



NORTHERN
POLICY INSTITUTE

INSTITUT DES POLITIQUES
DU NORD

Commentaire No. 25 | Octobre 2018

Études de cas sur le perfectionnement efficace des compétences autochtones

Qui nous sommes

Certains des acteurs clés dans ce modèle et leurs rôles se trouvent ci-dessous :

Conseil d'administration : Le conseil d'administration détermine l'orientation stratégique de l'Institut des politiques du Nord. Les administrateurs font partie de comités opérationnels s'occupant de finance, de collecte de fonds et de gouvernance; collectivement, le conseil demande au chef de la direction de rendre des comptes au regard des objectifs du plan stratégique. La responsabilité principale du conseil est de protéger et de promouvoir les intérêts, la réputation et l'envergure de l'Institut des politiques du Nord.

Président et Chef de la direction : recommande des orientations stratégiques, élabore des plans et processus, assure et répartit les ressources aux fins déterminées.

Conseil consultatif : groupe de personnes engagées et qui s'intéressent à aider l'Institut des politiques du Nord mais non à le diriger. Chefs de files dans leurs domaines, ils guident l'orientation stratégique et y apportent une contribution; ils font de même en communication ainsi que pour les chercheurs ou personnes-ressources de la collectivité élargie. Ils sont pour l'Institut des politiques du Nord une « source de plus mûre réflexion » sur l'orientation et les tactiques organisationnelles globales.

Conseil consultatif pour la recherche : groupe de chercheurs universitaires qui guide et apporte une contribution en matière d'orientations potentielles de la recherche, de rédacteurs possibles, d'ébauches d'études et de commentaires. C'est le « lien officiel » avec le monde universitaire.

Évaluateurs-homologues : personnes qui veillent à ce que les articles spécifiques soient factuels, pertinents et publiables.

Rédacteurs et chercheurs associés : personnes qui offrent, au besoin, une expertise indépendante dans des domaines spécifiques de la politique.

Tables rondes et outils permanents de consultation – (grand public, intervenants gouvernementaux et communautaires) : moyens qui assurent que l'Institut des politiques du Nord demeure sensible à la collectivité, puis reflète les priorités de CELLE-CI et ses préoccupations lors de la sélection des projets.

President & CEO

Charles Cirtwill

Conseil d'administration

John Beaucage
Pierre Bélanger
Terry Bursey
Jean Pierre Chabot
Harley d'Entremont, Ph. D
(président par intérim)
Alex Freedman
Diana Fuller Henninger
Dawn Madahbee Leach

George C. Macey, Ph. D
(vice-président)
Heather Murchison, Ph. D
Louise Paquette
Emilio Rigato
Brian Tucker, Ph. D
(secrétaire)

Conseil consultatif

Kim Jo Bliss
Don Drummond
John Fior
Ronald Garbutt
Jean Paul Gladu
Audrey Gilbeau
Peter Goring
Frank Kallonen

Seppo Paivalainen
Allyson Pele
Ogimaa Duke Peltier
Peter Politis
Tina Sartoretto
Bill Spinney
David Thompson

Conseil consultatif pour la recherche

John Allison, Ph. D
Hugo Asselin, Ph. D
Randy Battochio, Ph. D
(président)
Gayle Broad, Ph. D
George Burton
Robert Campbell, Ph. D

Iain Davidson-Hunt, Ph. D
Livio Di Matteo, Ph. D
Morley Gunderson, Ph. D
Leata Ann Rigg
S. Brenda Small
J.D. Snyder
Lindsay Tedds, Ph. D

Ce rapport a été possible grâce à l'appui de notre partenaire, la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario. L'Institut des politiques du Nord exprime sa grande appréciation pour leur généreux soutien, mais insiste sur ce qui suit : Les points de vue de ces commentaires sont ceux de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Institut, de son conseil d'administration ou de ceux qui le soutiennent. Des citations de ce texte, avec indication adéquate de la source, sont autorisées.

Les calculs de l'auteur sont basés sur les données disponibles au temps de publication et sont sujets aux changements.

Traduction par Natalie Melanson-Martin.

© 2018 Institut des politiques du Nord
Publication de l'Institut des politiques du Nord
874, rue Tungsten
Thunder Bay (Ontario) P7B 6T6

ISBN: 978-1-988472-98-0

À propos de l'auteur

Dharmjot Grewal



Dharmjot (DJ) Grewal a récemment terminé sa maîtrise en administration publique, à l'Université Queen's; elle a un baccalauréat en justice pénale.

Grewal croit que la recherche permet de comprendre des systèmes et responsabilités sociales ainsi que d'éclairer des législations gouvernementales et la formulation de politiques. Elle espère faire carrière en politique publique ce qui lui permettrait de jouer un rôle dans la planification et l'édification d'un Canada meilleur.

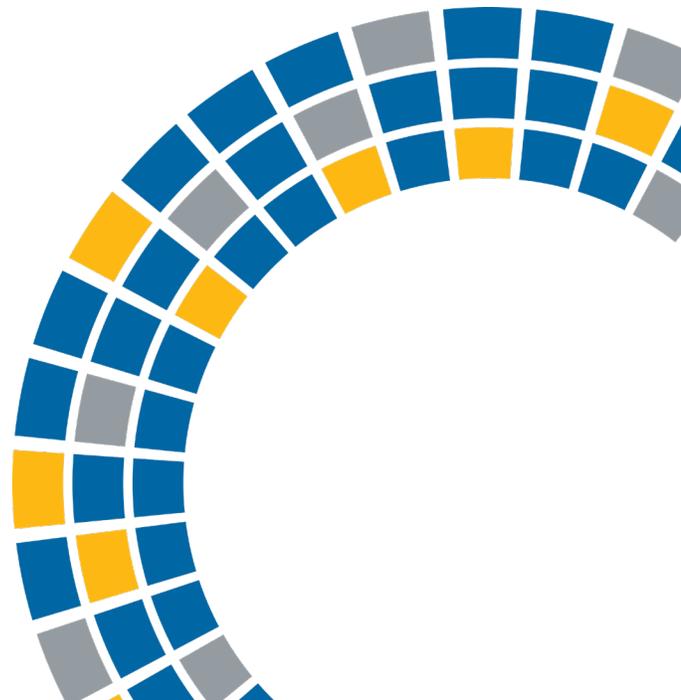
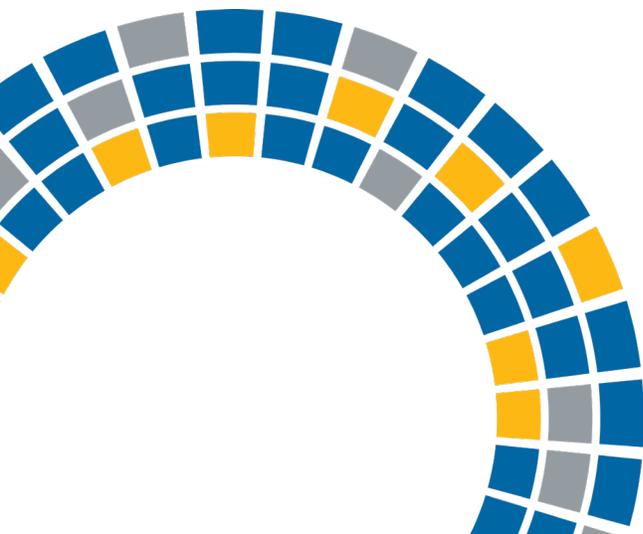


Table des matières

Sommaire	5
Étude de cas 1 : Kiikenomaga Kikenjigewen Employment & Training Services (KKETS) – Thunder Bay, Ontario	5
Aperçu du KKETS	5
Perfectionnement des compétences	6
Création d'emplois	6
Surmonter les obstacles au succès	7
Bien gouverner au niveau local	8
Étude de cas 2 : Conseil tribal Mawiw – Fredericton, Nouveau-Brunswick	9
Aperçu du Conseil tribal Mawiw	9
Perfectionnement des compétences	9
Création d'emplois	10
Surmonter les obstacles au succès	11
Bien gouverner au niveau local	12
Pratiques exemplaires partagées	13
Références	14
Recherche connexe	15

Sommaire

En 2017, l'Institut des politiques du Nord (IPN) a collaboré avec l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour entreprendre une étude sur les stratégies d'emploi et de compétences autochtones au Canada. L'organisme de formation Kiikenomaga Kikenjigewen Employment & Training Services (KKETS) à Thunder Bay, en Ontario, et le Conseil tribal Mawiw à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, ont été choisis pour faire l'objet d'études de cas. Au cours des entrevues, les participants ont discuté des stratégies de perfectionnement des compétences, de création d'emplois et d'élimination des obstacles à la réussite. Ce qui suit est un résumé des principaux points et thèmes soulevés lors de ces entretiens, ainsi qu'une liste des pratiques exemplaires pour orienter la participation et la formation de la main-d'œuvre autochtone à l'avenir.

ÉTUDE DE CAS 1 : KIIKENOMAGA KIKENJIGEWEN EMPLOYMENT & TRAINING SERVICES (KKETS) – THUNDER BAY, ONTARIO

Située sur la rive nord du lac Supérieur, la ville de Thunder Bay est la plus grande région métropolitaine du Nord-Ouest de l'Ontario; avec sa population de 121 621 habitants, elle se situe au deuxième rang des provinces les plus peuplées du Canada (Statistique Canada, 2017). En 2016, 12,4 pour cent (15 075) de sa population se définissait comme membres des Premières Nations, Métis ou Inuit (Statistique Canada, 2017b).

Aperçu du KKETS

Par l'entremise de Service Canada, le KKETS est responsable de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) pour les Premières Nations Matawa. Ces dernières forment un conseil tribal qui offre des services et des programmes à huit Premières Nations ojibwées et cries (Aroland, Constance Lake, Eabametoong, Ginoogaming, Marten Falls, Neskantaga, Nibinamik et Webequie) dans le territoire visé par le Traité no 9 de la baie James, et à une Première Nation (Long Lake no 58) du territoire assujéti au Traité Robinson-Supérieur. Le KKETS collabore avec les coordonnateurs de l'emploi communautaire (CCE) de chaque collectivité des Premières Nations qu'il représente en vue d'offrir des programmes de formation et de créer des possibilités d'emploi pour l'éducation, la formation et l'emploi des membres des collectivités (Matawa First Nations Management, 2017).

Le KKETS travaille également en partenariat avec plusieurs organismes pour offrir des services et des programmes aux collectivités des Premières Nations Matawa à Thunder Bay, comme la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (CPMONS), le Collège Confederation et Noront. Les trois partenaires ont été interviewés dans le but de mieux comprendre les programmes offerts ainsi que les succès et les défis de ces partenariats.

Perfectionnement des compétences

Des échanges avec les partenaires du KKETS ont fait ressortir des obstacles comme la mobilité de la main-d'œuvre et l'éducation, qui empêchent les membres des Premières Nations Matawa d'obtenir des emplois valorisants et bien rémunérés. Les principaux défis en matière de main-d'œuvre et de compétences comprennent l'éloignement des collectivités, la pénurie d'emplois et le manque d'éducation et d'expérience pour combler les emplois disponibles. Il existe également un écart entre les compétences recherchées sur le marché du travail et celles que possèdent les membres de la communauté.

Pour contrer les défis du marché du travail et du développement des compétences, le KKETS offre plusieurs programmes menant à des possibilités de perfectionnement des compétences aux membres de la communauté Matawa. Le Aboriginal Skills Advancement Program (ASAP) est un programme de perfectionnement des compétences qui permet aux apprenants adultes d'obtenir leur diplôme d'études secondaires de l'Ontario (DESO), ce qui leur donne la possibilité de poursuivre leurs études postsecondaires et de suivre une formation offerte par le KKETS dans les métiers spécialisés. La préparation à l'emploi est intégrée au programme pour offrir aux gens une formation sur les aptitudes à la vie quotidienne ainsi que des certificats comme les premiers soins et le SIMDUT (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail). Le programme est conçu pour aider les membres à réussir en leur offrant un soutien scolaire ainsi qu'un soutien financier, affectif, social et culturel. En plus du programme ASAP, le programme Nishnawbe Education and Training (NEAT) est aussi offert pour aider les membres des Premières Nations à améliorer leurs compétences.

Anciennement connu sous le nom de Ring of Fire Aboriginal Training Alliance (RoFATA), le programme NEAT est un partenariat entre le Collège Confederation, Noront et le KKETS. Celui-ci offre aux membres de la Première Nation Matawa des possibilités d'emploi dans l'industrie minière. Cette initiative offre de la formation dans le cadre de 12 programmes de perfectionnement des compétences, classés selon trois niveaux, qui comprennent des cours fondamentaux sur : l'exploitation minière et le coupage de lignes, l'aide de cuisine, le soutien des camps isolés, la conduite d'équipement lourd, les métiers de la construction, la préparation à la soudure ainsi que plusieurs autres (KKETS, n.d.).

Dans le cadre du partenariat NEAT, un membre de la communauté cherchant à perfectionner ses compétences peut s'inscrire au programme de mentorat offert par Noront. Dans le cadre de ce programme après-emploi, un membre est jumelé à un travailleur chevronné pour parfaire ses compétences et perfectionner les outils nécessaires à sa réussite dans le métier. La formation pratique est un facteur clé de succès, car les participantes et participants reçoivent non seulement une formation directe d'un membre expérimenté de l'industrie, mais ils ont aussi l'occasion de renforcer leurs compétences pratiques dans des domaines comme l'étiquette au travail, soit la ponctualité, l'habillement en fonction des conditions de travail ou les protocoles de sécurité, par exemple. Bien que le marché du travail et les programmes de mise à niveau des compétences favorisent certains programmes de transition scolaire pour les apprenantes et apprenants autochtones, les communautés font face à d'autres obstacles au développement économique qui ont une incidence sur la réussite professionnelle.

Création d'emplois

Le KKETS indique que l'éloignement et le manque de programmes, de financement et d'infrastructure comme l'accès à Internet et aux routes représentent les principaux défis de développement économique auxquels font face les collectivités autochtones. De même, de nombreuses collectivités des Premières Nations Matawa sont petites, rurales et éloignées, ce qui rend difficile l'existence d'une économie continue et stable. Les possibilités d'emploi limitées et le transport entre les collectivités représentent des obstacles supplémentaires.

En plus des programmes comme ASAP et NEAT, les intervenants du programme des services d'intégration à l'emploi (EISP – Employment Integration Services Program) travaillent avec les membres de la communauté de Matawa pour éliminer les obstacles à l'emploi mentionnés ci-dessus. L'EISP aide les participantes et participants en leur fournissant un certain nombre de services, notamment la rédaction d'un curriculum vitae, les stratégies de recherche d'emploi, les évaluations de l'employabilité, la formation en éthique de travail et les séances d'orientation. En plus d'aider les membres de la collectivité, le programme sensibilise les employeurs à la culture par l'éducation et l'accès au soutien, à l'orientation et au mentorat des aînés. En plus de ces activités, le KKETS travaille à l'externe avec des organismes clés pour offrir des programmes et des services qui aident à renforcer les capacités communautaires et à accroître la participation des membres de la collectivité au marché du travail (KKETS, n.d.).

En partenariat avec l'IPN, la CPMONS a élaboré l'initiative Baakaakonani Ishkwandemonun (BI) – Opening Doors for You, qui a pour mission de reconnaître les pratiques d'embauche inclusives des employeurs. Les fournisseurs de services et les employeurs, qui aident les personnes à la recherche d'un emploi, ont accès aux mesures de soutien existantes qui leur permettent d'embaucher des travailleurs à partir des bassins croissants de nouveaux arrivants et de peuples autochtones. Le projet Driving into the Future (DITF), issu de l'initiative BI, est le fruit d'une collaboration entre le KKETS et la CPMONS. Ce projet a vu le jour lorsque de jeunes Autochtones ont constaté que le fait d'être sans permis de conduire constituait un énorme obstacle à l'obtention d'un emploi à l'extérieur de leur collectivité, surtout dans les grands centres urbains. Le programme DITF a financé 30 jeunes Autochtones dans cinq collectivités accessibles par avion ou par route hivernale pour leur permettre d'obtenir leur permis G1, dont 29 ont réussi. Ce programme souligne le fait que, pour certains jeunes Autochtones, les possibilités d'emploi sont entravées par les problèmes d'accès et de transport. Sans moyens de transport, de nombreux jeunes autochtones dans les collectivités éloignées n'ont pas accès aux services de formation nécessaires pour obtenir un emploi.

Un autre problème est le manque de ressources, et plus particulièrement, le manque de financement comparable, ce qui crée une plus grande disparité dans la qualité de l'éducation offerte aux Premières Nations Matawa comparativement à celle offerte aux collectivités plus urbaines du Nord ontarien. Il y a notamment un écart entre les niveaux d'éducation fédéral (dans les réserves) et provincial (hors réserve) pour ce qui est des programmes offerts aux Premières Nations. Lorsque les jeunes Autochtones quittent leur communauté pour aller à l'école, on constate que leur travail est souvent de niveau inférieur à celui d'un élève non autochtone du même âge et de la même classe. De plus, de nombreux élèves autochtones n'ont pas la possibilité de terminer leurs études secondaires parce qu'elles ne sont pas offertes dans les réserves et que leurs familles choisissent de ne pas envoyer leurs enfants à l'école secondaire.

Par ailleurs, les collectivités des Premières Nations sont souvent petites et rurales et, par conséquent, il est difficile de trouver des enseignants qualifiés qui sont prêts à y aller. Cette pénurie d'enseignants a également un impact négatif sur les peuples autochtones vivant dans les réserves, car ils n'ont pas les mêmes possibilités d'acquérir des compétences de base diverses et solides par rapport à ceux vivant dans les centres urbains. Il est important de noter que pour offrir le même niveau de ressources et d'éducation dans les petites collectivités rurales et éloignées des Premières Nations, il en coûtera plus cher que dans les collectivités urbaines. Toutefois, le fait de ne pas dépenser ces ressources a un coût plus élevé en ce sens qu'il empêche ces populations de poursuivre leurs études postsecondaires. L'incapacité des jeunes Autochtones à atteindre des niveaux équivalents d'éducation secondaire a un effet profondément négatif sur l'économie globale, car ils ne peuvent pas entrer et réussir dans un système d'éducation postsecondaire concurrentiel avec des compétences inférieures.

Pour contourner cet obstacle, le programme ASAP offre un cours de base pour aider les étudiantes et étudiants à combler ces lacunes dans leur apprentissage. Malheureusement, de nombreux membres de la communauté éprouvent encore des difficultés parce qu'ils ont quitté l'école depuis trop longtemps, ce qui leur pose des obstacles supplémentaires pour apprendre et retenir les nouvelles connaissances. Pour répondre à ces préoccupations, le KKETS embauche souvent de l'aide supplémentaire pour aider les étudiants individuellement.

Les obstacles à l'éducation sont liés au développement d'un sens aigu des finances et des affaires, qui est un élément clé pour les membres de la communauté qui veulent démarrer leur propre entreprise. Le programme ASAP offre un cours d'entrepreneuriat à option à ceux qui veulent en apprendre davantage sur le métier. La formation comprend des cours sur l'élaboration d'un plan d'affaires et sur les exigences fondamentales de la mise sur pied d'une entreprise. Malheureusement, en raison des limites de financement, le KKETS n'offre pas de services ou de programmes supplémentaires pour les gens qui ont besoin d'aide pour lancer leur propre entreprise.

Surmonter les obstacles au succès

Selon une nouvelle tendance soulignée par de nombreux participants à l'étude de cas du KKETS, les principaux intervenants et fournisseurs de services dans le domaine du développement économique et de la main-d'œuvre sont beaucoup plus disposés à travailler ensemble que dans le passé. Dans l'ensemble, il y a une volonté d'inclure les partenaires communautaires de la Première Nation Matawa dans les discussions importantes et de chercher des solutions locales aux problèmes qui se posent dans les collectivités de la région.

Même s'il s'agit d'une amélioration, la coordination des programmes et des services demeure médiocre, particulièrement en l'absence de mécanismes fiables pour accéder à la planification de la main-d'œuvre et assurer la coordination

stratégique dans les petites collectivités. Dans le cas de plusieurs grands projets d'immobilisations en cours dans le district de Thunder Bay, il n'y a pas de coordination inclusive qui pourrait aider les collectivités autochtones à limiter les préjudices ou à maximiser les gains découlant de toutes les nouvelles possibilités. Par exemple, on pourrait s'assurer que les membres les moins qualifiés de la collectivité reçoivent de l'aide pour pourvoir les postes vacants créés lorsque les membres les plus qualifiés saisissent des occasions d'emploi de niveau supérieur. Prenons l'exemple suivant : 15 travailleurs qualifiés et employés du système d'aménagement forestier passent à un projet d'immobilisations plus important, comme l'agrandissement d'une route, qui leur offre de meilleures possibilités. Si personne ne pense à l'avenir en vue de coordonner ces projets, lorsque ces 15 travailleurs partiront, il n'y aura personne ayant le même niveau de compétences pour les remplacer dans le système de gestion forestière. Cela crée une situation difficile pour la communauté qui, souvent, n'est pas en mesure de continuer à participer à un projet sans subir une certaine perte de capacité dans un autre projet. Il ne s'agit pas d'un manque de capacité humaine, mais plutôt de la difficulté de prévoir les frictions normales dans un marché du travail actif.

De plus, bien que des organismes comme le KKETS aient la responsabilité d'aider les membres de la communauté à obtenir les compétences professionnelles nécessaires, leur capacité est limitée à leur budget. Ce désavantage, jumelé à la question de la capacité de planification à laquelle font face certaines collectivités, peut être problématique pour le Nord ontarien s'il veut tirer parti des possibilités économiques à mesure qu'elles se présentent.

Malgré cela, le KKETS souligne qu'en établissant une relation positive entre les communautés autochtones et les organismes provinciaux, fédéraux et privés, une entité est en mesure d'améliorer ses services et ses avantages pour les communautés autochtones à court et long terme. Au fur et à mesure que la relation se développe, les deux parties peuvent discuter collectivement des priorités et travailler ensemble sur des projets qui font croître les possibilités d'emploi et de formation. Plus précisément, à court terme, le KKETS offre des soutiens aux membres de la communauté qui sont inscrits à leurs programmes. Selon les besoins des participants, ces services peuvent inclure un soutien financier, un service de transport ou des soins aux enfants. Cet appui permet aux membres de Matawa de quitter leur communauté pour poursuivre des études supérieures ou suivre des programmes de mise à niveau.

À long terme, le KKETS vise à être un organisme établi, reconnu et digne de confiance auprès des communautés autochtones, qui peut apporter des solutions à des problèmes cruciaux en reconnaissant les membres comme des acteurs clés et en les sollicitant activement pour leurs commentaires. Deux programmes sont en cours de révision et en attente d'approbation, ce qui permettra au KKETS d'offrir des services dans chaque communauté des Premières Nations Matawa et aidera les membres qui ne sont pas capables de voyager en dehors de leur collectivité.

Bien gouverner au niveau local

Il est important d'avoir une bonne gouvernance pour prendre des décisions éclairées, ouvertes et transparentes. Grâce à un dialogue collectif avec les intervenants locaux, les organismes peuvent mener des évaluations qui reflètent l'intérêt général de la communauté et, en retour, favoriser sa confiance. Le KKETS travaille étroitement avec plusieurs organismes locaux pour collaborer à des projets. Par exemple, l'un des responsables de la formation pour le programme NEAT est le Collège Confederation. Compte tenu de ses ressources et de sa capacité à fournir de l'aide, le Collège Confederation a été en mesure d'offrir une meilleure formation aux membres de la collectivité pour les préparer à l'exploitation minière. Il s'agit donc d'un partenariat fructueux dans le cadre duquel les deux parties ont collectivement élaboré un processus d'admission et d'évaluation pour mieux faire correspondre les intérêts et aptitudes des membres aux possibilités offertes. En bref, on a mis les bonnes personnes dans le bon programme. Dans le cadre du programme ASAP, la principale entente de financement a été conclue avec le ministère de la Formation et des Collèges et Universités, le volet académique de cette entente découlant d'un partenariat avec le Lakehead District School Board. Par conséquent, différents partenaires sont recherchés en fonction des exigences des programmes et des services nécessaires pour offrir ces services.



L'un des grands défis que doivent relever les collectivités des Premières Nations Matawa est d'obtenir le financement nécessaire pour soutenir les services d'emploi et de formation. Dans de nombreux cas, on sait que le gouvernement lance des appels de propositions qui ne correspondent pas nécessairement à la réalité du marché du travail. Pour les projets à plus grande échelle, il y a toujours une demande dans des secteurs comme la foresterie et l'exploitation minière, mais l'infrastructure d'éducation et d'amélioration des compétences nécessaire pour combler ces lacunes manque de financement parce que, comme les entrevues l'ont révélé, le financement tend à passer au prochain élément le plus récent et le plus important. Il est important de noter que le KKETS a démontré que pour réussir l'intervention et améliorer les compétences, il ne s'agit pas seulement d'obtenir du financement pour soutenir le volet formation, mais également de fournir des services complets qui sont indispensables au soutien à domicile et dans ces programmes de formation pour les participants.

Enfin, le KKETS vise à renforcer les capacités communautaires et à accroître la participation des membres des Premières Nations Matawa sur le marché du travail. Comme nous l'avons démontré dans cette section, les collectivités autochtones du Nord font face à des défis uniques ainsi qu'à des défis généraux sur le plan du développement économique, notamment l'éloignement et la connectivité Internet, de même que la coordination et la planification de la main-d'œuvre disponible.

ÉTUDE DE CAS 2 : CONSEIL TRIBAL MAWIW – FREDERICTON, NOUVEAU-BRUNSWICK

Aperçu du Conseil tribal Mawiw

Fredericton est la capitale du Nouveau-Brunswick et en plus d'être l'un des principaux centres urbains de la province, la ville comptait 101 760 habitants lors du recensement de 2016. Selon le même recensement, 15 pour cent de la population autochtone du Nouveau-Brunswick vivait à Fredericton. Sur ce nombre, 76 pour cent sont des membres des Premières Nations (Statistique Canada, 2017c).

Le Conseil tribal Mawiw représente trois communautés autochtones au Nouveau-Brunswick : les Premières Nations Esgenoôpetitj, Elsipogtog et Tobique. Grâce à des partenariats intégrés, Mawiw collabore avec des organismes et des agences gouvernementales pour améliorer les conditions d'emploi, le développement économique et la prestation de services en santé et en éducation. En plus de Mawiw, l'Initiative conjointe de développement économique (ICDE), les Premières Nations Esgenoôpetitj et Elsipogtog et le Conseil tribal de la vallée du fleuve Saint-Jean ont participé à cette étude de cas.

Perfectionnement des compétences

Les communautés autochtones Mawiw sont confrontées à des défis majeurs sur le marché du travail : isolement, problèmes de mobilité, langue et discrimination. Les trois communautés Mawiw sont situées dans des régions rurales. D'un point de vue géographique, les petites collectivités isolées font face à des obstacles supplémentaires, car elles n'ont pas accès aux ressources les plus importantes que l'on trouve habituellement dans un centre urbain.

Même lorsque les membres de la communauté possèdent des compétences satisfaisantes en matière d'emploi, ils éprouvent encore des difficultés à trouver un emploi dans ou autour de leur localité. Cela est attribuable à un manque de possibilités d'emploi à proximité. Même lorsque des emplois sont disponibles dans une région voisine, il arrive souvent que les membres hésitent à les prendre parce qu'ils doivent quitter leur communauté pour s'y rendre. Comme ils vivent dans les réserves, les membres n'ont pas à payer de loyer et le coût de la vie est beaucoup moins élevé. Par conséquent, déménager dans une ville est une option qui est souvent irréalisable pour plusieurs.

Ceux qui souhaitent travailler à l'extérieur de leur communauté font également face à des défis, car plusieurs collectivités ne sont pas desservies par les transports en commun. Le fait de ne pas avoir de permis de conduire est un autre problème dans les collectivités rurales, car bon nombre d'entre eux ne peuvent se rendre au bureau le plus proche pour passer l'examen ou n'ont pas accès à des formations ou à des véhicules pour leur permettre de s'entraîner à conduire. De plus, la possession d'un véhicule est souvent hors de portée pour les personnes qui en sont à l'étape de la préembauche. Ainsi, le transport constitue un obstacle important à l'accès à la formation et aux possibilités d'emploi.

Les deux principaux défis sont la langue et la discrimination. Le Nouveau-Brunswick est une province bilingue, ce qui divise les peuples autochtones et crée des enclaves linguistiques. Pour les membres de la communauté Mawiw, le bilinguisme est un obstacle qui limite leurs possibilités d'emploi, surtout lorsqu'il s'agit de trouver un emploi gouvernemental à temps plein. Outre les barrières linguistiques, les peuples autochtones sont également confrontés à la discrimination lorsqu'ils postulent un emploi. De nombreux organismes n'ont pas de pratiques d'embauche inclusives, de sorte que de nombreux peuples autochtones éprouvent un racisme institutionnel profondément enraciné sur le marché du travail.

Pour surmonter ces défis, Mawiw collabore étroitement avec ses trois communautés pour offrir plusieurs programmes comme le General Education Development (GED) et le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA). Le succès de l'initiative du PCEA a contribué au programme de la SFCEA, qui est en vigueur dans toutes les collectivités de Mawiw aujourd'hui.

Cette initiative liée au marché du travail a contribué à améliorer les perspectives d'emploi et de formation des peuples autochtones en appuyant la mise à niveau des compétences et en leur offrant des expériences en milieu de travail qui ont des avantages durables pour leurs communautés. Le programme offrait de la formation dans des secteurs axés sur les ressources, dont ceux de la foresterie, des mines, du pétrole et du gaz, de la pêche, du développement hydroélectrique et de la construction (Gouvernement du Canada, 2008; Gouvernement du Canada, 2009). Dans l'ensemble, deux sur cinq participants au PCEA (43 %) ont réussi à obtenir un emploi dans l'industrie cible du projet. Une grande majorité d'entre eux ont souligné l'importance d'acquérir une éducation et des compétences pertinentes pour obtenir un emploi (Gouvernement du Canada, 2009). Ainsi, le programme de la SFCEA s'appuie sur ces résultats et adopte une approche intégrée pour aider la main-d'œuvre autochtone à se préparer, à trouver et à conserver un emploi à court et à long terme.

En partenariat avec l'ICDE, Mawiw contribue à la prestation efficace des services de la SFCEA dans les collectivités des Premières Nations. L'ICDE est un organisme sans but lucratif du Nouveau-Brunswick qui travaille avec les collectivités, les organismes, le gouvernement et le secteur privé autochtones pour faire progresser le développement économique autochtone (Joint Economic Development Initiative, 2016). Grâce à des réunions trimestrielles, toutes les parties partagent leurs pratiques exemplaires et discutent des projets à venir afin de trouver des occasions de partenariat qui en maximiseraient les résultats.

Chaque communauté Mawiw a également un agent d'emploi et de formation (AEF), qui travaille avec les membres de la communauté pour élaborer des objectifs d'emploi et des plans de formation. Ces agents dirigent les clients vers le fournisseur de formation approprié ou les aident à trouver un emploi qui leur convient. Cependant, les difficultés de développement économique limitent les possibilités d'emploi dans les collectivités des Premières Nations.

Création d'emplois

Les membres des collectivités isolées des Premières Nations se heurtent à plusieurs obstacles qui les empêchent de profiter des possibilités de développement économique. L'éloignement des communautés se traduit par un trafic extérieur limité, ce qui a un impact important sur les entreprises qui veulent investir dans la région. Cela limite souvent la diversité des possibilités de développement économique dans les réserves, car la plupart des organismes ou des entreprises qui s'établissent dans la région sont liés au secteur minier. La gouvernance des bandes à l'échelle locale joue également un rôle dans les possibilités de développement économique, puisque dans les réserves, les chefs et les conseils ont des mandats de deux ans. Cette exigence électorale présente d'énormes limites, car les dirigeants communautaires sont toujours en campagne pour se faire réélire; conséquemment, ils ont de la difficulté à réaliser leurs objectifs de planification stratégique à long terme. Chaque collectivité a des agents de développement économique (ADE) pour aider les membres

à renforcer leurs capacités. Ces efforts sont appuyés par l'ICDE, qui offre des programmes et des services particuliers pour aider les gens à démarrer leur propre entreprise.

Bien que le Conseil tribal Mawiw n'offre pas de programmes directs de développement économique ou en entrepreneuriat, l'ICDE travaille étroitement avec toutes les collectivités autochtones pour offrir des services dans ces domaines. Leur programme d'incubateur d'entreprises (Indigenous Business Incubator Program) permet aux entrepreneurs d'acquérir des connaissances de base en affaires, comme la préparation de plans d'affaires personnalisés, la recherche de financement et la promotion efficace de leurs produits et services. Dans ce programme de 10 semaines qui met l'accent sur le tourisme, les métiers et la technologie, les participantes et participants peuvent également bénéficier du mentorat de la part d'entrepreneurs expérimentés travaillant dans le même domaine. D'autre part, le Programme d'accélérateur des entreprises autochtones (Indigenous Business Accelerator Program) aide les gens à acquérir des connaissances dans les affaires de l'industrie aérospatiale et militaire, notamment dans les technologies de l'information et des communications (TIC), la fabrication industrielle, la sécurité, les énergies propres et la consultation. Les participants à ce programme ont également accès à des ressources clés comme des fonds de capital de risque, des organismes de recherche et développement et des rencontres avec des intervenants de l'industrie (Joint Economic Development Initiative, 2016). Ainsi, les membres de la communauté peuvent accéder aux services d'entrepreneuriat par l'entremise de l'ICDE; cependant, avec des capacités limitées, tout le monde n'est pas en mesure de profiter des programmes.

Surmonter les obstacles au succès

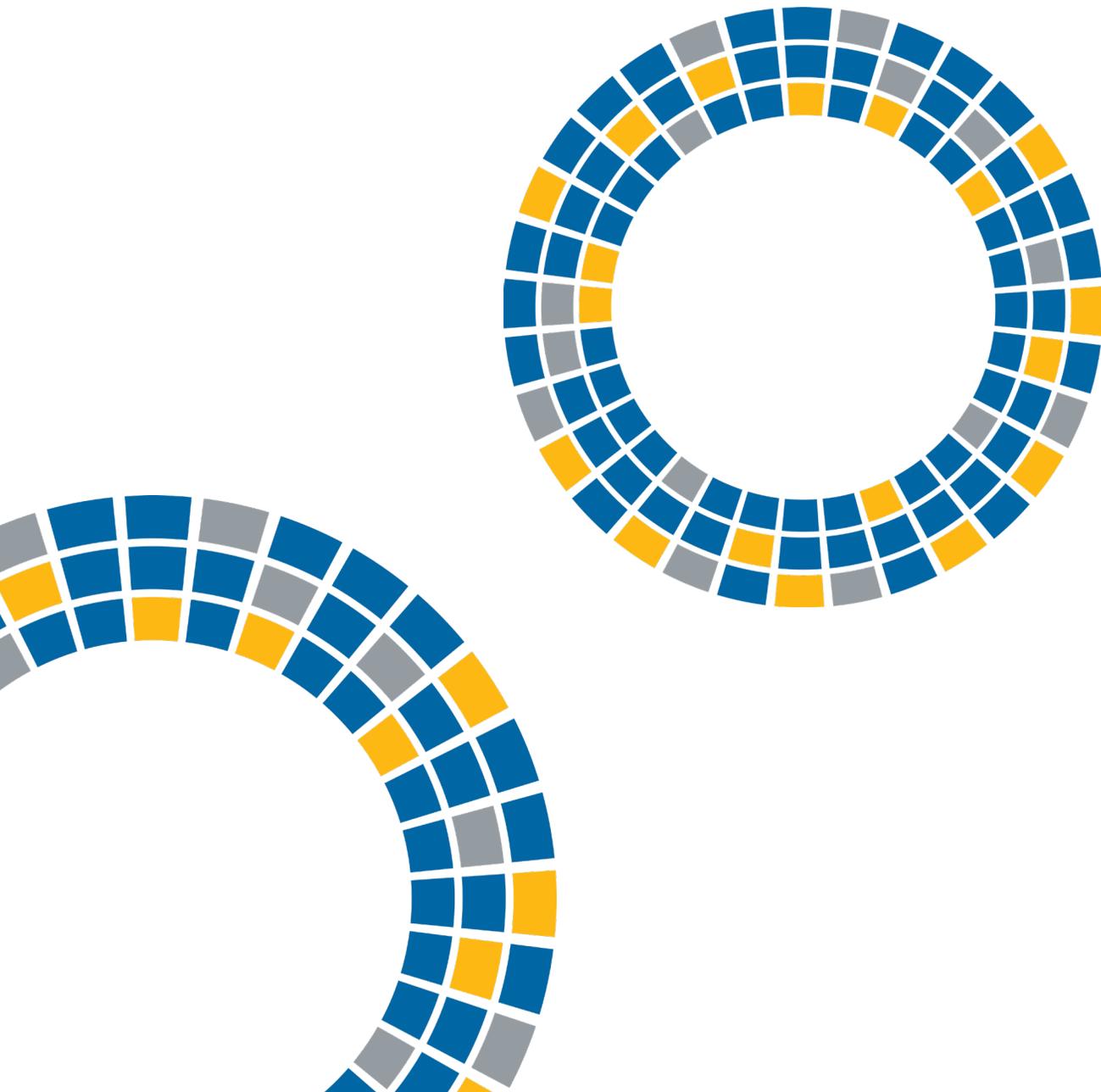
L'éducation constitue un obstacle de taille pour les peuples autochtones qui lancent leur propre entreprise, car le manque de connaissances en affaires peut empêcher les gens de chercher des mesures appropriées pour mener à bien leurs propres projets. Les programmes et services fournis par l'ICDE et les ADE communautaires tentent de s'attaquer à ces obstacles. Cependant, ce ne sont pas toutes les communautés autochtones qui peuvent profiter de ces programmes en raison du nombre limité de places disponibles et aussi parce que ceux-ci ne correspondent pas nécessairement aux idées entrepreneuriales de ces membres. Par conséquent, les gens qui ont une solide expérience en affaires ont toujours du mal à lancer leur propre entreprise.

La plupart des peuples autochtones ne disposent pas de fonds d'investissement importants et doivent compter sur les prêts des banques, les programmes gouvernementaux et les capitaux privés pour subventionner leurs projets. La Loi sur les Indiens (1985) représente un important obstacle à l'entrepreneuriat, car elle entrave l'accès aux fonds en empêchant les membres de la collectivité d'utiliser leurs terres de réserve comme garantie pour des prêts. Par conséquent, une incertitude persiste quant à la capacité d'obtenir des prêts en temps opportun et en quantité suffisante (Ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003, 7). Il en résulte des obstacles financiers qui empêchent les entrepreneurs de transformer leurs idées en entreprises autonomes.

Un autre obstacle auquel se heurtent les développeurs et les dirigeants des communautés autochtones est le manque de connaissances sur les compétences actuelles de la main-d'œuvre et la capacité d'affaires de leur peuple, ce qui empêche les AEF et les ADE d'élaborer des programmes et des services appropriés pour favoriser l'emploi et la croissance économique dans la collectivité. Aussi, si les leaders ne sont pas conscients des besoins croissants ou des possibilités de leurs communautés, ils ne peuvent pas défendre ou négocier adéquatement les conditions du renforcement des capacités communautaires avec les autres organismes clés. Les Premières Nations Elsipogtog et Esgenoôpetitj ont surmonté cet obstacle en s'associant à l'ICDE pour créer une base de données sur la main-d'œuvre qui permet de relier les membres dans la communauté aux possibilités d'emploi. La base de données, Working Warriors, est un outil en ligne que les membres de la communauté peuvent utiliser pour créer et télécharger leur curriculum vitae et postuler un emploi au Nouveau-Brunswick. Cet outil aide les collectivités à déterminer les compétences de leur main-d'œuvre, puis à utiliser cette information pour aider les membres à se préparer à l'emploi et à acquérir des compétences qui favoriseront leur employabilité (Working Warriors, 2015; Initiative conjointe de développement économique, 2016). Les leaders communautaires peuvent maintenant collaborer avec des organismes externes pour créer un plan stratégique global pour le perfectionnement de la main-d'œuvre.

Bien gouverner à l'échelon local

Afin de renforcer la stabilité du marché du travail et d'aligner l'éducation et la formation professionnelle sur les initiatives de développement économique, tous les partenaires sont désireux d'entretenir un dialogue continu avec les principaux intervenants par rapport aux lacunes et aux possibilités qui se présentent dans la main-d'œuvre. Grâce à un dialogue ouvert, tous les intervenants sont conscients de la vision d'avenir des collectivités et peuvent mieux harmoniser les programmes et les services pour répondre aux besoins des gens ainsi qu'aux possibilités locales ou régionales. Par exemple, au cours d'un échange, un organisme gouvernemental pourrait découvrir un projet potentiel ainsi que les compétences nécessaires pour le faire progresser. Il pourrait aussi prendre connaissance de l'ensemble des compétences de la Première Nation de Tobique et de l'écart réel entre les compétences disponibles et celles qui sont recherchées. En finançant alors un programme qui vise à combler des lacunes de compétences clairement identifiées et mesurables, les résultats sont améliorés pour toutes les parties. Ainsi, en établissant régulièrement des liens et des réseaux, les grands organismes seront au courant des possibilités qui existent à mesure qu'elles se développent et la stratégie pourra être mieux ciblée en fonction de la disponibilité des emplois et des compétences.



PRATIQUES EXEMPLAIRES PARTAGÉES

Dans l'ensemble, les participants à ces études de cas ont souligné les obstacles particuliers et généraux auxquels se heurtent les collectivités autochtones qui cherchent des possibilités d'emploi et de formation. Les deux études de cas ont permis de dégager six pratiques exemplaires qui appuient les stratégies de création d'emplois et d'amélioration de la qualité des emplois pour les peuples autochtones.

- Pour maximiser la participation des peuples autochtones au marché du travail, le KKETS et le Conseil tribal Mawiw ont tous deux souligné l'importance d'une approche collaborative entre les communautés, les employeurs, les entreprises locales, les responsables de formation et les gouvernements provincial et fédéral.
- Il est essentiel d'offrir un soutien global, et pas seulement des fonds, pour l'éducation ou la formation. Les obstacles à l'extérieur de la salle de classe sont souvent plus importants que ceux à l'intérieur.
- L'établissement d'itinéraires opérationnels entre les études secondaires et postsecondaires améliorera la représentation des peuples autochtones dans les milieux de l'enseignement postsecondaire et des professions.
- Pour mieux outiller les entrepreneurs autochtones en matière d'affaires, de gestion et de compétences techniques, il est essentiel d'offrir des programmes et des services efficaces en matière d'emploi, de formation et de développement économique dans les collectivités des Premières Nations.
- Pour adapter correctement les programmes d'emploi et de formation, il est important d'analyser soigneusement les facteurs actuels et estimés de l'offre et de la demande sur le marché du travail dans les industries ciblées.
- Afin de formuler une stratégie de main-d'œuvre opérationnelle, il est essentiel que les leaders communautaires et les organismes affiliés reconnaissent les opportunités et les obstacles qui se posent actuellement pour une main-d'œuvre autochtone durable dans les industries, régions et secteurs cibles.



Références

- Gouvernement du Canada. 2008. ASEP-NB Inc. : People, Land and Opportunities. Ressources humaines et Développement social Canada. Disponible en ligne : <http://www12.edsc.gc.ca/sgpe-pmps/p.5bd.2f.1.3ls@-eng.jsp?pid=2121>.
- Gouvernement du Canada. 2009. Évaluation sommative : Programme Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones — juin 2009. Emploi et Développement social Canada. Employment and Social Development Canada. Disponible en ligne : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/competences-emploi-2009-06-juin.html>.
- Joint Economic Development Initiative (2016). Disponible en ligne : <http://www.jedinb.ca/main.html>.
- Kelly, L. (2017). Online database connects Indigenous skilled workers to jobs. Northern Ontario Business Ltd. Retrieved from <https://www.northernontariobusiness.com/industry-news/aboriginal-businesses/online-database-connects-indigenous-skilled-workers-to-jobs-667388>
- KKETS, « Nishnawbe Education and Training », K.K.E.T.S./Kiikenomaga Kikenjigewen Employment & Training Services. Disponible en ligne : <http://www.kkets.ca/>.
- Matawa First Nations Management (2017). Disponible en ligne : <http://www.matawa.on.ca/departement/kkets-2/>.
- Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Bureau du vérificateur général du Canada. 2003. Le développement économique des collectivités des Premières Nations : les mécanismes institutionnels. Disponible en ligne : <http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/docs/20031109cf.pdf>.
- Statistique Canada (2017). Thunder Bay [région métropolitaine de recensement], Ontario et Ontario [Province] (tableau). Profil du recensement. Recensement de 2016. Statistique Canada, no 98-316-X2016001 au catalogue. Ottawa. Diffusé le 8 février 2017. Disponible en ligne : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F>.
- Statistique Canada. 2017b. Recensement de la population de 2016. No 98-400-X201655 au catalogue de Statistique Canada. Disponible en ligne : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Rp-eng.cfm?TABID=2&LANG=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GK=0&GRP=1&PID=110588&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&TEME=2017&TemE=122&VID=0&VNAMEE=0&VNAMEF=F=0>.
- Statistique Canada. 2017c. Fredericton [Population centre], Nouveau-Brunswick et Saskatchewan [Province] (tableau). Profil du recensement. Recensement de 2016. No 98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 29 novembre 2017. Disponible en ligne : <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F>.

À propos de l'Institut des politiques du Nord :

L'Institut des politiques du Nord est le groupe de réflexion indépendant de l'Ontario. Nous effectuons de la recherche, accumulons et diffusons des preuves, trouvons des opportunités en matière de politiques, afin de favoriser la croissance et la durabilité des collectivités du Nord. Nous avons des bureaux à Thunder Bay, Sudbury et Sault Ste. Marie. Nous cherchons à améliorer les capacités du Nord ontarien de prendre l'initiative en politiques socioéconomiques qui ont des répercussions sur l'ensemble du Nord ontarien, de l'Ontario et du Canada.

Recherche connexe

Des leçons tirées du Yukon pour le Nord de l'Ontario? Les Premières Nations, le tourisme et le développement économique régional

Justin Ferbey

Endroits pour la croissance : Pratiques exemplaires du développement économique régional communautaire dans le Nord ontarien

Jamie McIntyre

Après la guérison : La sauvegarde des écoles secondaires des Premières Nations de Nishnawbe dans le Nord

Paul W. Bennett

Pour vous tenir au fait ou pour participer, veuillez communiquer avec nous :

1 (807) 343-8956 info@northernpolicy.ca www.northernpolicy.ca/fr



NORTHERN
POLICY INSTITUTE

INSTITUT DES POLITIQUES
DU NORD

northernpolicy.ca/fr