

Réaliser le potentiel

vers de meilleurs résultats sur le marché
du travail pour les Autochtones

Ben Brunnen
Analyste des politiques

Rapport n° 19 du projet Bâtir l'Ouest de demain

Septembre 2003



BÂTIR l'Ouest de demain

Dans le cadre du projet Bâtir l'Ouest de demain, la Canada West Foundation a lancé son Initiative pour des stratégies visant le capital humain autochtone, une étude d'un an qui se penche sur l'importance des Autochtones en ce qu'ils pourraient aider à combler les besoins en capital humain dans l'ouest du Canada. Cette recherche a pour objectif d'accroître la disponibilité et la qualité de l'information concernant les ouvertures sur le marché du travail pour la population autochtone de l'Ouest canadien, en mettant l'accent sur les approches positives et coopératives qui peuvent être utilisées pour améliorer les résultats. *Réaliser le potentiel: vers de meilleurs résultats sur le marché du travail pour les Autochtones* est le premier de trois rapports à être publiés dans le cadre de l'Initiative pour des stratégies visant le capital humain autochtone.

Ce projet bénéficie de conseils permanents fournis par un comité consultatif formé des personnes suivantes: Paul Bercier (Ralliement national des Métis), Jim Carr (Business Council of Manitoba), Tara Gilbert (Aboriginal Community Career Employment Services Society, ACCESS), Wayne Helgason (Centre for Aboriginal Human Resource Development), Roberta Hewson (Partenaires pour des carrières), Eric Howe (Department of Economics, University of Saskatchewan), Carlos James (gouvernement du Manitoba), John Kozij (Développement des ressources humaines Canada), Gerry Kushlyk (Alberta Aboriginal and Northern Affairs), Kelly Lendsay (Conseil canadien de développement des ressources humaines autochtones), Allan MacDonald (Bureau du Conseil privé), Ray McKay (Kitsaki Management Ltd. Partnership), Bill McLaughlin (Northlands College), Lisa Nye (BC Community, Aboriginal and Women's Services), John Richards (Faculty of Business Administration, Simon Fraser University), Noel Starblanket (Assemblée des Premières Nations) et Ian Taylor (Congrès des Peuples Autochtones). Les idées exprimées dans ce document ne sont pas nécessairement partagées en tout ou en partie par les membres du comité consultatif ou les organismes qu'ils représentent.

Ce rapport a été préparé par Ben Brunnen, analyste des politiques à la Canada West Foundation. Les opinions exprimées dans ce document sont celles de l'auteur et ne sont pas nécessairement partagées en tout ou en partie par les donateurs, les abonnés, les conseillers ou le Conseil d'administration de la Canada West Foundation.

L'auteur et la Canada West Foundation tiennent à exprimer leur gratitude à Calvin Hanselmann pour son encadrement et sa contribution à la recherche, ainsi qu'au comité consultatif et à toutes les personnes qui ont accepté d'être interviewées pour ce rapport.

La Canada West Foundation remercie sincèrement les organismes qui ont fourni les fonds nécessaires à l'Initiative pour des stratégies visant le capital humain autochtone: la Kahanoff Foundation; le gouvernement du Canada (Diversification de l'économie de l'Ouest Canada, Développement des ressources humaines Canada et Bureau du Conseil privé); British Columbia Community, Aboriginal and Women's Services; Alberta Aboriginal Affairs and Northern Development; Enseignement postsecondaire et formation professionnelle du gouvernement du Manitoba; la Banque Royale du Canada; Petro-Canada; et une fondation philanthropique anonyme.

Il est permis d'utiliser ou de reproduire ce rapport à des fins personnelles ou pédagogiques de façon gratuite, sans faire de demande officielle. Il est par contre interdit d'en faire des copies pour les vendre ou les diffuser à des fins commerciales. On peut s'en procurer des exemplaires auprès de la Canada West Foundation ou en le téléchargeant à partir du site Web de la CWF [www.cwf.ca].

Sommaire

Au cours des dernières années, les analystes de l'industrie et du marché du travail ont signalé que, dans les décennies à venir, le Canada connaîtra une importante pénurie de main-d'œuvre. Dans une société caractérisée par la retraite anticipée, un vieillissement démographique et un taux de natalité à la baisse, on prévoit que le nombre d'individus entrant sur le marché du travail va tomber en dessous du nombre d'individus qui en sortent. La population autochtone représente pour les responsables de l'élaboration des politiques une occasion unique d'atténuer les pressions futures dans le marché du travail.

La population autochtone, qui constitue 3,3 % de la population totale du Canada, soit presque un million d'individus, est relativement plus jeune que la population non autochtone. Plus d'un Autochtone sur trois a moins de 15 ans, comparativement à moins d'un sur cinq chez les non-Autochtones. Cela signifie qu'il y aura un important afflux de jeunes Autochtones sur le marché du travail dans les années à venir. Comme l'a dit un des répondants à l'enquête menée par la Canada West Foundation, «au Canada, les Autochtones représentent la plus importante main-d'œuvre sous-utilisée. Et le bon sens économique nous dicte qu'il faut mettre à l'œuvre cette population autochtone».

En ce qui concerne l'ouest du Canada, la motivation pour profiter de cette occasion est bien réelle. En effet, 62 % de la population autochtone réside dans l'Ouest, où plus d'un individu sur dix âgés de moins de 15 ans déclare une identité autochtone – chiffre qui contraste de façon notable avec celui du Canada dans son ensemble, où à peine un peu plus d'un individu sur 20 déclare une identité autochtone.

Si l'on voit à ce que toutes les occasions s'offrent aux Autochtones de développer le capital humain nécessaire à leur participation pleine et fructueuse dans l'économie canadienne, les retombées iront bien au-delà des facteurs économiques. Tout d'abord, les Autochtones en tireront d'énormes avantages, y compris une baisse du niveau de pauvreté, une plus grande indépendance économique, une amélioration de la situation du logement, un revenu supérieur, de meilleurs résultats en termes de santé et des modèles positifs pour les jeunes. Deuxièmement, les retombées seront ressenties par tous les Canadiens, qu'ils soient ou non Autochtones. Les pressions qui s'exercent actuellement sur les programmes des services d'emploi et des services sociaux s'atténueront, le tissu social et la diversité culturelle de la société canadienne en ressortiront enrichis et les ressources en main-d'œuvre au sein de l'économie seront allouées de manière plus efficace, ce qui augmentera productivité et innovations, améliorant ainsi la qualité de vie pour tous les Canadiens.

Réaliser le potentiel: vers de meilleurs résultats sur le marché du travail pour les Autochtones traite des ouvertures pour le capital humain autochtone qui existent dans l'Ouest 1) en faisant appel aux données du recensement de 2001 pour étudier les disparités sur le plan de l'éducation et de la main-d'œuvre entre les Autochtones et le reste de la population; 2) en évaluant des données de sondage d'opinion publique en vue d'établir si les Canadiens de l'Ouest ont bien conscience des perspectives économiques et sociales liées à la garantie d'une éducation et de résultats sur le marché du travail positifs pour les Autochtones; et 3) en établissant des pratiques prometteuses visant une amélioration des résultats autochtones sur le marché du travail, pratiques fondées sur des preuves tirées d'entrevues menées avec des individus clés directement impliqués dans l'éducation et les questions de main-d'œuvre autochtones.

Résultats clés

Marché du travail – Les difficultés auxquelles font face les Autochtones en ce qui concerne le marché du travail ne proviennent pas d'une réticence à y participer, mais plutôt du fait qu'ils ne parviennent pas à obtenir ni à garder un emploi.

Niveau d'instruction – Dans l'ouest du Canada, le pourcentage d'Autochtones qui n'ont pas leur diplôme d'études secondaires est de beaucoup supérieur à celui de la population en général.

Influence de l'éducation sur les résultats obtenus sur le marché du travail – Le taux de chômage pour les Autochtones qui n'ont pas leur diplôme d'études secondaires est de 27 % comparativement à 5 % pour ceux qui ont un diplôme universitaire.

En général, les Canadiens de l'Ouest ont une attitude réceptive face à la création d'ouvertures visant à améliorer les résultats des Autochtones sur le marché du travail – Plus de 75 % des Canadiens de l'Ouest considèrent comme hautement ou moyennement prioritaire d'inclure l'augmentation de l'emploi pour les Autochtones dans les politiques gouvernementales.

Pratiques prometteuses pour s'attaquer aux disparités des résultats sur le marché du travail chez les Autochtones – Ces pratiques prometteuses s'appuient sur des idées exprimées avec beaucoup de conviction par les répondants aux entrevues. Plusieurs de ces pratiques sont énumérées ci-dessous.

Procéder à des évaluations globales des objectifs – Communiquer avec les Autochtones pour dégager leurs aspirations en matière d'éducation et de carrière, et encourager des résultats soutenables qui créent des ensembles de compétences transférables.

Renforcer la valeur de l'éducation – Mettre l'accent sur des mesures incitatives qui motivent des individus ciblés à fréquenter l'école.

Tenir compte des conditions sociales – Aliénation en milieu de travail, aspirations individuelles, adaptation à la transition, niveaux d'aptitude à la vie quotidienne, influences de la famille et de la communauté, accès à des structures de soutien financier ou social, et sentiment d'identité: tous ces facteurs influencent décisions et résultats.

Reconnaître, récompenser et célébrer la réussite – Le fait de souligner les succès et réalisations renforce le sentiment d'identité et d'appartenance.

I. Introduction

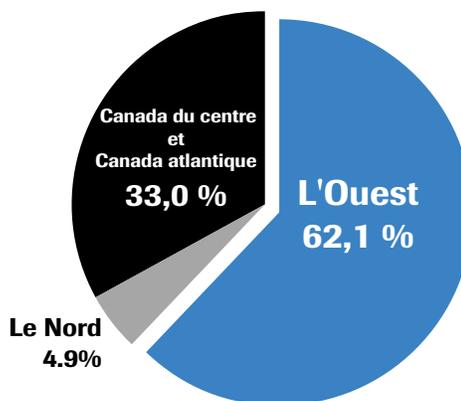
Au cours des dernières années, plusieurs analystes et secteurs de l'industrie ont exprimé leur inquiétude face à une éventuelle pénurie de main-d'œuvre pour répondre aux besoins de l'emploi dans les décennies à venir. En fait, un rapport publié le 2 septembre par le Bureau du surintendant des institutions financières (principal organisme de réglementation des institutions financières de compétence fédérale) déclare que, dans moins de dix ans, le Canada commencera à faire face à la plus grave pénurie de main-d'œuvre de son histoire (Bureau du surintendant, 2003). La «crise» imminente est attribuée au vieillissement de la population, à une baisse du taux de natalité et à une culture qui vénère la retraite anticipée.

Pour le Canada de l'Ouest, il existe cependant une occasion dont on reconnaît peu la valeur de faire face à cette difficulté potentielle. L'Ouest est le secteur où résident 62,1 % des Canadiens d'appartenance à un groupe autochtone (fig. 1), une population qui est considérablement plus jeune que la moyenne nationale. Or, elle ne bénéficie pas actuellement des mêmes taux d'emploi élevés que la population non-autochtone; il existe donc un créneau qui permettrait d'améliorer la situation de l'emploi chez les Autochtones, tout en palliant la future pénurie de main-d'œuvre.

Comme l'a dit un des répondants à l'enquête menée par la Canada West Foundation, «au Canada, les Autochtones représentent la plus importante main-d'œuvre sous-utilisée. Et le bon sens économique nous dicte qu'il faut mettre à l'œuvre cette population autochtone».

Les retombées d'une amélioration de la situation sur le marché du travail pour les Autochtones ne se limitent pas à l'économie; les Autochtones eux-mêmes en tireront aussi d'énormes avantages, parmi lesquels on peut compter une plus grande indépendance économique, une baisse du niveau de pauvreté, une amélioration de la situation du logement, de meilleurs résultats en termes de santé et des modèles positifs pour les jeunes – en d'autres mots, une meilleure qualité de vie en général. Toutes ces raisons font qu'il est important pour les gouvernements, les entreprises et les collectivités de l'Ouest du pays de travailler de concert pour voir à ce que toutes les occasions s'offrent aux

Figure 1: Population autochtone par région du recensement de 2001 (% du total national)



Source: Statistique Canada - Recensement

Autochtones d'acquérir le capital humain (c.-à-d. l'éducation, la formation et les compétences que les gens apportent avec eux sur le marché du travail) nécessaire à une participation pleine et fructueuse sur le marché du travail.

Réaliser le potentiel: vers de meilleurs résultats sur le marché du travail pour les Autochtones est le premier de trois rapports préparés par la Canada West Foundation, à traiter des possibilités en capital humain pour les Autochtones de l'ouest du Canada. *Réaliser le potentiel* aborde trois grandes questions:

- Quelles sont à l'heure actuelle les conditions du marché du travail et de l'éducation pour les Autochtones dans l'ouest du Canada?
- Les Canadiens habitant l'Ouest du pays sont-ils bien conscients des ouvertures liées à une correction des disparités affectant les Autochtones sur le marché du travail?
- Quelles sont les pratiques prometteuses permettant d'améliorer la situation actuelle des Autochtones sur le marché du travail?

Pour répondre à ces questions, on a fait appel aux données du recensement de 2001, aux données d'opinion publique contenues dans le document *Regard sur l'Ouest 2003* publié

par la Canada West Foundation et surtout à des entrevues approfondies menées personnellement avec des Autochtones, des responsables gouvernementaux ainsi que des chefs de file dans le domaine des affaires et dans les collectivités.

Deux autres rapports de la Canada West Foundation se pencheront sur les approches relatives à l'éducation et sur les tendances clés dans la situation de l'emploi pour les Autochtones. Il faut souligner que, si la recherche de la Canada West Foundation est axée sur la population autochtone de l'ouest du pays, les pratiques prometteuses mentionnées dans les travaux se prêtent à des applications dans tout le Canada.

La Canada West Foundation croit que le fait de s'attaquer à cette question stratégique profitera à l'Ouest canadien et à ses habitants, qu'ils soient ou non autochtones. En tant qu'institut émérite de recherche sur les politiques publiques ayant à son actif plus de 30 ans d'expertise dans les questions de politiques publiques de l'Ouest canadien, la fondation a un rôle légitime à jouer dans la conduite de la recherche nécessaire au débat sur les stratégies concernant le capital humain autochtone, débat qui engage à la fois le public et les responsables de l'élaboration des politiques.

II. Quelles sont à l'heure actuelle les conditions du marché du travail et de l'éducation pour les Autochtones de l'Ouest?

La situation des Autochtones sur le marché du travail est perçue comme moins positive que celle de l'ensemble de la population. Mais jusqu'à quel point ces perceptions reflètent-elles la réalité? Pour aborder cette question, il faut examiner les résultats obtenus par les Autochtones sur le marché du travail et leurs niveaux d'instruction, et les comparer à ceux de l'ensemble de la population. Cela permet de mieux comprendre l'étendue des disparités ainsi que les implications pour l'emploi des divers niveaux d'instruction.

Le recensement de 2001 constitue la source principale de données pour illustrer ces disparités. Malgré ses limitations – qui peuvent comprendre un dénombrement incomplet dans les réserves et le risque d'un sous-dénombrement

dans les régions urbaines et rurales – le recensement reste la source la plus exacte et la plus exhaustive d'information quantitative qui existe sur la population autochtone du Canada.

Il faut préciser pour le lecteur que la population d'identité autochtone (composée des individus ayant déclaré appartenir à au moins un groupe autochtone, c.-à-d., Indien de l'Amérique du Nord, Métis ou Inuit) représente l'indice utilisé dans ce rapport pour la population autochtone. Le recensement collecte également des données sur la population d'origine autochtone, définie comme celle formée des individus ayant déclaré au moins une origine autochtone à la question du recensement portant sur l'origine ethnique. Cette dernière se réfère aux groupes ethniques ou culturels auxquels appartiennent les ancêtres du répondant. Au Canada, la population d'origine ethnique rapportée en 2001 totalise 1 319 890 individus, tandis que celle d'identité autochtone est de 976 305 individus.

Toutes les données incluent les résidents vivant dans les réserves et à l'extérieur. Pour les analyses démographiques, les données incluent les individus de tous les groupes d'âge et de tous les niveaux d'études (ceux fréquentant l'école comme ceux ne la fréquentant pas), et des comparaisons sont établies entre les populations autochtone et non autochtone. Dans les analyses sur le niveau d'instruction et sur le marché du travail toutefois, l'ensemble de données ne porte que sur les individus âgés de 15 ans et plus qui, au moment du recensement, ne fréquentaient pas l'école, et les comparaisons sont établies entre la population autochtone et la population générale.

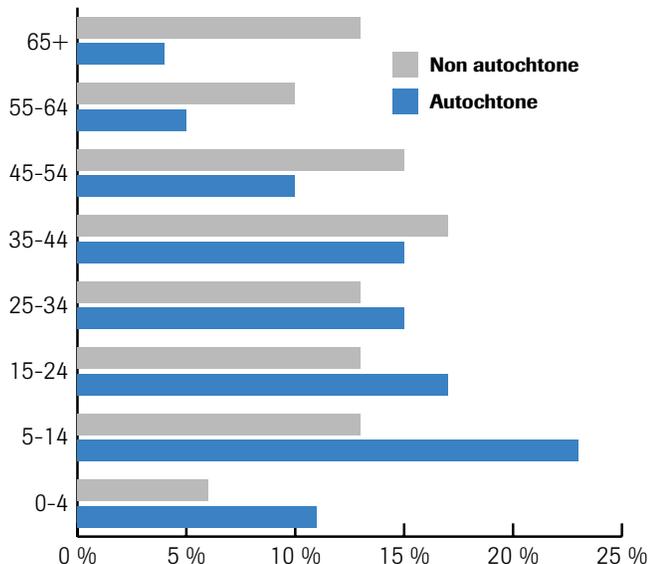
Comme on vient de le dire, l'Ouest canadien est l'endroit où réside la majorité des Autochtones du pays. La Colombie-Britannique et l'Alberta ont les plus fortes populations d'identité autochtone des provinces de l'Ouest, mais les plus faibles niveaux relatifs par rapport à l'ensemble de la population, tandis que le Manitoba et la Saskatchewan ont les plus fortes populations relatives d'identité autochtone, mais les plus faibles effectifs (fig. 2). Les quatre provinces de l'Ouest ont toutes des niveaux relatifs supérieurs à ceux du Canada (3,3 %) et 6,8 % de la population de l'Ouest dans son ensemble déclare une identité autochtone, ce qui représente un pourcentage deux fois plus élevé qu'au niveau national.

Figure 2: Populations autochtone et non autochtone par région - Recensement 2001

	Autochtone		Non autochtone	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Man.	150 040	(13,6 %)	953 655	(86,4 %)
Sask.	130 190	(13,5 %)	832 960	(86,5 %)
Alb.	156 220	(5,3 %)	2 784 930	(94,7 %)
C.-B.	170 025	(4,4 %)	3 698 850	(95,6 %)
Ouest	606 475	(6,8 %)	8 270 395	(93,2 %)
Canada	976 305	(3,3 %)	28 662 725	(96,7 %)

Source: Statistique Canada - Recensement

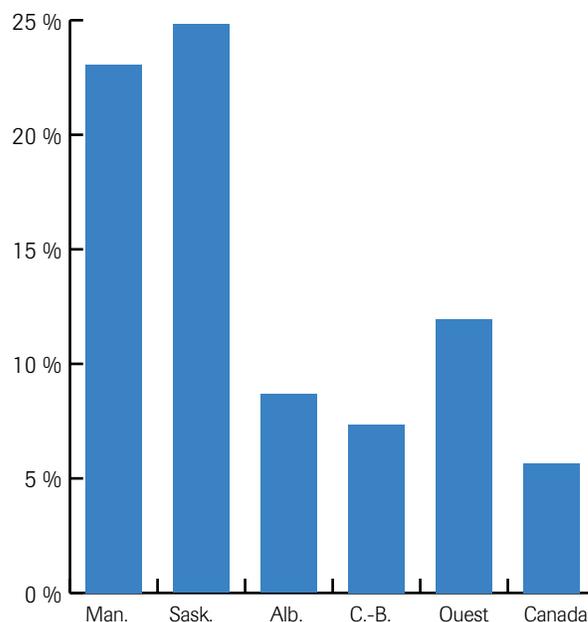
Figure 3: Population autochtone et non autochtone par groupe d'âge, Canada - Recensement 2001



Source: Statistique Canada - Recensement

Une caractéristique importante de la population autochtone est qu'elle est plus jeune que celle non autochtone (fig. 3). Selon le recensement de 2001, 65,7 % de la population d'identité autochtone se situe dans le groupe d'âge de 0 à 34 ans, comparativement à 45,6 % pour celle non

Figure 4: Pourcentage autochtone de la population âgée de 0 à 14 ans - Recensement 2001

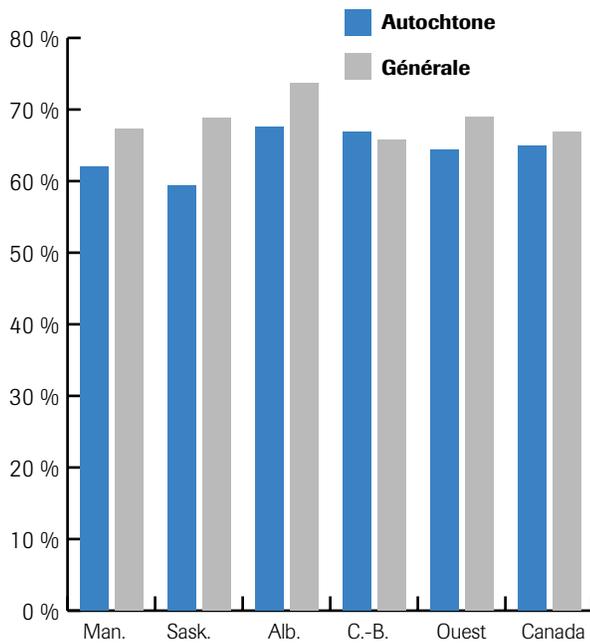


Source: Statistique Canada - Recensement

autochtone. Il est intéressant de noter le contraste entre les deux populations pour le groupe d'âge de 0 à 14 ans: un Autochtone sur trois a moins de 15 ans, comparativement à moins d'un sur cinq chez les non-Autochtones.

Il existe des différences très marquées au niveau provincial dans l'«écart d'âge» des jeunes entre les Autochtones et la population générale (fig. 4). Pour l'ensemble de l'Ouest, plus d'un jeune sur dix âgés de 15 ans déclare une identité autochtone – chiffre qui contraste de façon notable avec celui du Canada dans son ensemble, où à peine un peu plus d'un individu sur 20 déclare une identité autochtone. Ces nombres sont particulièrement intéressants pour la Saskatchewan et le Manitoba, où, respectivement, un jeune sur quatre et un jeune sur cinq de moins de 15 ans déclarent une identité autochtone. En ce qui concerne cette cohorte, parmi les provinces de l'Ouest, c'est la Colombie-Britannique qui affiche la plus faible représentation autochtone. Dans l'ensemble, vu son jeune âge relatif, la population autochtone va constituer dans le futur un pourcentage accru de tous les travailleurs de l'Ouest canadien.

Figure 5: Taux d'activité - Recensement 2001



Source: Statistique Canada - Recensement

Disparités sur le marché du travail

Étant donné la plus grande taille relative de la cohorte des jeunes Autochtones dans l'Ouest, il est important de saisir l'étendue des disparités sur le marché du travail entre les Autochtones et la population générale. Une prise de conscience de toute disparité permettra aux décideurs, aux dirigeants d'entreprise, aux Autochtones et aux agents d'éducation autochtones de mieux travailler ensemble à corriger ces disparités.

L'analyse du marché du travail commence par un examen des différences dans les taux d'activité entre les Autochtones et la population générale. Le taux d'activité est calculé en divisant le nombre d'individus constituant la population active (occupant un emploi ou étant au chômage) par la population de 15 ans et plus. Les taux d'activité fournissent en général une indication de la tendance d'un groupe à participer au marché du travail, soulignant les variations dans la propension des individus à fréquenter l'école, à prendre leur retraite ou à rester au foyer.

L'analyse des taux d'activité peut en outre détecter la présence du «phénomène du travailleur découragé» – l'idée qu'un individu renonce à faire partie de la population active après avoir longtemps cherché en vain du travail. Pour que les choses soient bien claires, redisons que la population utilisée pour les analyses de l'éducation et du marché du travail est formée des personnes âgées de 15 ans et plus qui ne fréquentent pas l'école.

Dans l'Ouest et dans l'ensemble du Canada, la population autochtone affiche un taux d'activité plus faible que celui de la population générale (fig. 5). Les taux d'activité diffèrent cependant à travers les quatre provinces de l'Ouest: la Saskatchewan enregistre la plus grande variation entre les Autochtones et la population générale quant aux taux d'activité, tandis qu'en Colombie-Britannique, les Autochtones participent plus au marché du travail que ne le fait la population générale.

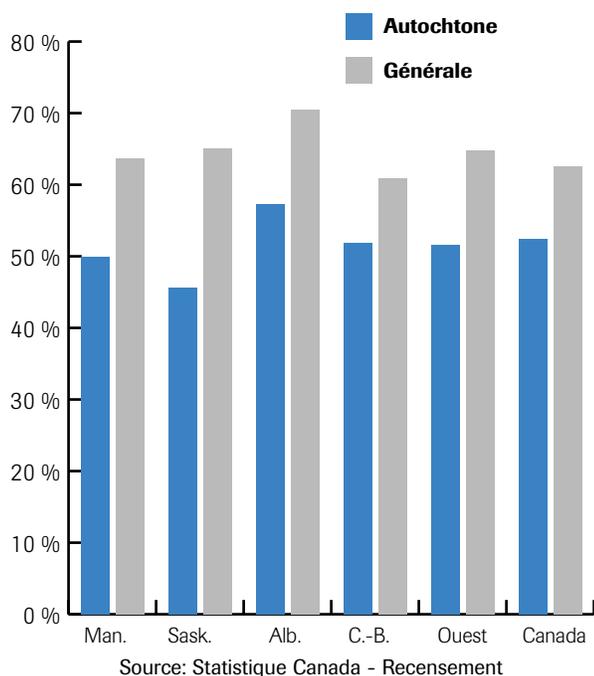
Les différences entre les Autochtones et la population générale sont-elles importantes? Afin d'avoir une meilleure idée de la disparité relative entre les taux d'activité des deux groupes, nous avons calculé une série d'indices en divisant les pourcentages de la population autochtone par ceux de la population générale (fig. 6). Plus l'indice se rapproche de 1, plus les deux groupes sont représentés en nombre égal dans la catégorie. Un indice supérieur à 1 indique une représentation autochtone proportionnellement plus grande dans la catégorie, tandis qu'un indice inférieur à 1 révèle une représentation plus faible. Le lecteur devrait noter que ces indices ne mesurent pas seulement les disparités sur le marché du travail entre Autochtones et population générale, mais compensent aussi l'influence de facteurs provinciaux tels que les variations dans les taux de salaire minimum, les prestations d'assurance-emploi et les différences dans le

Figure 6: Indice d'activité

Man.	0,92
Sask.	0,86
Alb.	0,92
C.-B.	1,02
Ouest	0,93
Canada	0,93

Source: Tiré des données de recensement - Statistique Canada

Figure 7: Taux d'emploi - Recensement 2001



coût de la vie, permettant ainsi une comparaison des indices provinciaux.

Les indices révèlent que, dans chaque province, les variations dans les taux d'activité des Autochtones et de la population générale sont relativement minimes. Les taux d'activité des Autochtones au Manitoba, en Alberta et en Colombie-Britannique dépassent 90 % de la valeur de ceux de la population générale, et seule la Saskatchewan a un indice d'activité inférieur à 0,90. Ces résultats suggèrent que les deux groupes présentent des analogies en ce qui concerne leur participation au marché du travail. Les données ne donnent donc pas lieu de soupçonner l'existence du phénomène du travailleur découragé.

Naturellement, les taux d'activité ne permettent pas de comprendre les écarts dans l'emploi. Pour calculer ces derniers, il faut se reporter aux différences dans les taux d'emploi entre les Autochtones et la population générale. Le taux d'emploi est défini comme le nombre d'individus au travail divisé par la population de 15 ans et plus. En d'autres mots, le taux d'emploi tient compte de la population entière, y compris les personnes qui participent au marché du travail

et celles qui, pour une raison ou une autre, n'y participent pas. Il offre une indication utile des résultats obtenus sur le marché du travail par un groupe particulier, surtout si on le compare au taux d'activité. Quand la valeur du taux d'emploi se rapproche de celle du taux d'activité, le nombre de personnes qui parviennent à trouver un emploi se rapproche de celui des personnes qui en cherchent un. Les différences dans les taux d'emploi entre les Autochtones et la population générale sont plus prononcées que celles des taux d'activité (fig. 7); comparativement à la population générale, il y a relativement moins de membres de la population autochtone qui ont du travail.

L'indice d'emploi quantifie les différences relatives de l'emploi, où une valeur de 1 indique que les taux d'emploi entre les deux groupes sont identiques, alors qu'une valeur inférieure à 1 révèle des taux d'emploi proportionnellement inférieurs pour les Autochtones (fig. 8).

Quand on compare l'indice d'emploi à l'indice d'activité, il est clair que pour chaque catégorie géographique, les valeurs de l'indice d'emploi sont toujours inférieures aux valeurs de l'indice d'activité (d'au moins 0,10). Ces résultats montrent que la proportion de la population autochtone qui parvient à trouver un emploi, parmi ceux qui en cherchent un, est inférieure à celle de la population générale. Il en ressort clairement que si l'écart dans le taux d'activité est faible, l'écart dans l'emploi, lui, est considérable.

Pour approfondir l'analyse de la conjoncture du marché du travail, on examine les taux de chômage. Le taux de chômage se définit comme le nombre de personnes sans emploi divisé par le nombre de personnes qui font partie de la population active (occupant un emploi comme étant au chômage). Le taux de chômage est utile en ce qu'il ne mesure des divergences que pour la population active; il exclut les personnes qui ont choisi de se retirer du marché du travail, que ce soit pour la retraite, pour élever des enfants ou quelque autre raison. En d'autres mots, un individu doit chercher activement un travail pour être «en chômage». C'est dans les taux de chômage que les écarts entre les Autochtones et la population générale se montrent les plus prononcés. Dans les provinces de l'Ouest, le taux de chômage chez les Autochtones est plus du triple de celui de la population générale (fig. 9).

Figure 8: Indice d'emploi

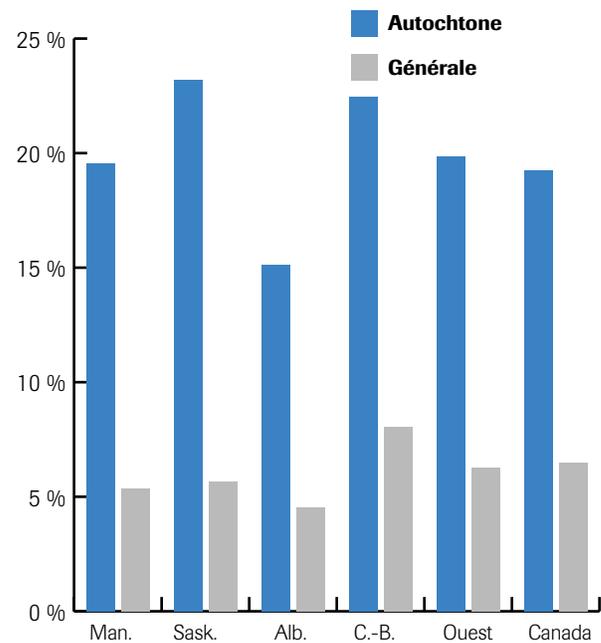
Man.	0,78
Sask.	0,70
Alb.	0,81
C.-B.	0,85
Ouest	0,80
Canada	0,83

Source: Tiré des données de recensement - Statistique Canada

On établit l'indice de chômage en divisant le taux de chômage chez les Autochtones par celui de la population générale (fig. 10). Là encore, plus la valeur de l'indice se rapproche de 1, plus les deux groupes sont représentés en nombre égal dans la catégorie. Un indice supérieur à 1 indique un chômage proportionnellement plus élevé chez la population autochtone et un indice inférieur à 1 indique un chômage proportionnellement plus faible chez cette même population. Les indices donnent des preuves d'un écart de chômage appréciable, alors que les Autochtones sont surreprésentés parmi les chômeurs. Les indices pour le Manitoba et la Saskatchewan sont les plus élevés, affichant la plus grande disparité relative dans les marchés de l'emploi provinciaux. Il s'agit là d'un résultat frappant vu que le Manitoba et la Saskatchewan ont les populations autochtones proportionnellement les plus élevées.

Encore plus intéressants sont les écarts entre les indices des taux d'activité et ceux des taux de chômage. Dans l'Ouest, le taux d'activité pour les Autochtones faisant partie de la population active disponible est 93 % de celui de la population générale, et pourtant le taux de chômage chez les Autochtones y est 3,2 fois supérieur. Ces données suggèrent que les difficultés auxquelles font face les Autochtones en ce qui concerne le marché du travail ne proviennent pas d'une réticence à y participer, mais plutôt du fait qu'ils ne parviennent pas à obtenir ni à garder un emploi. Cette conclusion soulève deux questions majeures. Tout d'abord, qu'est-ce qui explique les niveaux élevés de chômage chez les Autochtones? Deuxièmement, combien de temps va passer avant que les Autochtones faisant partie de la population active disponible deviennent des «travailleurs découragés» et se retirent, réduisant ainsi le taux de chômage aux dépens de la participation au marché du travail?

Figure 9: Taux de chômage - Recensement 2001



Source: Statistique Canada - Recensement

Figure 10: Indice de chômage

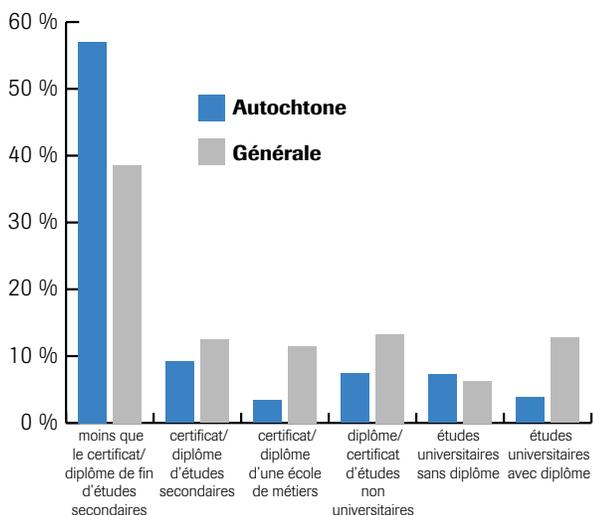
Man.	3,6
Sask.	4,1
Alb.	3,3
C.-B.	2,8
Ouest	3,2
Canada	3,0

Source: Tiré des données de recensement - Statistique Canada

Disparités dans l'éducation

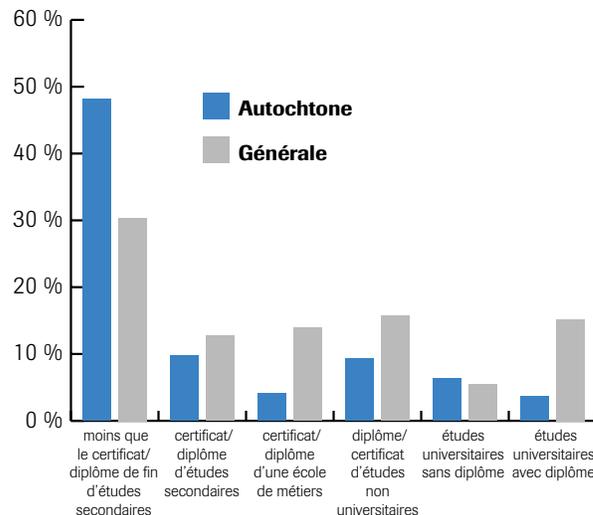
On peut expliquer une très grande partie de l'écart de chômage entre les Autochtones et la population générale par les différences dans les niveaux d'instruction qui existent entre ces deux groupes. Les figures 11 à 14 décrivent les écarts dans l'éducation pour les quatre provinces de l'Ouest. On peut y voir un schéma répétitif pour chaque province: la population autochtone est proportionnellement surreprésentée dans la cohorte ayant moins qu'un diplôme de fin d'études secondaires et donc proportionnellement sous-représentée parmi les individus ayant un diplôme de fin d'études secondaires ou un d'études postsecondaires.

Figure 11: Écart dans l'éducation au Manitoba - Recensement 2001



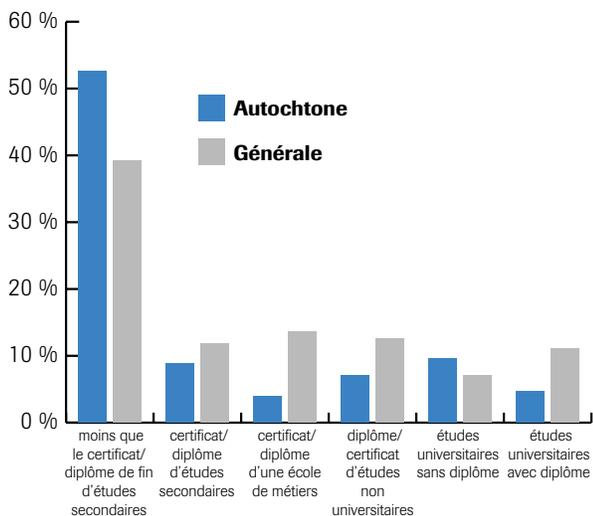
Source: Statistique Canada - Recensement

Figure 13: Écart dans l'éducation au Alberta - Recensement 2001



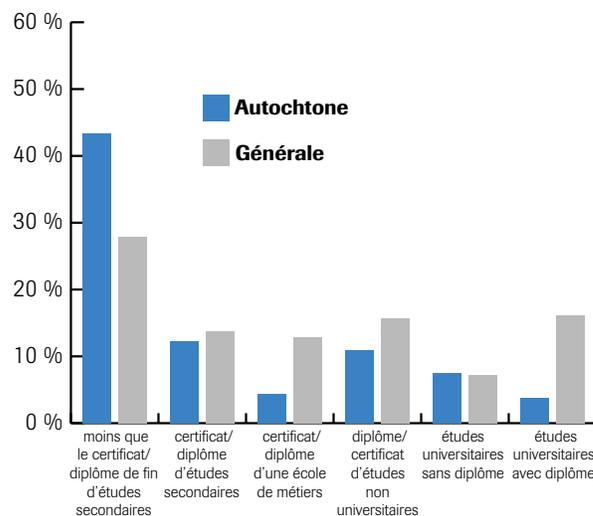
Source: Statistique Canada - Recensement

Figure 12: Écart dans l'éducation au Sask. - Recensement 2001



Source: Statistique Canada - Recensement

Figure 14: Écart dans l'éducation au C.-B. - Recensement 2001



Source: Statistique Canada - Recensement

Ce schéma apparaît de façon très nette dans l'indice du niveau d'instruction (fig. 15). Pour l'Ouest dans son ensemble, la proportion des Autochtones ayant moins qu'un diplôme de fin d'études secondaires est 1,6 fois plus grande que dans la population générale, et la proportion des Autochtones ayant un diplôme universitaire est 30 % de celle de la population générale. En outre, la proportion des

Autochtones détenteurs d'un certificat ou brevet reste stable à travers tout l'Ouest à 30 % de celle de la population générale.

Il y a cependant deux provinces qui méritent que l'on s'y attarde. Les populations autochtones du Manitoba et de la Saskatchewan ont les deux plus faibles indices pour la

Figure 15: Indice du niveau d'instruction - Recensement 2001

	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Ouest	Can.
moins que le certificat/diplôme de fin d'études secondaires	1,5	1,3	1,6	1,6	1,6	1,5
certificat/diplôme d'études secondaires	0,7	0,8	0,8	0,9	0,8	0,7
certificat/diplôme d'une école de métiers	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4
diplôme/certificat d'études non universitaires	0,6	0,6	0,6	0,7	0,6	0,6
études universitaires sans diplôme	1,2	1,4	1,1	1,0	1,2	1,3
études universitaires avec diplôme	0,3	0,4	0,2	0,2	0,3	0,3

Source: Statistique Canada - Recensement

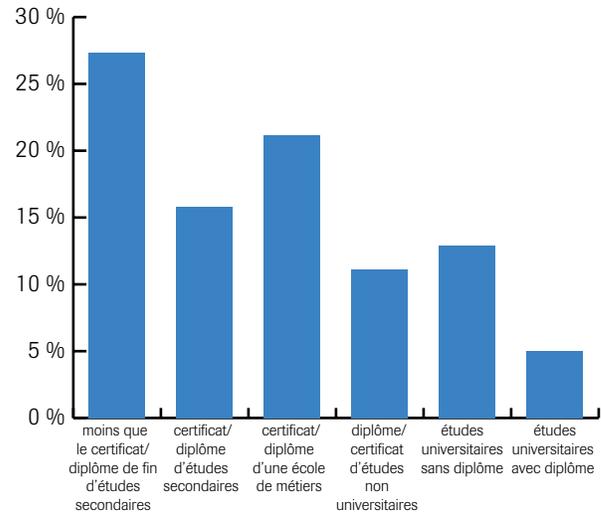
catégorie «Moins que le secondaire deuxième cycle», et les plus faibles indices négatifs pour la catégorie «Études universitaires avec diplôme». Il s'ensuit que pour ces deux catégories, le Manitoba et la Saskatchewan sont légèrement plus près que l'Alberta et la Colombie-Britannique d'avoir une représentation égale entre le groupe des Autochtones et celui de la population générale. Cela soulève une question troublante: pourquoi se fait-il que la Saskatchewan et le Manitoba ont les résultats les plus positifs sur le plan de l'éducation des Autochtones, alors qu'elles ont aussi les indices de chômage les plus élevés? Ces constatations démontrent que si l'éducation peut expliquer en partie le taux élevé de chômage chez les Autochtones, il y a d'autres facteurs qui entrent en jeu.

Influence des niveaux d'instruction sur les résultats obtenus sur le marché du travail

Afin d'évaluer l'influence de l'éducation, il s'avère utile de comparer les niveaux d'instruction de la population canadienne d'identité autochtone à ses résultats obtenus sur le marché du travail. Dans la figure 16, le taux de chômage le plus élevé chez les Autochtones est associé à la catégorie «Moins que le certificat/diplôme du secondaire», tandis que le taux le plus faible est associé à la catégorie «Études universitaires avec diplôme». En d'autres termes, pour les Autochtones, les chances d'obtenir un emploi s'améliorent avec l'éducation. Ceci dit, les individus qui se trouvent dans la catégorie «Certificat ou brevet d'une école de métiers» ont le deuxième taux de chômage le plus élevé, encore plus grand que ceux ayant un certificat attestant qu'ils ont terminé leurs études secondaires.

En plus de connaître de plus faibles taux de chômage à

Figure 16: Taux de chômage selon le niveau d'instruction, population autochtone, Canada - Recensement 2001



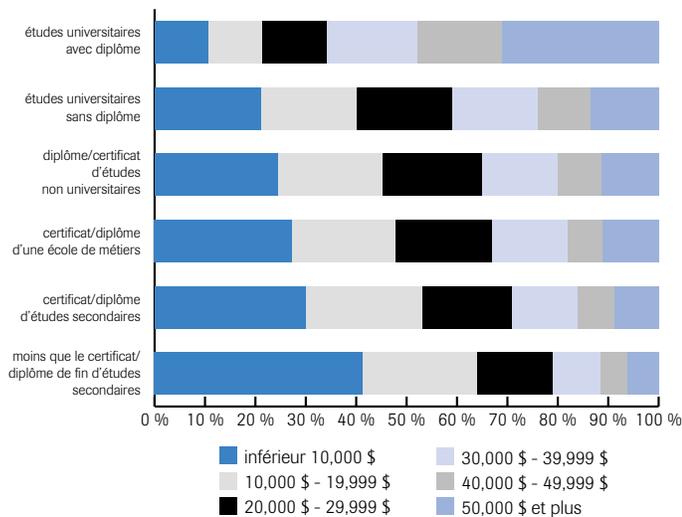
Source: Statistique Canada - Recensement

mesure que le niveau d'instruction augmente, les Autochtones qui ont un niveau d'études supérieur jouissent également de revenus d'emploi plus élevés (fig. 17).

Parmi les Autochtones qui ne possèdent pas de certificat attestant qu'ils ont terminé leurs études secondaires, 41 % gagnent moins de 10 000 \$ par an. Le pourcentage des individus qui gagnent moins de 10 000 \$ par an diminue à mesure que leur niveau d'instruction augmente. De même, la probabilité pour un individu de gagner 40 000 \$ ou plus croît avec l'augmentation de son niveau d'instruction. Cela apparaît clairement dans la catégorie «Études universitaires avec diplôme», où 48 % des personnes ayant un diplôme universitaire gagnent 40 000 \$ ou plus, tandis que seulement 11 % de ceux qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires gagnent 40 000 \$ ou plus.

L'obtention d'emplois et les revenus qui en découlent associés aux niveaux d'instruction démontrent qu'un plus haut niveau d'instruction constitue un atout très net. Non seulement plus de 30 % des Autochtones ayant un diplôme universitaire gagnent-ils plus de 50 000 \$ par an, mais encore le taux de chômage pour les individus ayant un diplôme universitaire est-il de 5,0 % – soit le plus faible de tous les niveaux d'instruction.

Figure 17: Revenu d'emploi selon le niveau d'instruction, population autochtone, Canada - Recensement 2001



Source: Statistique Canada - Recensement

Pour résumer, il existe plusieurs écarts importants sur le marché du travail entre les Autochtones et la population générale. Le premier est l'écart d'âge: la population autochtone est plus jeune que celle non autochtone, avec plus d'un Autochtone sur trois qui a moins de 15 ans. Cela veut dire que, dans les années à venir, on assistera à une arrivée massive de jeunes Autochtones sur le marché du travail. Le deuxième écart concerne le chômage. Malgré des taux d'activité similaires, le taux de chômage chez les Autochtones est plus du triple de celui de la population générale. En d'autres termes, si les Autochtones participent au marché du travail, ils y réussissent moins bien à trouver et à conserver un emploi. Le troisième écart est celui de l'éducation: le pourcentage des Autochtones de l'ouest du Canada qui ont moins que le diplôme d'études secondaires étant de beaucoup plus élevé que celui de la population générale, il s'ensuit que le pourcentage des Autochtones qui ont un diplôme ou un certificat d'études secondaires est de beaucoup plus faible. L'écart dans l'éducation a d'importantes retombées à la fois sur les chances d'obtenir un emploi et sur les revenus qui en découlent.

Chacun de ces écarts a des répercussions sur les perspectives du marché du travail dans l'Ouest canadien. Si les taux de chômage et d'éducation rattrapent ceux de la

population générale, les résultats seront extrêmement bénéfiques pour les Autochtones comme pour l'économie canadienne de l'Ouest. Mais si ces écarts ne changent pas, les Autochtones continueront de connaître une qualité de vie inférieure et le Canada de l'Ouest laissera passer une occasion sans précédent pour faire face aux besoins du marché du travail. Jusqu'à quel point les Canadiens habitant l'Ouest du pays sont-ils conscients de la nécessité de corriger ces écarts? Les Canadiens de l'Ouest du pays sont-ils susceptibles d'appuyer les démarches du gouvernement et des entreprises pour le faire? L'analyse qui suit tente de répondre à ces questions.

III. Les Canadiens habitant l'Ouest du pays sont-ils bien conscients des ouvertures liées à une amélioration des résultats obtenus par les Autochtones sur le marché du travail?

Pour faire face aux disparités dans le domaine de l'emploi et de l'éducation, les gouvernements, les entreprises, les communautés autochtones et le secteur des organismes sans but lucratif devront se concerter pour mettre sur pied politiques et programmes, et il est donc utile de comprendre l'attitude du grand public face aux questions de l'emploi chez les Autochtones. Si les Canadiens de l'Ouest ont une attitude positive face à une augmentation d'ouvertures pour les Autochtones, il est plus probable qu'ils appuieront les initiatives visant la création de ces ouvertures. Réciproquement, si les Canadiens de l'Ouest ont une attitude négative face à ces questions, il est plus probable qu'ils s'opposeront à ces initiatives. Le fait de comprendre l'opinion publique peut par conséquent aider les gouvernements et autres instances à communiquer l'importance des politiques et des programmes mis sur pied pour créer des ouvertures dans le domaine de l'éducation et de l'emploi pour les Autochtones de l'ouest du Canada. L'enquête *Regard sur l'Ouest 2003* permet d'examiner les attitudes du public.

Regard sur l'Ouest 2003 est une enquête téléphonique menée par Western Opinion Research pour le compte de la Canada West Foundation entre le 22 janvier et le 18 février 2003. Un échantillon de 3202 résidents ont été interviewés au Manitoba, en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique. Les caractéristiques d'échantillon sont données

dans la figure 18. Il est à noter qu'un facteur de pondération fondé sur la taille de la population de chaque province est appliqué afin de créer un échantillon régional représentatif. Comme les non-réponses n'apparaissent pas dans les chiffres affichés, il se peut que ces derniers ne totalisent pas 100 %. (Pour plus de renseignements sur l'enquête *Regard sur l'Ouest*, voir Berdahl, 2003).

L'enquête *Regard sur l'Ouest 2003* posait aux sujets interrogés trois questions reliées à la population autochtone. La première question était: «En pensant à ce que les gouvernements peuvent faire pour garantir la prospérité et la qualité de vie futures en/au [province], est-ce que vous classeriez l'augmentation du niveau d'emploi pour les Autochtones comme fortement prioritaire, moyennement prioritaire, faiblement prioritaire, sans priorité?» Dans l'ensemble de l'Ouest, 35,0 % des répondants ont indiqué que l'emploi des Autochtones est une haute priorité, tandis que 40,8 % ont dit qu'il est une moyenne priorité (fig. 19). Les résidents de la Saskatchewan et du Manitoba ont le plus fort pourcentage de répondants qui indiquent une haute priorité (43,2 % et 37,1 % respectivement), tandis que l'Alberta et la Colombie-Britannique ont le plus fort pourcentage de répondants indiquant qu'il s'agit d'une faible priorité ou qu'il n'y a pas de priorité (26,9 % et 23,4 % respectivement). Il faut signaler que les répondants des deux provinces ayant les taux de chômage autochtone les plus élevés sont les plus susceptibles de classer un accroissement des niveaux d'emploi pour les Autochtones comme une haute priorité gouvernementale.

La deuxième question reliée à l'emploi chez les Autochtones à être posée aux sujets interrogés était la suivante: «Lequel des énoncés suivants se rapproche le plus de vos opinions: la faiblesse du niveau d'emploi chez les Autochtones est due à la discrimination contre les Autochtones; la faiblesse du niveau d'emploi chez les Autochtones est due à leur manque d'éducation et de formation nécessaires à l'obtention d'un emploi; la faiblesse du niveau d'emploi chez les Autochtones est due au fait qu'ils ne veulent pas travailler?» Les résidents de la Saskatchewan sont plus susceptibles de donner comme raison «le fait qu'ils ne veulent pas travailler», et ceux de la Colombie-Britannique sont plus susceptibles de donner comme raison «le manque d'éducation et de formation». La réponse la plus fréquemment donnée dans

Figure 18: Regard sur l'Ouest 2003

	Total N	Marge d'erreur +/- 95 fois sur 100
Man.	800	3,46 %
Sask.	800	3,46 %
Alb.	800	3,46 %
C.-B.	802	3,46 %
Ouest	3 202	1,73 %

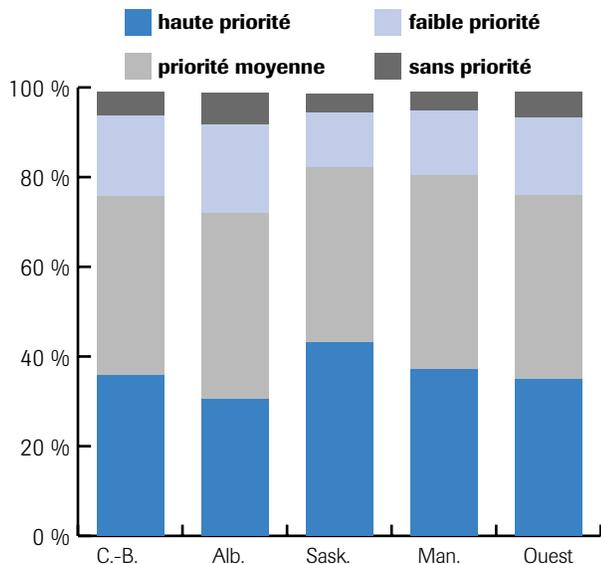
Source: Regard sur l'Ouest: un sondage sur les Canadiens de l'Ouest 2003, Canada West Foundation

l'ensemble de l'Ouest est «le manque d'éducation et de formation» (fig. 20).

De plus, les attitudes envers la faiblesse du niveau d'emploi chez les Autochtones varie avec la taille urbaine: les répondants des régions métropolitaines de recensement (RMR) ont le plus tendance à invoquer «le manque d'éducation et de formation» comme la raison aux faibles résultats sur le plan de l'emploi chez les Autochtones, tandis que ceux des petites villes ont le plus tendance à invoquer comme motif «ne veulent pas travailler». Le niveau d'éducation des répondants influence aussi leurs perceptions. Pour l'Ouest dans son ensemble, plus le niveau d'éducation des répondants est élevé, moins ils ont tendance à donner comme raison que «les Autochtones ne veulent pas travailler» et plus ils ont tendance à donner comme raison «le manque d'éducation et de formation» (fig. 21). Ce rapport suggère que plus le niveau d'éducation est élevé, plus les individus sont conscients des problématiques du marché du travail pour les Autochtones.

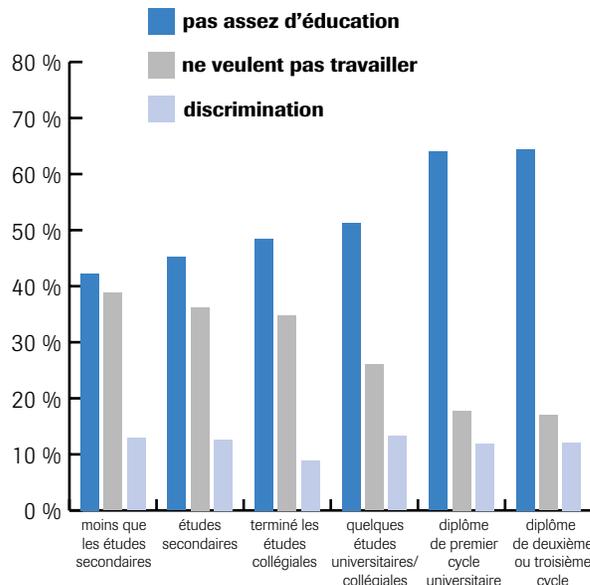
La troisième question posée aux sujets interrogés était celle-ci: «Laquelle des actions suivantes devrait être la priorité des gouvernements pour accroître le niveau d'emploi des Autochtones: augmenter l'éducation et la formation pour les Autochtones; créer des mesures incitatives pour les Autochtones afin qu'ils sortent de l'aide sociale; encourager les programmes antidiscriminatoires au travail; éliminer les obstacles posés par les syndicats; donner force de loi à des programmes d'équité en emploi?» Les résultats sont présentés dans la figure 22 (noter que les trois dernières catégories de réponses ont été combinées pour créer l'histogramme «encourager les programmes

Figure 19: Priorité placée sur l'augmentation du niveau d'emploi chez les Autochtones



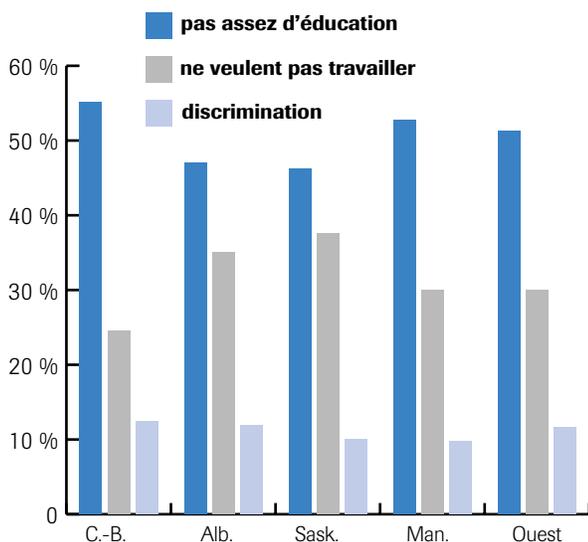
Source: Regard sur l'Ouest: un sondage sur les Canadiens de l'Ouest 2003, Canada West Foundation

Figure 21: Raisons invoquées pour la faiblesse du niveau d'emploi chez les Autochtones selon l'éducation



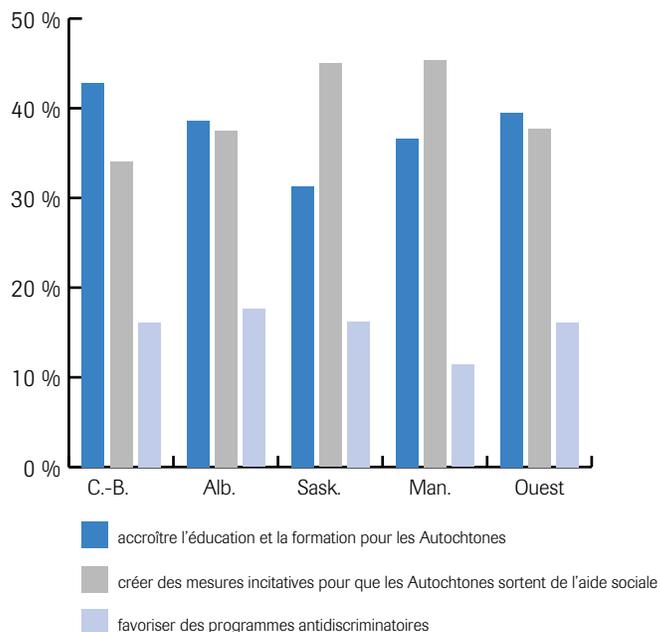
Source: Regard sur l'Ouest: un sondage sur les Canadiens de l'Ouest 2003, Canada West Foundation

Figure 20: Raisons invoquées pour la faiblesse du niveau d'emploi chez les Autochtones



Source: Regard sur l'Ouest: un sondage sur les Canadiens de l'Ouest 2003, Canada West Foundation

Figure 22: Meilleure politique pour accroître le niveau d'emploi chez les Autochtones



Source: Regard sur l'Ouest: un sondage sur les Canadiens de l'Ouest 2003, Canada West Foundation

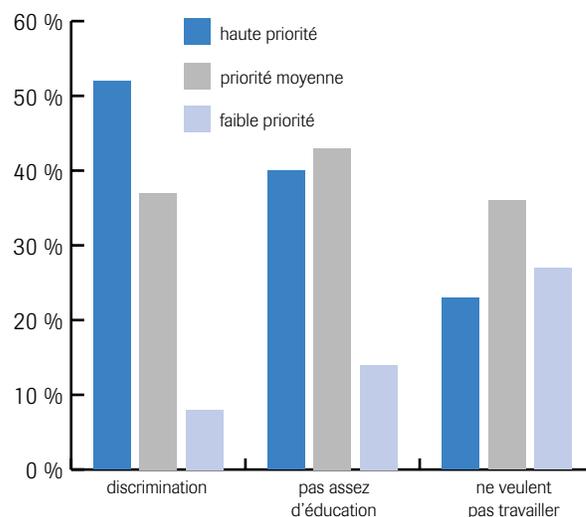
antidiscriminatoires»). Pour l'ensemble de l'Ouest, les répondants sont répartis presque également entre «augmenter l'éducation et la formation» (40 %) et «créer des mesures incitatives pour les aider à sortir de l'aide sociale» (38 %), comme meilleure politique en vue d'augmenter le niveau d'emploi chez les Autochtones. Les répondants de la Colombie-Britannique sont plus susceptibles de favoriser «l'accroissement de l'éducation et de la formation», alors que ceux de la Saskatchewan et du Manitoba proposent plus fréquemment comme politique «la création de mesures incitatives pour les aider à sortir de l'aide sociale». Il est à noter tout particulièrement que les répondants du Manitoba et de la Saskatchewan sont plus susceptibles de préférer une politique de «création de mesures incitatives pour les aider à sortir de l'aide sociale», même si, dans chaque province, le plus grand nombre donne comme raison au problème «un manque d'éducation et de formation».

En quoi ces trois questions de sondage sont-elles reliées? Il existe une corrélation entre la priorité que donne un individu à augmenter le niveau de l'emploi chez les Autochtones (la première question posée) et les raisons qu'il invoque pour expliquer le plus faible niveau d'emploi (la seconde question posée). Les répondants qui ont donné comme raison «ne veulent pas travailler» ont la plus grande tendance à indiquer une faible priorité ou pas de priorité, et ceux dont la raison est «la discrimination» ont le plus tendance à accorder à l'emploi autochtone une haute priorité.

De plus, quand on compare les réponses des sujets interrogés sur la raison expliquant le faible niveau d'emploi (c'est-à-dire la deuxième question) à leurs réponses sur la meilleure politique pour augmenter l'emploi autochtone (c'est-à-dire la troisième question), ceux qui invoquent comme raison «la discrimination» ou «le manque d'éducation et de formation» sont plus susceptibles d'indiquer que la meilleure politique est d'accroître l'éducation et la formation. Cependant, ceux qui indiquent comme raison «ne veulent pas travailler» sont les plus susceptibles de déclarer que la meilleure politique est de «créer des mesures incitatives pour les aider à sortir de l'aide sociale».

Que révèlent ces données de sondage sur la réceptivité des Canadiens de l'Ouest face aux politiques et programmes conçus en vue d'augmenter les niveaux d'éducation et

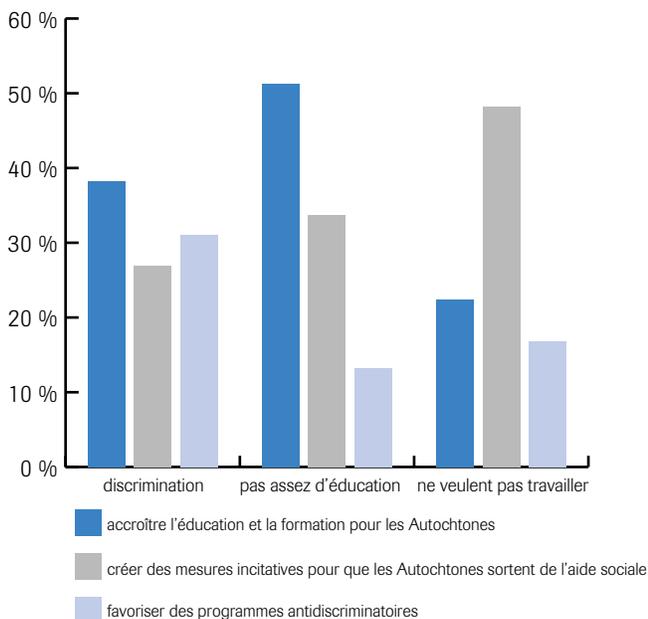
Figure 23: Priorité placée sur l'augmentation du niveau d'emploi chez les Autochtones selon la raison invoquée



Source: Regard sur l'Ouest: un sondage sur les Canadiens de l'Ouest 2003, Canada West Foundation

d'emploi chez les Autochtones? Dans l'ensemble, les données sont assez positives et elles suggèrent que le grand public devrait être relativement réceptif face à de tels programmes et politiques. Plus de 75 % des habitants de l'Ouest accordent une forte ou moyenne priorité à l'augmentation de l'emploi chez les Autochtones, et la majorité des habitants de la région invoque «le manque d'éducation et de formation» comme raison à la faiblesse de l'emploi chez les Autochtones, plutôt qu'«un manque de volonté à travailler». Bien que les meilleures politiques pour redresser la faiblesse du niveau d'emploi chez les Autochtones varient entre les provinces de l'Ouest, la politique la plus fréquemment invoquée dans l'Ouest est l'augmentation de l'éducation et de la formation pour les Autochtones. En outre, les individus ayant reçu une éducation sont plus susceptibles d'avoir une attitude positive face à une amélioration des ouvertures pour les Autochtones – ce qui représente une variante notable, vu que nombre de dirigeants politiques, d'entreprise ou communautaires, qui sont à même de créer ces débouchés, ont des diplômes universitaires.

Figure 24: Meilleure politique pour accroître le niveau d'emploi chez les Autochtones selon la raison invoquée



Source: Regard sur l'Ouest: un sondage sur les Canadiens de l'Ouest 2003, Canada West Foundation

IV. Quelles sont les pratiques prometteuses permettant d'améliorer la situation actuelle des Autochtones sur le marché du travail?

Jusqu'ici, l'analyse a permis de déterminer qu'il existe d'importants écarts dans l'éducation et le chômage entre les Autochtones et la population générale, que les Autochtones font partie de la population active à des taux très proches de ceux de la population générale, qu'il existe un rapport positif entre les niveaux d'instruction des Autochtones et les résultats qu'ils obtiennent sur le marché du travail, et que le grand public est susceptible d'être réceptif aux politiques et programmes conçus pour augmenter le niveau d'éducation et celui de l'emploi des Autochtones. La dernière question à laquelle on doit répondre est la suivante: quelles mesures les divers groupes – gouvernements, communautés autochtones, entreprises, organismes à but non lucratif, et autres – peuvent-ils prendre pour réduire l'écart de chômage?

Pour répondre à cette dernière question, la Canada West Foundation a dégagé des «pratiques prometteuses» – idées,

stratégies et concepts qui visent à améliorer les résultats sur le marché du travail pour les Autochtones. Ces pratiques prometteuses s'appuient sur des preuves tirées de 25 entrevues auprès d'informateurs clés menées entre mars et juin 2003 par la Canada West Foundation. Les renseignements provenant des entrevues ont été complétés par des documents provenant des sujets interviewés et d'autres organismes, ainsi qu'un examen de la documentation pertinente. Les sujets interviewés avaient été choisis selon la méthode boule de neige de l'échantillonnage non probabiliste, et ils comprenaient des représentants gouvernementaux, des éducateurs d'institutions du primaire, du secondaire et du postsecondaire, des représentants de l'industrie privée, des fournisseurs de séminaires de sensibilisation aux cultures autochtones, des organismes de prestation de services autochtones et non autochtones ainsi que des membres d'organismes politiques autochtones. En outre, des renseignements tirés des 109 entrevues menées entre février et juillet 2002 dans le cadre du rapport intitulé *Uncommon Sense: Promising Practices in Urban Aboriginal Policy-Making and Programming* (Hanselmann, 2002) ont été pris en compte vu qu'il y avait un recoupement entre les deux ensembles d'information. On a demandé aux sujets interviewés de dégager et de débattre divers points – par exemple, les politiques, principes, comités, initiatives, ententes, lignes directrices, stratégies, approches, technologies, ressources d'instruction, programmes et recherche – qui semblent être efficaces pour améliorer les résultats des Autochtones sur le marché du travail, et d'expliquer pourquoi ces éléments semblent marcher. Les données des entrevues et de la documentation ont été ramenées à leurs thèmes communs afin de dégager les idées efficaces qui peuvent être appliquées pour les Autochtones sur le marché du travail actuel, soit les pratiques prometteuses. Ces dernières sont tirées de méthodes qualitatives de façon à prendre en compte le vécu et les connaissances des individus directement impliqués dans le domaine du marché du travail des Autochtones, et d'assurer que les facteurs qui ne sont pas saisis par les données quantitatives ont bien été inclus.

Les pratiques prometteuses s'appliquent à toute personne impliquée dans les problématiques du capital humain et du marché du travail autochtone: fournisseurs de services et de

programmes d'éducation des Autochtones, employeurs, organismes gouvernementaux divers, employés et membres de la collectivité autochtone. Même si à première vue bien de ces idées ne sont pas nécessairement nouvelles ou originales, les sujets interviewés les soutenaient fermement. Ainsi, il serait bon pour les personnes qui cherchent à accroître les débouchés pour les Autochtones de réévaluer les politiques et programmes en cours pour voir à ce que les pratiques prometteuses «évidentes» soient bien en fait appliquées. Il faut aussi noter que si les pratiques prometteuses sont tout spécialement ciblées pour promouvoir la réussite de l'emploi chez les Autochtones, elles pourraient également améliorer l'emploi chez les non-Autochtones. Tout compte fait, bon nombre de ces idées et stratégies sont pertinentes à tous les services du développement des ressources humaines au sein de l'économie canadienne.

Une note finale avant de nous tourner vers les pratiques prometteuses elles-mêmes. Durant tout le processus d'entrevue, les sujets ont remarqué qu'il y a souvent une connotation négative associée à la situation du marché du travail pour les Autochtones, et que cette perception doit être renversée. Pour y parvenir, la discussion des pratiques prometteuses insiste sur le fait qu'il faut envisager la situation potentielle du marché du travail autochtone sous un jour positif. Pour reprendre l'expression d'un sujet, «il ne faut pas la voir comme un problème, mais plutôt comme une occasion de trouver une solution».

1. Procéder à des évaluations globales des objectifs, en s'attachant aux résultats tant individuels qu'holistiques.

Un développement durable de l'emploi et des niveaux de connaissances monnayables doivent nécessairement passer par un processus de consultation et de planification. La discussion des besoins et des objectifs de toutes les parties en cause contribue à l'obtention de résultats positifs.

i) Communiquer avec les Autochtones sur une base individuelle, familiale et collective pour dégager leurs aspirations professionnelles.

Se référant à la complexité de l'état des choses dans sa

communauté, une personne interviewée a déclaré: «On ne sait pas par où commencer, ce qui devrait changer ou bien les choix qui sont offerts; tout ce qu'on sait quand on regarde autour de soi, c'est qu'on n'aime pas ce qu'on voit.»

Il est important que toutes les parties en cause puissent définir et faire connaître ce qui les intéresse tout particulièrement, et ce, de façon claire et efficace, tout en tenant compte des intérêts des autres. Comme l'a dit un répondant, «personne n'expose les étudiants autochtones aux carrières qu'ils aimeraient avoir ou aux employeurs potentiels avant qu'ils quittent l'école.»

Quelques communautés sont intervenues face à cette situation en nommant des agents de liaison en matière de carrière et d'éducation qui font office d'intermédiaires entre d'éventuels étudiants, éducateurs et employeurs de l'industrie. Très souvent, ces agents de liaison permettent d'améliorer la transmission de renseignements dont toutes les parties en cause tirent profit.

ii) Établir un équilibre entre les initiatives économiques et les possibilités de développement afin d'atteindre des résultats durables.

Il se peut que l'industrie privée intéressée à faire affaire avec la collectivité autochtone ait un système incitatif différent de celui des Autochtones intéressés à promouvoir la prospérité de leur collectivité. Il se peut toutefois que l'industrie privée ait plus d'expérience à voir ses démarches couronnées de succès, en raison de l'isolement des communautés autochtones du courant dominant. On voit très souvent démarrer de nouveaux projets qui ne sont pas viables, tels que des projets temporaires visant la construction ou la mise en valeur des ressources, qui ne fournissent que des emplois à court terme aux Autochtones de la région. Il est important que la collectivité, l'industrie privée, les éducateurs et les gouvernements fassent chacun leur part pour évaluer et promouvoir les débouchés qui profiteront et à l'individu et à la communauté de façon permanente. Parmi les critères qui s'avèrent utiles pour déterminer si une initiative favorise des bénéfices durables, on compte la création de compétences transférables chez les personnes en cause, en plus d'un accroissement de l'emploi et d'un développement économique positif, de façon que les

bénéfices découlant de l'initiative se fassent sentir au-delà des limites du projet.

Par exemple, un répondant qui fournit des programmes d'éducation aux communautés autochtones s'est rappelé une situation dans laquelle son organisme avait fourni un programme d'apprentissage de métier à quelques membres d'une communauté autochtone. Ce programme ayant porté fruit, un des membres a par la suite demandé que le répondant forme plus d'apprentis dans ce programme spécifique. Le répondant a discuté avec lui des raisons pour lesquelles ce ne serait pas forcément dans l'intérêt de la communauté d'avoir trop de ses membres formés dans ce métier particulier, vu que l'offre excédentaire mènerait à une concurrence acharnée pour le travail. Il avait donc suggéré d'autres options de programmes d'éducation qui avaient plus de chances d'avoir des retombées économiques positives à long terme.

iii) Inventorier le capital humain disponible en évaluant les compétences fondées sur les évaluations du vécu en plus des niveaux préétablis d'instruction.

Un sujet interviewé a commenté la façon dont les Autochtones se voient souvent refuser un emploi sous le prétexte que tous les employés doivent avoir le certificat d'études secondaires, quand bien même ils auraient les qualifications pour ce travail fondées sur leur expérience. Dans certains cas, les Autochtones possédant un diplôme du postsecondaire se voient refuser un emploi au vu de la moyenne de leurs notes à l'école secondaire. Il est crucial que les fournisseurs de services d'éducation adoptent des politiques qui reconnaissent l'apport des compétences de la vie courante, de façon que les Autochtones puissent plus aisément répondre aux critères d'inscription des programmes, critères fondés sur les compétences acquises.

Un programme d'éducation postsecondaire fait appel à des conseillers en reconnaissance des acquis, dont la tâche consiste à évaluer les compétences des nouveaux venus et leur accorde des crédits en se basant sur les cours qu'ils ont pris précédemment ainsi que sur leur expérience personnelle. Ces procédures aident les étudiants à cerner les programmes d'éducation qui correspondent le mieux à leurs compétences.

2. Faciliter la diffusion de l'information.

Cette pratique prometteuse s'applique à toutes les parties en cause, mais tout d'abord aux organismes gouvernementaux. Un des obstacles majeurs à des résultats positifs sur le plan de l'emploi, obstacle qui a été perçu du début à la fin des entrevues, est le manque de sensibilisation au choix des options favorables qui s'offrent aux employés potentiels ainsi qu'aux employeurs, étudiants et éducatrices.

i) Promouvoir une façon de penser innovatrice.

Prêter l'oreille aux collectivités ainsi qu'aux personnes qui travaillent dans le secteur de la prestation de services. Les nouvelles idées proviennent souvent de l'expérience vécue, de suggestions et de commentaires. Un sujet interviewé a parlé de programmes novateurs mis en place par un gouvernement provincial tels que la télédiffusion de préparation à l'emploi et de programmes secondaires et universitaires à crédit double. De surcroît, le gouvernement provincial s'est lancé avec l'industrie privée dans des entreprises comme la technologie de l'information et les programmes de mentorat des Autochtones sur Internet.

ii) Mesurer les résultats à la fois sur les plans qualitatif et quantitatif.

Les résultats positifs peuvent être quantitatifs, si on les détermine d'après des niveaux positifs d'instruction et/ou de revenus, des taux de chômage à la baisse ou des niveaux de revenus à la hausse. Mais ils peuvent aussi être qualitatifs quand on les détermine d'après une meilleure estime de soi individuelle, une relation plus étroite avec la communauté, une amélioration des aptitudes à la vie quotidienne, une diminution des risques d'une évolution négative ou une amélioration des conditions de vie. L'absence d'améliorations mesurables ne doit pas forcément être reliée à l'échec de tentatives. Une façon de garantir la présence d'une réussite qualitative est de mesurer les résultats en s'attachant à un individu, à une vie à la fois.

iii) Voir à ce qu'existe une infrastructure des communications.

Afin de garantir que toutes les parties obtiennent les meilleurs résultats possibles, il est crucial de leur permettre

un accès facile à l'information. Un répondant a parlé du fait que plusieurs des communautés isolées de l'Ouest n'ont pas accès à la technologie des télécommunications, sans parler d'Internet. La véritable solution ne consiste toutefois pas à fournir des ordinateurs et du matériel d'infrastructure de communications. Des banques de données qui font office de centre de coordination pour d'éventuels employeurs et employés se sont révélées être un outil très efficace pour l'embauche de main-d'œuvre. Plusieurs gouvernements et maisons d'enseignement ont incorporé ces idées.

iv) Définir clairement les rôles, les responsabilités et le mandat de tous les intervenants.

Une des réalités de la création de programmes et d'initiatives stratégiques visant les Autochtones, réalités tirées des entrevues, est la présence à l'intérieur des ententes de «zone grises» dues à des circonstances imprévues. Quand ces situations ne sont pas corrigées, ce sont les individus auxquels sont destinés les programmes qui en souffrent. Les exemples donnés dans les entrevues comprenaient des questions d'attribution de compétence sur les programmes d'apprentissage, les indemnités de déménagement, les programmes d'équivalence d'études et l'allocation de subsistance à l'extérieur de la réserve. Lorsque de telles situations se présentent, il faut y réagir en adoptant une méthode coordonnée.

3. Renforcer la valeur de l'éducation.

Le fait d'insister sur le lien entre le niveau d'instruction et les résultats positifs sur le plan de l'emploi, l'amélioration de la qualité de vie et la réduction des risques d'une évolution négative peut encourager la tendance des individus à fréquenter l'école. Cette pratique prometteuse s'applique à tous les intervenants.

i) Se concentrer sur les mesures incitatives.

Penser à ce qui motive des individus particuliers à fréquenter l'école. On oublie trop souvent dans le présent le coût à long terme que représente le fait de ne pas poursuivre des études. Le revenu d'emploi et les systèmes d'aide financière actuels tels que l'aide sociale peuvent réduire l'incitation des individus à fréquenter l'école. Une

idée qui a été mentionnée dans les entrevues et qui semblait avoir de multiples avantages était d'accorder aux étudiants des allocations de formation. Une telle allocation va créer un lien entre revenu et travail, va permettre aux gens de garder le niveau de vie qui est actuellement le leur, et va aussi avoir des retombées positives sur l'estime de soi (p. ex.: «Je ne dépends pas de l'aide sociale, je suis dans un programme de formation»).

ii) Faire la publicité auprès du marché d'offre de travailleurs autochtones.

La promotion de programmes tels que des fonds de bourses d'études, des programmes d'apprentissage et des partenariats avec des maisons d'enseignement est une idée qui semble être reliée de façon positive aux taux de réussite des études. De plus, l'annonce de l'existence de modèles et de mentors qui occupent des postes supérieurs et ont des diplômes universitaires vient renforcer indirectement les retombées positives de l'éducation.

4. Tenir compte des conditions sociales.

Les sujets interviewés ont parlé de l'importance des conditions sociales. L'«ensemble des circonstances» qui constituent la vie d'une personne en dehors de son milieu de travail influence son comportement au travail. Certaines circonstances cependant concernent plus les Autochtones que les non-Autochtones. Ainsi, les Autochtones vivant en milieu urbain ont dans l'ensemble un moins bon état de santé, sont plus susceptibles de venir d'une famille monoparentale et d'avoir vécu de la violence familiale. Les Autochtones sont en outre surreprésentés de façon disproportionnée dans les refuges pour les sans-abri et dans le système de justice pénale – à la fois comme victimes et comme délinquants (Hanselmann, 2001). Un facteur mentionné à plusieurs reprises est celui des logements surpeuplés et du taux élevé de migration qui sont monnaie courante chez les Autochtones. Un des répondants a déclaré: «Mettez-vous à la place de cette personne, et vous comprendrez peut-être d'où elle vient.»

Les répondants ont parlé de conditions sociales moins apparentes qui constituent un obstacle à des résultats positifs.

i) Enjeux associés à la transition.

La transition de la vie dans la réserve à celle à l'extérieur peut être semblable à celle de l'émigration depuis un pays étranger. Il peut s'avérer très difficile de faire face au choc culturel causé par la différence entre les systèmes de valeurs, les coutumes et les langues. Un sujet interrogé a noté que le gouvernement fédéral dépense des millions pour des programmes visant à faciliter la phase de transition des immigrants internationaux au Canada, mais par contre il n'avait jamais entendu parler de sommes allouées aux Autochtones qui émigrent de leur réserve.

Un sujet a rapporté une expérience qu'il a vécu sur le plan culturel concernant la transition de la réserve à une région urbaine: «J'ai emménagé chez un parent qui habite en ville pour continuer mes études. Il m'a expliqué que pour me rendre en classe, je devais attendre à l'arrêt d'autobus, monter dans le bus quand il arrive puis descendre quand il s'arrête à l'université. Alors quand j'ai pris le bus le lendemain et que j'ai voulu aller m'asseoir, le chauffeur s'est mis à me crier après; il m'a dit que je devais payer pour prendre le bus. Je lui ai donné un billet de 5 \$ et il m'a répondu qu'il rend pas la monnaie, ce que j'ai pas compris. Puis je me suis assis à l'arrière du bus et j'ai attendu de voir l'université. Mais comme je ne savais pas lire, j'étais monté dans un bus qui n'allait pas à l'université. Je n'ai pas vu mon arrêt et je ne savais pas comment descendre, alors j'ai passé toute la journée dans le bus et j'ai manqué mon premier jour de classe.»

ii) Préparation à la vie quotidienne.

Les connaissances pratiques comme l'ouverture d'un compte bancaire, la préparation d'un budget, l'alphabétisme, la sécurité au travail, l'utilisation des transports publics, jusqu'au système de prix, tout cela peut être complètement étranger aux Autochtones qui font la transition de la réserve à la vie urbaine. De même, avoir à se trouver un logement permanent, des services de garde d'enfant et de soutien au foyer ainsi que du counselling professionnel et en toxicomanie peuvent constituer un problème. Certaines des idées mentionnées dans les entrevues comprennent des politiques publiques qui financent des programmes ou fournissent des subventions aux employeurs, ou bien qui

exigent des employeurs qu'ils mettent en place leurs propres programmes, afin de minimiser les retombées négatives liées à la transition de la réserve à l'extérieur.

iii) Influences familiales.

Dans toutes les entrevues, on a remarqué que les Autochtones sont souvent motivés par l'approbation de leur famille et de la communauté. Ces obligations peuvent prendre le pas sur les responsabilités de l'employé. L'appui des parents et de la famille représente une stimulation pour l'individu à l'intérieur du marché du travail; le fait que le lieu de travail soit proche de la communauté peut avoir une influence sur les décisions d'un individu relative à un emploi. De surcroît, un des éléments qui marchent était le fait que les familles des employés autochtones et celles des employeurs se connaissaient bien.

5. Faire preuve de patience, de tolérance et de compréhension.

Les sujets interviewés ont invoqué le manque de compréhension entre les Autochtones et les non-Autochtones comme une entrave à des résultats positifs sur le plan de l'emploi pour les Autochtones. Les antécédents particuliers, le système de valeurs, la façon dont un individu est élevé et sa culture peuvent influencer sa manière de voir les choses. L'assise du succès futur de tous les intervenants réside dans une compréhension mutuelle des perceptions et des valeurs de chacun. Un répondant a mentionné que même si le gouvernement fédéral a investi près de 1 250 000 000 \$ dans l'enseignement primaire, secondaire et postsecondaire pour les Autochtones, il n'a pas à sa connaissance alloué de fonds pour des politiques qui favorisent des initiatives de sensibilisation en milieu de travail pour le grand public.

i) Reconnaître et s'efforcer de respecter l'existence de différents systèmes de valeurs.

Une expérience intéressante en milieu de travail rapportée dans une entrevue avait affaire avec un Autochtone qui occupait un poste de cadre dans une entreprise privée. Cet individu avait pris des congés autorisés pour aller aux funérailles de ses grands-mères, et ce, à six reprises.

L'employeur était prêt à le licencier en raison des mensonges évidents sur lesquels étaient fondées ses demandes, car personne n'a six grands-mères. Mais en s'informant plus à fond, l'employeur a découvert que dans la culture de cet homme, il était normal de considérer toutes les sœurs de sa mère comme des grands-mères, et donc, quand il prenait un congé autorisé c'était bien chaque fois pour rendre un dernier hommage à une autre «grand-mère».

Il est fréquent que les installations pédagogiques et l'ambiance du milieu de travail ne puissent pas respecter les systèmes de valeurs des Autochtones, systèmes qui peuvent être très différents de ceux des non-Autochtones. Il peut en résulter pour les Autochtones un intérêt moindre à participer à des programmes d'éducation et à des initiatives en milieu de travail.

ii) Favoriser un environnement de travail agréable où le dialogue est ouvert.

Le facteur qui revient le plus souvent concernant les conditions en milieu de travail concerne le niveau du sentiment d'aise des employés. Selon un répondant, qui travaille comme conseiller en milieu de travail auprès des diplômés de niveau postsecondaire, la majorité des personnes qu'il avait interviewées quittent volontairement leur lieu d'emploi dans les six premiers mois, et la plupart pensent le faire dans les trois premiers jours de leur embauche. Ce sujet interviewé a poursuivi en disant que ce taux de roulement élevé est dû à la crainte d'être pris en défaut, alors que les employés non autochtones affichent une attitude indifférente envers leurs compagnons de travail autochtones et qu'en réalité cette approche ne fait que renforcer le cloisonnement et les mythes qui préexistent entre les cultures. Il a ajouté que, par contre, il est possible que les Autochtones ne laissent pas voir qu'ils sont mal à l'aise dans leur milieu de travail par crainte de retombées négatives ou parce qu'ils ont peur de ne pas être compris de leurs supérieurs.

La clé pour établir des relations de confiance et éviter toute idée fausse réside donc dans le fait d'amorcer la communication. Le même sujet interviewé a souligné que pour minimiser les taux de roulement et les coûts de formation, il est important pour les employeurs d'avoir en

place une politique d'emploi visant les Autochtones avant même de les embaucher. Ces politiques peuvent être générales dans leurs possibilités d'application, et elles peuvent être élaborées et diffusées par des entreprises privées ou des organismes publics.

6. Instaurer la confiance, promouvoir l'inclusion.

Selon les répondants, l'incapacité d'un individu à définir sa contribution ou son rôle était un problème qui influence les résultats obtenus par les Autochtones sur le marché du travail.

i) Stimuler le sens de la collectivité, la contribution personnelle et les récompenses.

Un point qui est revenu fréquemment était le concept du rôle du modèle. Les programmes de mentorat en milieu de travail et dans les établissements postsecondaires engendrent des résultats positifs sur le marché du travail. Un de ces programmes en particulier affecte un employé autochtone débutant pour qu'il se forme sur le tas avec un employé autochtone qui a de l'expérience. Ce genre d'encadrement permet d'établir des relations de travail qui favorisent le sentiment d'appartenance, le sens de la collectivité et le soutien au personnel, et offre une certaine sécurité au nouvel employé. La présence d'Autochtones dans des postes supérieurs illustre encore plus les avantages de la participation à la vie active.

ii) Comprendre le rôle de l'identité.

Les facteurs mentionnés dans les entrevues qui contribuent aux taux de réussite étaient l'estime de soi, le sentiment d'individualisme et celui d'avoir sa propre place au sein de la collectivité, éléments qui forment tous partie de l'«identité». Comme l'a dit un sujet interrogé, «l'identité de la personne influence la façon dont elle accomplit son travail; cette identité peut provenir au fil du temps des réussites, des expériences positives et de la reconnaissance de son mérite par les autres ... les gens qui ne réussissent pas n'ont pas d'identité». Les individus qui ont des rôles bien définis et dont la contribution est reconnue ont moins de difficulté à s'accorder à eux et à leurs compétences une certaine valeur que ceux pour qui ce n'est pas le cas.

7. Reconnaître, récompenser et souligner la réussite.

Une idée qui est revenue dans les entrevues est l'importance de reconnaître et de souligner les choses bien faites. Nombre de sujets interrogés ont parlé en termes positifs de l'idée de fêtes et de cérémonies de reconnaissance du mérite organisées à l'échelon national. Pour tous les individus, la célébration des succès et des réalisations souligne l'engagement et la contribution, et par là, renforce le sentiment d'identité et d'appartenance.

i) Les Autochtones dans les communautés.

Le fait de célébrer l'obtention d'un diplôme, les promotions et les réalisations personnelles en en faisant part aux membres de la famille, aux aînés et aux plus jeunes illustre les gains et la satisfaction découlant des efforts de l'individu. Un répondant s'est exprimé là-dessus en ces termes: «Quand un individu raconte dans sa communauté les étapes positives de son cheminement, celles-ci ne font pas qu'être une inspiration pour les autres; elles renouvellent chez l'individu son engagement envers ses objectifs.»

ii) Des employeurs à la communauté.

Le fait que les employeurs font savoir aux communautés qu'ils reconnaissent et récompensent la contribution de leurs employés autochtones (par l'équité du revenu d'emploi, la présence de mentors, la sensibilisation en milieu de travail, des programmes et parrainages spécifiques, etc.), se reflète dans le nombre croissant des Autochtones désireux de travailler pour un certain employeur, en faisant toujours preuve d'éthique au travail et en parlant de cet emploi en termes positifs au sein des communautés autochtones.

iii) Des Autochtones aux employeurs.

Quand les Autochtones reconnaissent et célèbrent leurs succès au travail et dans les études, le message envoyé aux éventuels employeurs est celui que les Autochtones représentent une population active qualifiée, dont la compétence et l'expérience sont très en demande.

Pour résumer, la recherche menée par la Canada West

Foundation a dégagé sept pratiques prometteuses visant à corriger les disparités présentes sur le marché du travail:

- 1. Procéder à des évaluations globales des objectifs, en s'attachant aux résultats tant individuels qu'holistiques**
- 2. Faciliter la diffusion de l'information**
- 3. Renforcer la valeur de l'éducation**
- 4. Tenir compte des conditions sociales**
- 5. Faire preuve de patience, de tolérance et de compréhension**
- 6. Instaurer la confiance, promouvoir l'inclusion**
- 7. Reconnaître, récompenser et souligner la réussite.**

Tous les intervenants peuvent tirer profit de l'utilisation de ces pratiques. Par exemple, les gouvernements pourraient concevoir des politiques qui favorisent l'éducation par le biais de mesures incitatives et les partenariats de mentorat avec l'industrie privée; créer des programmes informant sur les possibilités d'études et d'emploi, ainsi que d'autres qui facilitent la transition à l'extérieur de la réserve. Un employeur pourrait voir à ce que les possibilités d'emploi soient clairement affichées dans les communautés autochtones, mettre sur pied des programmes pour aider les employés autochtones à faire la transition vers des postes et (si cela est pertinent) vers une nouvelle région de résidence, s'associer à des maisons d'enseignement pour les programmes de mentorat et d'apprentissage, créer une ambiance de travail qui favorise l'inclusion et la tolérance, et récompenser le mérite de ses employés. Les communautés autochtones pourraient célébrer concrètement la réussite de leurs membres et encourager les jeunes à profiter des ouvertures offertes dans les études et la formation. Ce qui précède ne constitue que quelques exemples de la façon d'exercer les pratiques prometteuses.

V. Conclusion

Réaliser le potentiel: vers de meilleurs résultats sur le marché du travail pour les Autochtones a démontré que la population autochtone représente actuellement une composante inexploitée du marché des travailleurs disponibles au Canada, composante dont on sous-estime le potentiel de contribution à la diversité culturelle et à la prospérité économique du pays. La conjoncture actuelle présente d'énormes écarts entre les Autochtones et la population générale dans plusieurs questions d'éducation et de main-d'œuvre.

Bien qu'ils fassent partie de la population active à un taux similaire à celui de la population générale, les Autochtones ne réussissent pas aussi bien à trouver et à garder un emploi, vu que leur taux de chômage dans l'Ouest est plus du triple de celui de la population générale.

En outre, le niveau d'instruction des Autochtones est dans l'ensemble caractérisé par un nombre disproportionné d'individus qui abandonnent l'école avant d'avoir obtenu leur certificat de fin d'études secondaires. Toutefois, bien qu'il existe un haut niveau de disparité sur le marché du travail entre les Autochtones et la population générale, les incitations financières à poursuivre des études supérieures sont convaincantes. Non seulement la proportion des Autochtones qui gagnent plus de 50 000 \$ par an quintuple quand on compare ceux possédant un diplôme universitaire à ceux qui ont moins que le diplôme d'études secondaires, mais le taux de chômage pour ceux qui ont un diplôme universitaire est de loin le plus faible de toutes les catégories de niveaux d'instruction.

Ceci dit, les politiques et programmes conçus pour améliorer les résultats obtenus par les Autochtones sur le marché du travail doivent tenir compte de l'influence de tous les facteurs, et il est crucial que les gouvernements et les autres organismes intéressés comprennent l'attitude du grand public quand ils font part de l'importance qu'il y a à créer des débouchés pour les Autochtones dans l'Ouest canadien.

Ainsi, les résultats positifs de l'enquête Regard sur l'Ouest, à savoir que selon la majorité des habitants de l'Ouest, une

amélioration de l'éducation et des résultats des Autochtones sur le marché du travail doit être une priorité majeure du gouvernement, ces résultats donc pavent la voie à la création de politiques et programmes gouvernementaux qui contribuent à accroître les débouchés des Autochtones sur le marché du travail.

Il importe toutefois que de telles initiatives soient axées sur les structures incitatives des individus et organismes intervenant dans le marché de l'emploi pour les Autochtones, depuis les employeurs et employés jusqu'aux communautés, éducateurs et gouvernements; autrement, les ressources et initiatives limitées seront mal dirigées. Le fait de cibler des politiques et programmes sur des mesures incitatives destinées aux Autochtones ne peut se limiter à la communication des avantages d'un meilleur niveau d'éducation et d'une participation à la population active; les programmes et politiques doivent aussi prendre en compte cet «ensemble de circonstances» qui forment la vie d'un individu. Des facteurs comme les conditions sociales, l'influence de la famille et de la communauté, l'aliénation en milieu de travail, les aspirations de l'individu, l'adaptation à la transition, l'accès à des structures d'aide financière et sociale et le sentiment d'identité, tous ces facteurs influencent décisions et résultats. Il faut absolument en tenir compte pour que les politiques et programmes visant à améliorer les résultats obtenus par les Autochtones sur le marché du travail portent fruit.

C'est ainsi que les pratiques prometteuses visant à améliorer la situation de l'emploi pour les Autochtones présentées dans ce rapport s'appuient sur des idées et stratégies fructueuses qui ont été appliquées à des situations réelles. Elles sont efficaces, en ce qu'elles tirent parti de l'expérience et de la compétence des individus, auxquels elles ont prouvé qu'elles pouvaient améliorer la situation des Autochtones sur le marché du travail.

Le fait que ces pratiques prometteuses paraissent de prime abord simplistes et banales peut nuire à leur portée, mais si elles font pendant aux stratégies efficaces sur le marché du travail mises sur pied par les services du développement des ressources humaines de tous les secteurs de l'économie canadienne, l'accent mis sur ces pratiques lors des entrevues de même que la conjoncture actuelle du marché

du travail montrent clairement que, dans les faits, ces idées ne sont ni simplistes, ni banales.

Il importe donc que ceux qui ont un intérêt direct dans les marchés du travail actuel et futur réalisent que les stratégies d'emploi qui ont déjà fait leurs preuves ont peut-être besoin d'être réévaluées pour être appliquées de façon efficace aux Autochtones.

Cependant, étant donné que tous les individus, organisations gouvernementales, entreprises et membres de la communauté ne vont pas nécessairement utiliser les mêmes stratégies normalisées du développement de la main-d'œuvre, il s'ensuit que ce ne sont pas toutes les pratiques prometteuses mentionnées dans ce rapport qui sont applicables à toutes les organisations et dans toutes les situations; chaque catégorie de circonstances peut nécessiter une combinaison différente de ces pratiques et leur utilisation est à la discrétion des personnes directement impliquées.

Réaliser le potentiel a démontré qu'il existe une occasion de corriger les disparités du marché de l'emploi pour les Autochtones et que cela leur profiterait à eux tout comme à la population non autochtone, que les habitants de l'Ouest sont réceptifs à l'idée de prendre des mesures pour corriger ces disparités et qu'il y a plusieurs politiques, programmes et pratiques qui peuvent aider en ce sens. Considérant la conjoncture actuelle du marché du travail pour les Autochtones, joint au fait que la population autochtone est relativement jeune, il devient évident que si cette occasion d'améliorer la situation des Autochtones sur le marché du travail n'est pas mise à profit, les ramifications économiques et sociales auront des retombées négatives sur le futur de l'économie canadienne. Le potentiel est là pour tous les habitants de l'Ouest de corriger les disparités actuelles; tout ce qu'il faut, c'est que les gouvernements, le secteur privé et les individus aillent de l'avant. 

Références

Bureau du surintendant des institutions financières (2003). *Deuxième rapport actuariel sur le Programme canadien de prêt aux étudiants*, Ottawa (www.osfi-bsif.gc.ca/fra/bureau/rapportsactuariels/index.asp#pcpe).

Berdahl, Loleen (2003). *Regard sur l'Ouest 2003: un sondage sur les Canadiens de l'Ouest*, Calgary, Canada West Foundation.

Hanselmann, Calvin (2002). *Uncommon Sense: Promising Practices in Urban Aboriginal Policy-Making and Programming*, Calgary, Canada West Foundation.

Hanselmann, Calvin (2001). *Urban Aboriginal People in Western Canada: Realities and Policies*, Calgary, Canada West Foundation.



900 – 1202, rue Centre Sud
Calgary (AB), Canada T2G 5A5
Téléphone: (403) 264-9535

www.cwf.ca