmental needs of the organization and its individuals.

Five categories are characteristic of the training grant:

- 1) training needs analysis
- 2) preparation and implementation of training plans
- 3) human resource development
- 4) training workshops, and
- 5) employment of a Human Resource Development Coordinator

Samples of activities are described in each of these categories. They are also listed in chart form in Appendix A.

Training Needs Analysis

Generally, outside resources helped to determine training needs assessments. They were used to formulate band staff development plans to meet the needs of the public administration organization and to develop individual career goals. Bands in the western regions used the model developed by the University of Lethbridge for the Careers Study. The Matawa Tribal Council, using the initial model as a basis, designed and implemented its own needs assessment approach to determine training needs. They conducted general community meetings and hired seven Community Assessment officers to survey the area. The survey covered all member bands, including remote communities. Its aim was to develop a comprehensive Human Resources Data Base in the Matawa Tribal Council area to assess and plan for long-term employment/training and community planning needs. This unique approach to needs assessment allowed the tribal council to establish effective alliances and networks in each of the communities. From a larger perspective it also seems to have established central points of communication and coordination for planning, training and employment.

Preparation and Implementation of Training Plans

After assessing their training needs, First Nations prepared implementation strategies for their own environment. For example, the Sioux Lookout District developed and implemented a distance education program to provide community based training. The NAN Aboriginal Corporation has undertaken a Distance Education Pilot Project. It hired a community college to develop material for the project and a coordinator to lead training activities in the community. A follow-up workshop is scheduled to gather the results of the pilot project and to determine how best to incorporate this methodology with other approaches. This project was also successful in formulating plans for implementation in the entire NAN coverage area. It is now at the full implementation stage.

The Dogrib Tribal Council held a workshop to discuss mineral processes and technology with representatives from various government departments and the mining sector. A comprehensive human resource development strategy has been developed that is responsive to the opportunities identified at the workshop.

Other First Nations have opted for a more conventional approach for the coordination of training in their community. Committees and working groups were established to determine the best use for the grants.

Human Resource Development

Larger First Nations communities, such as Kahnawake, have used their grants to establish or enhance human resource development functions in their organization. Special attention was given to aligning the organization's official goals with the career goals of its personnel. The main focus was career aspirations for individuals to help them achieve both the advancement of First Nations public administrations and personal development.

Other First Nations chose to explore ways of assessing training opportunities highlighted in the Career publications such as *Indian and Inuit Training Opportunities* and *Government Training Initiatives for First Nations*. Training needs in areas such as accounting, computers, administrative and conflict resolution training were fully matched with sponsors.

The Fort Franklin Band in the Northwest Territories used their allocation to hire a consultant on a short-term daily basis to improve, where necessary, the accounting system at the band-owned hotel. Management related skills, such as financial and human resource management, were also emphasised by First Nations. For example, the Fort Folly Band in the Atlantic Region used its allotment plus CEIC funding to fund a two-year internship project for aspiring assistant band managers.

Training Workshops

First Nations conducted various workshops for communities in the Northwest Territories. The Aklavik Band used part of its grant to develop presentations for local schools on the possible impact of land claims, and how resulting issues relate to the career development of students. As another example, First Nations appointed a local government advisor to conduct workshops in the community on the roles and responsibilities of chief and council and how these could be made more relevant to the community.

Employment of a Human Resource Development Coordinator

Many First Nations recognized the importance of establishing a Human Resource Management function in their organizations to strengthen administration. Development as an on-going function in all organizations was the basis of their Human Resources Management function. This development ensures efficiency and stability. Some First Nations in British Columbia hired an outside Human Resource Development Coordinator. Others in Alberta hired an Adult Education Coordinator to be responsible for overseeing the development of its work force. The Gwich'in Tribal Council used Careers grants to carry out assessments of candidates for an upcoming management training course. The Aklavik Band developed a trades inventory in its community, summarizing the qualifications needed for those interested in becoming qualified tradespersons.

Conclusion

An analysis of the regional reports leads to the conclusion that Careers grants permitted First Nations to determine their training needs, develop strategies, and implement their plans. First Nations have obviously devoted much effort to putting their Career grants towards basic questions relating to the activities and responsibilities in their public sector. From the answers, they have, in a preliminary way, determined the nature and scope of development and training that must take place for people to carry out these responsibilities. "With ongoing funding provided to First Nations for Career Development, we have seen a marked improvement in the quality of their administration," said band employees in the North. It is a strong testimony to the fact that the Careers funding is helping First Nations realize the importance and benefits of enhancing their public administrations.

First Nations are now looking in their own organizations and communities for the labour force they require. Training and development are important elements that are increasingly becoming integrated into local public administration concepts. A reduction or elimination of Careers funding at this time would jeopardize these gains and refocus the attention of First Nations on DIAND for the fulfilment of training needs.

First Nations, in keeping with the intended use of the Careers grants, have taken charge of the technical aspects of training and development in areas such as the management process, planning coordination and control. The constructive use of this funding so far proves its value to First Nations. Now the necessity is to increase its usefulness. Many bands expressed concern that the funding is through grants whose distribution is uncertain from year to year. This makes strategic planning and implementation difficult for First Nations.

When comparing the unique and unconventional approaches used by First Nations with the small grants they received, the value of the investments becomes obvious. Why risk a higher dependence of the Indian Public sector on DIAND-initiated training initiatives and funding at a time when First Nations are showing they are prepared to do better?

UTILIZATION OF CAREERS FUNDS – SELECTED EXAMPLES

Preparation and Implementation of Training Plans

NORTHWEST TERRITORIES – The Dogrib Tribal Council held a workshop to discuss mineral processes and technology with representatives from various government departments and the mining sector. A comprehensive human resource development strategy is now being developed that is responsive to the opportunities presented and discussed.

ONTARIO – Sioux Lookout District implemented a Distance Education System to address training needs at local levels. The NAN Aboriginal Corporation is presently completing the Distance Education Pilot Project. A community college was contracted to develop material for the system and a coordinator was hired. A follow-up workshop is scheduled to gather the results of the evaluation, to incorporate approaches from other parts of the country and to determine future plans.

QUÉBEC – The Conseil Tribal Mamuitum conducted a training needs analysis and created a training plan based on their findings.

Training Needs Analysis

NORTHWEST TERRITORIES – The Deh Cho Tribal Council hired a consultant to help assess the training needs required for the Tribal Council to develop a comprehensive standardized financial management system.

ALBERTA – Various First Nations devised training needs assessments.

ONTARIO – The North Shore Tribal Council, on behalf of seven First Nations, hired a coordinator to assess training needs.

The Matawa Tribal Council initiated a comprehensive approach. Various member First Nations planned and implemented an area-wide needs assessment. As the needs assessment progressed, Matawa used community meetings and employed seven Community Assessment Officers to survey area First Nations, including those in isolated and remote communities. Their primary focus is to undertake the task of developing a Comprehensive Human Resource Data Base within the Matawa Tribal Council area to assist in their long-range employment/training and community planning needs. Matawa's next steps will be to consolidate the assessment findings, consult with member First Nations and devise ways and means to implement training strategies.

Human Resource Development

YUKON TERRITORY – Five First Nations implemented accounting and computer training.

SASKATCHEWAN – Various First Nations used Careers funding to provide their staff with computer training and management related courses.

ATLANTIC – Big Cove and the Eel Ground First Nations used their allocation in conjunction with other funding to carry out a comprehensive band staff training project in office skills development.

The Fort Folly Band used its allotment to fund a two-year internship program for an assistant band manager.

Training Workshops

NORTHWEST TERRITORIES – The Aklavik Band used part of their funding to develop presentations to make to the local schools on the possible impact of land claims, and how this relates to students getting an education.

ALBERTA – Various First Nations appointed a local government advisor to conduct workshops regarding chief and council roles and responsibilities.

ONTARIO – The Western district First Nations and Tribal Councils sponsored various training workshops.

Employment of a Human Resource Development Coordinator

BRITISH COLUMBIA – Various First Nations hired a Human Resource Development Coordinator, others added a Human Resource Management function.

ALBERTA – Various First Nations hired an Adult Education Coordinator.

NORTHWEST TERRITORIES – The Fort Franklin Band used their allocation to hire a consultant on a short-term daily basis and work with the staff providing training, where necessary, to improve the accounting system at the band-owned hotel.

QUÉBEC – Kahnawake Band hired a coordinator to review and implement individual staff development plans based on a review of personnel evaluations undertaken earlier.

Twelve Bands in Québec had access to Human Development consultant services.



Affaires indiennes
et du Nord Canada

Indian and Northern
Affairs Canada

RAPPORT SUR L'UTILISATION DES SUBVENTIONS

DANS LE CADRE DU PROJET

CARRIÈRES - 1992/1993

«Mesure de l'excellence»

Canada

**RAPPORT SUR L'UTILISATION DES SUBVENTIONS
DANS LE CADRE DU PROJET
CARRIÈRES - 1992/1993**

«Mesure de l'excellence»

**Rapport préparé par
Marcel Fortier
Direction du soutien des administrations indienne**

Juillet 1993

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Analyse	2
Analyse des besoins de formation	3
Établissement et mise en oeuvre de plans de formation	3
Perfectionnement des ressources humaines	4
Ateliers de formation	5
Embauche d'un coordonnateur du perfectionnement des ressources humaines	5
Conclusion	5

SOMMAIRE

Les fonds du projet Carrières ont eu une incidence positive en 1992–1993, comme on peut le constater dans les activités sur lesquelles les Premières Nations et les conseils tribaux ont fait un rapport. Les fonds ont été fournis à titre de subventions dans le cadre des formules de financement pour le soutien des bandes (FSB) et des conseils tribaux (FCT). Ils ont été utilisés pour la formation afin d'engager des coordonnateurs du perfectionnement des ressources humaines, d'évaluer les besoins de formation, d'établir et de mettre en oeuvre des plans de formation et de tenir des ateliers de formation liés aux besoins des organisations. Les Premières Nations ont dit que ces mesures les ont aidées dans l'établissement de leur administration publique. Elles ont donc proposé qu'on stabilise le montant des subventions versées dans le cadre des formules FSB, afin de faciliter l'élaboration de programmes de formation à long terme. Cette approche permettra d'utiliser les fonds de façon optimale pour favoriser les progrès dans l'établissement de l'administration publique des Premières Nations.

RAPPORT SUR L'UTILISATION DES SUBVENTIONS FOURNIES AUX PREMIÈRES NATIONS EN 1992 DANS LE CADRE DU PROJET CARRIÈRES

Introduction

Dans l'étude *La préparation de carrières dans les collectivités indiennes et inuit*, on indiquait que l'établissement de l'administration publique des Premières Nations dépendait dans une large mesure de la formation de leurs employés et des besoins de perfectionnement au sein de l'organisation de leur fonction publique. En 1992, pour aider les Premières Nations à répondre à ces besoins, le MAINC a offert aux conseils de bande et aux conseils tribaux une subvention directe pour financer leurs activités de formation. Cette subvention, versée dans le cadre des formules FSB et FCT, a été distribuée au moment de la mise à jour du 31 juillet. En 1992, un montant total de 3,4 millions de dollars a été offert. Les Premières Nations pouvaient obtenir la subvention en présentant une stratégie de formation, examinée par les régions du MAINC.

Analyse

La réaction des bureaux régionaux indique que les Premières Nations ont administré les subventions conformément aux fins pour lesquelles les fonds étaient versés. Bien qu'on n'ait pas demandé aux Premières Nations de faire un rapport sur la subvention qu'elles ont reçue, certaines d'entre elles ont quand même voulu communiquer leur impression aux régions afin d'exprimer leur satisfaction de recevoir la subvention. Elles voulaient aussi faire connaître la façon dont elles pensaient procéder pour établir leur administration publique.

La majeure partie des données dont nous disposons ont été obtenues grâce aux rapports isolés adressés aux bureaux régionaux du MAINC. L'analyse des réponses des régions a révélé ce qui suit :

- 1) Les Premières Nations ont joué un rôle prédominant dans le perfectionnement de leurs administrations publiques et de leur personnel.
- 2) Les Premières Nations ont développé des façons d'assurer l'utilisation maximale de leurs ressources humaines en favorisant et en encourageant la formation de leur personnel. Pour ce faire, elles ont établi des plans individuels de formation dans le cadre des examens annuels du rendement. Cela a mieux préparé le personnel pour des postes de plus grandes responsabilités au sein de leur organisation.
- 3) On considère le MAINC comme un organisme fournissant une aide financière et jouant un rôle important de consultation et de courtage pour les Premières Nations souhaitant obtenir des possibilités de formation.
- 4) Les Premières Nations ont adopté des mécanismes internes d'évaluation des besoins de formation pour déterminer les besoins de perfectionnement de leur organisation et des personnes y travaillant.

Cinq domaines d'activité caractérisent la subvention de formation :

- 1) analyse des besoins de formation
- 2) établissement et mise en oeuvre de plans de formation
- 3) perfectionnement des ressources humaines
- 4) ateliers de formation
- 5) embauche d'un coordonnateur du perfectionnement des ressources humaines

Des exemples d'activités sont décrits pour chacune des catégories. Ils sont également indiqués sous forme de tableau dans l'appendice A du rapport.

Analyse des besoins de formation

De façon générale, les évaluations des besoins de formation ont été réalisées avec l'aide de ressources extérieures. Elles ont servi à formuler les plans de perfectionnement du personnel des bandes en vue de répondre aux besoins pour l'organisation de l'administration publique et de permettre l'élaboration des objectifs individuels de carrière. Les bandes des régions de l'Ouest ont utilisé le modèle élaboré par l'université de Lethbridge dans le cadre de l'étude Carrières. Le Conseil tribal Matawa, en se basant sur le modèle initial, a conçu et appliqué sa propre approche d'évaluation des besoins afin de déterminer ses besoins en formation. La méthode a consisté à tenir des réunions générales dans les collectivités et à faire appel à sept agents d'évaluation des collectivités pour effectuer une étude de la région. Celle-ci portait sur toutes les bandes membres, y compris les collectivités éloignées. Le processus visait à élaborer une base de données complète sur les ressources humaines de la région du Conseil tribal Matawa afin d'évaluer et de planifier, à long terme, les besoins d'emploi et de formation, ainsi que de planification communautaire. Cette approche unique d'évaluation des besoins a permis au Conseil tribal d'établir des liens et des réseaux efficaces au sein de chacune des collectivités. Dans une perspective globale, elle semble aussi avoir établi des points centraux de communication et de coordination pour la planification, la formation et l'emploi.

Établissement et mise en oeuvre de plans de formation

Après avoir évalué leurs besoins de formation, les Premières Nations ont établi des stratégies de mise en oeuvre propres à leur environnement. Par exemple, le district de Sioux Lookout a élaboré et lancé un programme de formation à distance afin de dispenser une formation axée sur la collectivité. La société autochtone NAN a amorcé un projet-pilote de formation à distance. Elle a signé un contrat avec un collègue communautaire pour l'élaboration de la documentation nécessaire et a engagé un coordonnateur pour diriger les activités de formation au sein de la collectivité. Un atelier de suivi est prévu afin de rassembler les résultats du projet-pilote et de déterminer la meilleure façon d'intégrer la formation à distance aux autres approches. Le projet a aussi permis d'établir des plans pour assurer la mise en oeuvre du projet dans toute la région couverte par la société NAN. On en est maintenant au stade de la mise en oeuvre intégrale.

Le Conseil tribal Dogrib a tenu un atelier pour discuter des activités et des techniques minières avec des représentants de différents ministères du gouvernement et du secteur minier. Il a ensuite élaboré une stratégie globale de perfectionnement des ressources humaines correspondant aux possibilités d'emploi déterminées dans le cadre de l'atelier.

D'autres Premières Nations ont opté pour une approche plus conventionnelle de coordination de la formation au sein de leur collectivité. Elles ont établi des comités et des groupes de travail pour déterminer les meilleures façons d'utiliser les subventions reçues.

Perfectionnement des ressources humaines

Les collectivités des Premières Nations importantes, comme Kahnawake, se sont servies de leurs subventions pour établir ou améliorer les mécanismes de perfectionnement des ressources humaines au sein de leur organisation. Elles se sont particulièrement attardées à faire concorder les objectifs officiels de l'organisation avec les objectifs de carrière de leur personnel. Elles ont principalement mis l'accent sur les aspirations de carrière des individus afin de pouvoir à la fois assurer l'avancement des administrations publiques des Premières Nations et le perfectionnement des individus.

D'autres Premières Nations ont choisi d'explorer des façons d'évaluer les possibilités de formation exposées dans des publications sur le projet Carrières telles que *Possibilités de formation pour les Indiens et les Inuit* et *Projets gouvernementaux de formation à l'intention des Premières Nations*. On a répondu aux besoins de formation dans des secteurs tels que la comptabilité, l'informatique, l'administration et le règlement des conflits en tenant pleinement compte des organisations parrainant la formation.

La bande de Fort Franklin dans les Territoires du Nord-Ouest s'est servie de son attribution pour engager un expert-conseil. Chaque jour, pendant une courte période, celui-ci se rendait dans la réserve afin de fournir au personnel la formation nécessaire pour améliorer les méthodes comptables de l'hôtel appartenant à la bande. Les Premières Nations ont aussi mis l'accent sur les capacités de gestion, telles la gestion des finances et la gestion des ressources humaines. Par exemple, la bande de Fort Folly, dans la région de l'Atlantique, s'est servie de son attribution et de fonds de la CEIC pour financer un projet de stages de deux ans pour les personnes souhaitant devenir administrateurs-adjoints de bande.

Ateliers de formation

Les Premières Nations des Territoires du Nord-Ouest ont tenu différents ateliers pour leurs collectivités. La bande Aklavik a utilisé une partie de son attribution pour élaborer à l'intention des écoles locales des présentations sur les répercussions possibles des revendications territoriales et sur la façon dont les questions issues de celles-ci se rattachent au perfectionnement professionnel des étudiants. Un autre exemple est la nomination, par les Premières Nations, d'un conseiller en administration locale pour tenir des ateliers dans la collectivité sur les rôles et les responsabilités du chef et du conseil et sur les mesures qu'on pourrait prendre pour faire en sorte que ces fonctions soient mieux adaptées à la collectivité.

Embauche d'un coordonnateur du perfectionnement des ressources humaines

Beaucoup de Premières Nations ont reconnu l'importance d'établir une fonction de gestion des ressources humaines au sein de leurs organisations, afin d'améliorer leur administration. L'établissement de cette fonction se fondait sur la notion selon laquelle le perfectionnement est une activité permanente au sein de toute organisation qui permet d'en assurer l'efficacité et la stabilité. Diverses Premières Nations de la Colombie-Britannique ont fait appel aux connaissances d'experts de l'extérieur en engageant un coordonnateur du perfectionnement des ressources humaines. D'autres Premières Nations, en Alberta, ont embauché un coordonnateur de l'éducation des adultes afin de disposer d'une personne pour superviser le perfectionnement de leur main-d'oeuvre. Le Conseil tribal des Gwich'in a utilisé sa subvention du projet Carrières pour effectuer l'évaluation des candidats à un cours à venir de formation en gestion. La bande Aklavik a élaboré un répertoire des métiers dans la collectivité, qui résume les qualités nécessaires aux personnes intéressées à devenir compétentes dans ces métiers.

Conclusion

Une analyse des rapports régionaux permet de conclure que les subventions dans le cadre du projet Carrières ont permis aux Premières Nations de déterminer leurs besoins de formation, d'élaborer des stratégies de formation et de mettre en oeuvre leurs plans. Elles ont de toute évidence déployé beaucoup d'efforts en affectant leur subvention à des questions fondamentales concernant les activités et les responsabilités rattachées à leur secteur public. En se fondant sur les réponses fournies, on peut dire qu'elles ont, de façon préliminaire, déterminé la nature et l'étendue du perfectionnement et de la formation qu'elles doivent mettre en oeuvre pour que le personnel soit en mesure d'assumer ces responsabilités. «Grâce aux fonds permanents fournis aux Premières Nations pour le perfectionnement professionnel, nous avons constaté une amélioration marquée dans la qualité de leur administration.» Cette remarque d'employés de bandes du Nord témoigne du fait que les fonds provenant du projet Carrières aident les Premières Nations à prendre conscience de l'importance d'améliorer leur administration publique et les sensibilisent aux avantages qu'elles peuvent en retirer.

Nous avons constaté que les Premières Nations cherchent maintenant à trouver dans leurs organisations et leurs collectivités mêmes la main-d'oeuvre dont elles ont besoin. La formation et le perfectionnement constituent des éléments importants qui font de plus en plus partie intégrante de la notion d'administration publique locale. La réduction ou l'élimination du financement Carrières à ce moment menacerait ces gains et pousserait à nouveau les Premières Nations à se tourner vers le MAINC pour répondre à leurs besoins de formation.

Les Premières Nations, conformément aux utilisations visées pour les fonds Carrières, ont commencé à assumer les aspects techniques de la formation et du perfectionnement dans des domaines tels que les mécanismes de gestion et la coordination et le contrôle de la planification. L'utilisation constructive de ces fonds s'est avérée valable jusqu'à maintenant pour les Premières Nations. Il faut maintenant continuer à en accroître l'utilité. Beaucoup de bandes se sont dites préoccupées par le fait que les fonds sont fournis en vertu de subventions dont la prestation est incertaine d'une année à l'autre. En raison de cette situation, il est difficile pour les Premières Nations de procéder à la planification et à la mise en oeuvre de façon précise.

Lorsque l'on considère le caractère unique et peu conventionnel des approches de perfectionnement mises de l'avant par les Premières Nations, malgré les subventions peu importantes qu'elles ont reçues, on constate l'évidente utilité de ces investissements. Pourquoi risquer d'accroître la dépendance des administrations publiques indiennes à l'égard des projets et des fonds de formation du MAINC, au moment où elles montrent qu'elles sont prêtes à faire mieux?

EXEMPLES D'UTILISATIONS DES FONDS DU PROJET CARRIÈRES

Établissement et mise en oeuvre de programmes de formation

TERRITOIRES DU NORD-OUEST - Le conseil tribal Dogrib a tenu un atelier pour discuter des activités et des techniques minières avec des représentants de différents ministères des gouvernements concernés et avec le secteur minier. Il élabore actuellement une stratégie détaillée de perfectionnement de ses ressources humaines, tenant compte des possibilités présentées et discutées.

ONTARIO - Le district de Sioux Lookout a mis en oeuvre une méthode de télé-enseignement pour répondre aux besoins de formation locaux. La société autochtone NAN parachève actuellement le projet-pilote de télé-enseignement. Elle a passé un contrat avec un collègue communautaire en vue de l'élaboration d'une documentation pour ce service et elle a engagé un coordonnateur. On prévoit tenir un atelier de suivi pour rassembler les résultats de l'évaluation, intégrer les méthodes provenant d'autres parties du pays et déterminer les plans pour l'avenir.

QUÉBEC - Le Conseil tribal Mamuitum a effectué l'analyse de ses besoins de formation et établi un plan de formation en fonction de ses résultats.

Analyse des besoins de formation

TERRITOIRES DU NORD-OUEST - Le Conseil tribal du Deh Cho a engagé un expert-conseil pour l'aider à évaluer ses besoins de formation, en vue de l'élaboration d'une méthode normalisée complète de gestion financière.

ALBERTA - Diverses Premières Nations ont effectué l'évaluation de leurs besoins de formation.

ONTARIO - le Conseil tribal North Shore, au nom de ses sept Premières Nations, a engagé un coordonnateur pour évaluer leurs besoins de formation.

Le Conseil tribal Matawa a fait appel à une approche globale. Les différentes Premières Nations qui en font partie ont planifié et mis en oeuvre une évaluation des besoins dans toute la région. À mesure que celle-ci avançait, le Conseil tribal tenait des réunions communautaires et il a engagé sept agents communautaires pour étudier la situation des Premières Nations de la région, y compris les collectivités isolées et éloignées. Leur travail consiste principalement à élaborer une base de données complète sur les ressources humaines dans la région du Conseil tribal Matawa, afin d'aider ce dernier à répondre à ses besoins à long terme en matière d'emploi, de formation et de planification communautaire. Les prochaines étapes pour le Conseil tribal consisteront à faire la synthèse des résultats de l'évaluation, à consulter les Premières Nations membres et à mettre au point les méthodes de mise en oeuvre des stratégies de formation.

Perfectionnement des ressources humaines

TERRITOIRE DU YUKON - Cinq Premières Nations ont mis en oeuvre une formation en comptabilité et en informatique.

SASKATCHEWAN - Différentes Premières Nations se sont servies des fonds Carrières pour fournir à leur personnel des cours de formation en informatique et en gestion.

ATLANTIQUE - Les Premières Nations de Big Cove et de Eel Ground ont utilisé leur attribution ainsi que d'autres fonds afin de réaliser un projet de formation pour permettre à leur personnel de perfectionner ses compétences en travail de bureau.

La bande de Fort Folly s'est servie de son attribution afin de financer un programme de stage de deux ans pour un administrateur-adjoint de la bande.

Ateliers de formation

TERRITOIRES DU NORD-OUEST - La bande Aklavik a utilisé une partie de ses fonds pour élaborer, à l'intention des écoles locales, des présentations sur les répercussions possibles des revendications territoriales et leur lien avec les études des élèves.

ALBERTA - Différentes Premières Nations ont nommé un conseiller en administration locale pour tenir des ateliers sur les rôles et les responsabilités du chef et du conseil de bande.

ONTARIO - Les Premières Nations et les conseils tribaux du district de l'Ouest ont parrainé différents ateliers de formation.

Utilisation d'un coordonnateur du perfectionnement des ressources humaines

COLOMBIE-BRITANNIQUE - Différentes Premières Nations ont engagé un coordonnateur du perfectionnement des ressources humaines, alors que d'autres se sont dotées d'une fonction de gestion des ressources humaines.

ALBERTA - Différentes Premières Nations ont engagé un coordonnateur de l'éducation des adultes.

TERRITOIRES DU NORD-OUEST - La bande de Fort Franklin s'est servi de son attribution pour engager un expert-conseil qui est venu chaque jour dans la réserve pendant une courte période afin de donner au personnel la formation nécessaire à l'amélioration des méthodes comptables de l'hôtel appartenant à la bande.

QUÉBEC - La bande de Kahnawake a engagé un coordonnateur pour examiner et mettre en oeuvre des plans individuels de perfectionnement fondés sur les évaluations du personnel réalisées antérieurement.

Douze bandes du Québec ont eu recours aux services d'experts-conseils en perfectionnement des ressources humaines.

UTILIZATION OF CAREERS FUNDS – SELECTED EXAMPLES

Preparation and Implementation of Training Plans

NORTHWEST TERRITORIES – The Dogrib Tribal Council held a workshop to discuss mineral processes and technology with representatives from various government departments and the mining sector. A comprehensive human resource development strategy is now being developed that is responsive to the opportunities presented and discussed.

ONTARIO – Sioux Lookout District implemented a Distance Education System to address training needs at local levels. The NAN Aboriginal Corporation is presently completing the Distance Education Pilot Project. A community college was contracted to develop material for the system and a coordinator was hired. A follow-up workshop is scheduled to gather the results of the evaluation, to incorporate approaches from other parts of the country and to determine future plans.

QUÉBEC – The Conseil Tribal Mamuitum conducted a training needs analysis and created a training plan based on their findings.

Training Needs Analysis

NORTHWEST TERRITORIES – The Deh Cho Tribal Council hired a consultant to help assess the training needs required for the Tribal Council to develop a comprehensive standardized financial management system.

ALBERTA – Various First Nations devised training needs assessments.

ONTARIO – The North Shore Tribal Council, on behalf of seven First Nations, hired a coordinator to assess training needs.

The Matawa Tribal Council initiated a comprehensive approach. Various member First Nations planned and implemented an area-wide needs assessment. As the needs assessment progressed, Matawa used community meetings and employed seven Community Assessment Officers to survey area First Nations, including those in isolated and remote communities. Their primary focus is to undertake the task of developing a Comprehensive Human Resource Data Base within the Matawa Tribal Council area to assist in their long-range employment/training and community planning needs. Matawa's next steps will be to consolidate the assessment findings, consult with member First Nations and devise ways and means to implement training strategies.

Human Resource Development

YUKON TERRITORY – Five First Nations implemented accounting and computer training.

SASKATCHEWAN – Various First Nations used Careers funding to provide their staff with computer training and management related courses.

ATLANTIC – Big Cove and the Eel Ground First Nations used their allocation in conjunction with other funding to carry out a comprehensive band staff training project in office skills development.

The Fort Folly Band used its allotment to fund a two-year internship program for an assistant band manager.

Training Workshops

NORTHWEST TERRITORIES – The Aklavik Band used part of their funding to develop presentations to make to the local schools on the possible impact of land claims, and how this relates to students getting an education.

ALBERTA – Various First Nations appointed a local government advisor to conduct workshops regarding chief and council roles and responsibilities.

ONTARIO – The Western district First Nations and Tribal Councils sponsored various training workshops.

Employment of a Human Resource Development Coordinator

BRITISH COLUMBIA – Various First Nations hired a Human Resource Development Coordinator, others added a Human Resource Management function.

ALBERTA – Various First Nations hired an Adult Education Coordinator.

NORTHWEST TERRITORIES – The Fort Franklin Band used their allocation to hire a consultant on a short-term daily basis and work with the staff providing training, where necessary, to improve the accounting system at the band-owned hotel.

QUÉBEC – Kahnawake Band hired a coordinator to review and implement individual staff development plans based on a review of personnel evaluations undertaken earlier.

Twelve Bands in Québec had access to Human Development consultant services.