



Promouvoir la réussite:

Faire en sorte que les jeunes Autochtones restent à l'école

Ben Brunnen
Analyste des politiques

Rapport n° 22 du projet Bâtir le nouvel Ouest

Décembre 2003



Bâtir le nouvel Ouest

Dans le cadre du projet **Bâtir le nouvel Ouest**, 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. *Promouvoir la réussite: faire en sorte que les jeunes Autochtones restent à l'école* est le deuxième 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 (Conseil de planification sociale de Winnipeg), 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.

L'auteur et la Canada West Foundation tiennent à exprimer leur gratitude à Calvin Hanselmann, ancien analyste principal des politiques de la CWF, et à Alan Ferrier, ancien stagiaire de la CWF, pour leur contribution à la recherche. L'auteur tient à remercier en outre le *comité consultatif de l'Initiative pour des stratégies visant le capital humain autochtone*, ainsi que toutes les personnes qui ont accepté d'être interviewées pour ce rapport.

La Canada West Foundation remercie sincèrement les organismes suivants 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, Bureau du Conseil privé), le British Columbia Department of Community, Aboriginal and Women's Services, l'Alberta Department of Aboriginal Affairs and Northern Development, le ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle du gouvernement du Manitoba, Petro-Canada, la Fondation RBC ainsi qu'une fondation philanthropique anonyme.

Ben Brunnen, analyste des politiques à la Canada West Foundation, est l'auteur de *Promouvoir la réussite: faire en sorte que les jeunes Autochtones restent à l'école*, rapport publié dans le cadre du projet **Bâtir le nouvel Ouest**, mis sur pied par la CWF. Les opinions exprimées dans ce document sont celles de l'auteur et ne sont pas nécessairement celles des donateurs, des abonnés ou du Conseil d'administration de la Canada West Foundation. Il est permis de reproduire ce rapport à des fins personnelles ou pédagogiques de façon gratuite, sans faire de demande officielle, mais il est 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].

ISBN 1-894825-57-8

© 2003 Canada West Foundation
www.cwf.ca
Imprimé à Calgary (Alberta), Canada

CWF document 2003-17 (F)

SOMMAIRE

Les Canadiens ont tous un intérêt direct à ce que tout soit fait pour que les Autochtones aient la possibilité d'être concurrentiels sur le marché du travail. Or, l'éducation est un élément de base essentiel qui permet d'atteindre des résultats positifs sur ce marché, car elle est étroitement liée aux résultats obtenus par la population active et au revenu d'emploi, sans oublier qu'elle sert d'indicateur général de la qualité de vie.

Malheureusement, un grand nombre d'Autochtones au Canada sont dépourvus du capital humain – c'est-à-dire, l'éducation, la formation et les compétences – nécessaire pour réussir à obtenir et à garder un emploi dans l'économie canadienne. Et comme la population autochtone – en particulier dans l'Ouest – est plus jeune que celle non autochtone, il y aura dans les années à venir un important afflux de jeunes Autochtones dans la population active. De bons résultats au niveau du capital humain autochtone aideront à pallier les futures pénuries dans le marché de l'emploi dans l'ouest du pays. *Promouvoir la réussite* met en évidence ce qui, dans les domaines de l'éducation et de la main-d'œuvre, constitue la réalité pour les Autochtones vivant dans l'Ouest.

Les Autochtones qui obtiennent des certificats, brevets ou diplômes avancés gagnent tous un meilleur salaire et ont tous de plus grandes chances de trouver un emploi. Les bénéfices qui découlent de l'éducation ne se font pas sentir uniquement sur le plan individuel mais aussi sur l'ensemble de l'économie canadienne, par le biais d'une réduction des dépenses dans les services sociaux et d'une amélioration de la prospérité économique. Ces résultats viennent conforter le fait que tous les Canadiens profiteraient d'une meilleure éducation pour les Autochtones.

Le principal défi consiste à trouver et à mettre en place des stratégies efficaces qui pourraient assurer que les jeunes Autochtones atteignent de hauts niveaux d'instruction. Environ 50 % de ces effectifs dans l'Ouest ont moins que le certificat de fin d'études secondaires; chez ceux âgés de 17 à 19 ans, ce chiffre atteint 75 % – une très nette majorité de la cohorte qui en est à l'achèvement des études secondaires. De surcroît, le lieu de résidence des Autochtones a un impact sur leur éducation, leur revenu d'emploi et les résultats qu'ils obtiennent sur le marché du travail. Les résidents des réserves sont susceptibles d'avoir abandonné l'école plus tôt que ceux qui vivent à l'extérieur: dans les réserves, deux fois plus quittent avant la 9^e année. Quant aux niveaux d'emploi et de revenu dans les réserves, ils sont dans l'ensemble inférieurs à ceux en dehors, encore que cette disparité s'efface au niveau du diplôme universitaire.

Ces constatations viennent renforcer le fait que les politiques de statu quo ne s'attaquent pas suffisamment aux besoins des jeunes Autochtones en capital humain. Il faut que les stratégies visant à améliorer l'éducation de ces derniers et les résultats qu'ils obtiendront sur le marché du travail soient de plus en plus axées sur ce qui marche. La clé de la réussite réside dans le fait d'aller chercher l'expertise des individus qui sont impliqués de façon directe, et cette démarche constitue l'assise des pratiques prometteuses dégagées dans *Promouvoir la réussite*.

Les pratiques prometteuses offrent un plan d'ensemble des idées et stratégies efficaces: les responsables des politiques et d'autres organismes devraient en tenir compte lorsqu'ils cherchent à améliorer les ouvertures en capital humain pour les jeunes Autochtones.

Ces pratiques concernent une grande diversité de secteurs de programmes d'enseignement et de travail visant les Autochtones, mais le facteur décisif est toujours le même: tout progrès démarre à la base. Il faut tenir compte de ce qui motive tous les individus et groupes impliqués, et ce, dès le début des initiatives en matière d'enseignement et d'emploi, en particulier celles qui ont des éléments de partenariat – car s'il n'existe pas deux personnes identiques, il en est de même des entreprises. S'il faut consacrer beaucoup de temps, de ressources financières et d'efforts personnels en vue d'assurer la réussite, il n'en reste pas moins que le rendement de ces investissements sur le plan individuel, économique et social en dépassera probablement le coût. Veiller à ce que les Autochtones aient l'éducation, la formation et les compétences nécessaires à leur pleine participation dans l'économie constitue l'un des plus grands défis que doit relever l'Ouest canadien.

INTRODUCTION

On considère généralement que l'éducation est un élément de base essentiel qui décide des résultats futurs sur le plan professionnel. Elle est étroitement liée à la prospérité économique et sert aussi d'indicateur général de la qualité de vie. Malheureusement, quantité d'Autochtones au Canada sont dépourvus du capital humain – c'est-à-dire l'éducation, la formation et les compétences – nécessaire pour réussir à obtenir et à garder un emploi dans l'économie canadienne. Des travaux antérieurs effectués par la Canada West Foundation ont permis de constater que les Autochtones du Canada abandonnent les études plus tôt que la population générale – près de 50 % d'entre eux ont moins que le certificat de fin d'études secondaires, comparativement à 30 % chez la population générale (Brunnen, 2003). Ces faibles niveaux d'instruction parmi les Autochtones constituent un défi de taille pour l'ouest du Canada, où réside 62 % de la population autochtone.

Veiller à ce que toutes les occasions s'offrent aux Autochtones d'atteindre de plus hauts niveaux d'instruction aura de nombreuses retombées, dont – et ce n'est pas la moindre – une amélioration directe de leur qualité de vie. Les spécialistes de l'industrie et les analystes du marché du travail prédisent en outre que le Canada va connaître une importante pénurie de main-d'œuvre dans les décennies à venir. Le fait que la population autochtone soit plus jeune que celle non autochtone (en particulier dans l'Ouest) présente une solution unique pour pallier les futures pénuries de main-d'œuvre dans l'Ouest du pays, vu que, dans les années à venir, il y aura un gros afflux de jeunes Autochtones sur le marché du travail. Tous les Canadiens, qu'ils soient ou non Autochtones, ont donc un intérêt direct à tout faire pour que les Autochtones obtiennent des résultats positifs sur le plan du capital humain. Le principal enjeu réside dans la création et la mise en place de stratégies efficaces qui permettraient de garantir que les jeunes Autochtones obtiennent de plus hauts niveaux d'éducation.

Pour parvenir à cette fin, il est important de bien saisir les réalités du domaine de l'éducation et du marché de l'emploi auxquelles font face les jeunes Autochtones. Quelles sont les caractéristiques démographiques qui influencent les résultats? Quelles sont les implications économiques d'un meilleur rendement scolaire? Quelles sont les meilleures stratégies à employer pour garantir des résultats positifs? *Promouvoir la réussite* tente de répondre aux questions suivantes:

- À quel moment les jeunes Autochtones abandonnent-ils l'école?
- Quelles sont les répercussions sur l'emploi et le revenu pour ceux qui abandonnent l'école de bonne heure?
- Quelles sont les pratiques prometteuses qui encourageraient les jeunes Autochtones à rester à l'école?

Les réponses à ces questions seront particulièrement utiles aux responsables des politiques, aux éducateurs et aux membres des organismes et communautés autochtones au moment de la conception des politiques et programmes visant à garder les jeunes Autochtones à l'école. *Promouvoir la réussite* cerne la façon dont le rendement scolaire de ces derniers varie selon les caractéristiques démographiques telles que le lieu de résidence, la cohorte d'âge et le groupe d'identité autochtone, et il analyse jusqu'à quel point ces facteurs contributifs entraînent des variations dans l'emploi et le revenu. Enfin, en dégagant une liste de pratiques prometteuses, *Promouvoir la réussite* offre une assise à des solutions débouchant sur des programmes d'action que les gouvernements et d'autres organismes peuvent lancer pour améliorer le rendement du capital humain chez les jeunes Autochtones.

Promouvoir la réussite est le deuxième de trois rapports préparés par la Canada West Foundation dans le cadre de *l'Initiative pour des stratégies visant le capital humain autochtone*, une étude d'un an menée dans le cadre du projet **Bâtir le nouvel Ouest**, qui se penche sur les possibilités de capital humain pour la population autochtone de l'Ouest canadien. Le premier rapport, *Réaliser le potentiel: vers de meilleurs résultats sur le marché du travail pour les Autochtones*, mettait l'accent sur les réalités du monde de l'éducation et de l'emploi auxquelles font face actuellement les Autochtones adultes dans l'économie, et il nommait sept pratiques prometteuses en vue d'améliorer la situation des Autochtones sur le plan professionnel (Brunnen, 2003). Le troisième et dernier rapport, qui sortira au début de 2004, se penchera sur les tendances clés des résultats des Autochtones sur le marché du travail, fera une synthèse des répercussions sur les politiques publiques de *l'Initiative pour des stratégies visant le capital humain autochtone*, et il présentera des recommandations sur les lignes de conduite à adopter pour faire face à la problématique à court et à long terme du capital humain autochtone.

MÉTHODOLOGIE

Le recensement de 2001 constitue la principale source de données permettant de répondre aux deux premières questions posées dans ce rapport, à savoir, à quel moment les jeunes Autochtones abandonnent-ils l'école et quelles sont les répercussions sur l'emploi et le revenu pour ceux qui le font de bonne heure. Malgré ses limitations (qui comprennent un dénombrement incomplet dans les réserves et le risque d'un sous-dénombrement des Autochtones 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 déclarant appartenir à au moins un groupe autochtone, c'est-à-dire, 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 déclarant 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 autochtone rapportée en 2001 totalise 1 319 890 individus, tandis que celle d'identité autochtone est de 976 305 individus.) Sauf indication contraire, dans toutes les analyses sur le niveau d'instruction et sur le marché de l'emploi, les données comprennent les individus âgés de 15 ans ou plus qui, au moment du recensement, ne fréquentaient pas l'école, et les comparaisons sont établies entre la population autochtone et la population générale (autochtone et non autochtone).

Pour répondre à la troisième question de ce rapport concernant les éléments qui encourageraient les jeunes Autochtones à rester à l'école, la Canada West Foundation a dégagé des « pratiques prometteuses », c'est-à-dire, des idées, stratégies et concepts qui visent à améliorer les résultats sur le marché du travail pour les jeunes 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 que par 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 de la Canada West Foundation 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'en donner la raison. L'information provenant des entrevues et de la documentation a été ramenée à des thèmes communs afin de cerner les idées efficaces qui peuvent être appliquées en vue de favoriser des résultats positifs pour les jeunes Autochtones sur le futur marché du travail, 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.

À QUEL MOMENT LES JEUNES AUTOCHTONES ABANDONNENT-ILS L'ÉCOLE?

Des recherches antérieures menées par la Canada West Foundation ont permis de cerner quelques-unes des réalités dans le domaine de l'éducation et de l'emploi auxquelles font face les Autochtones dans la conjoncture actuelle (Brunnen, 2003). Le pourcentage des Autochtones de l'Ouest du pays qui possèdent moins que le diplôme d'études secondaires est sensiblement plus élevé que celui de la population générale.

En 2001, 49,8 % de la population autochtone de l'Ouest âgée de 15 ans ou plus et ne fréquentant pas l'école, avait moins que le diplôme d'études secondaires, comparativement à 31,3 % de la population générale. Il s'ensuit que la représentation des Autochtones dans les catégories des niveaux d'instruction postsecondaire était de beaucoup inférieure à celle de la population générale. En outre, en dépit du fait que les Autochtones de l'Ouest participaient à la vie active à un taux similaire à celui de la population générale, leur taux de chômage était triple. L'étude menée par la Canada West Foundation a aussi trouvé que les Autochtones possédant un plus haut niveau d'instruction étaient plus susceptibles de gagner un meilleur revenu d'emploi et de connaître une situation d'emploi positive (comme cela est le cas pour tous les Canadiens).

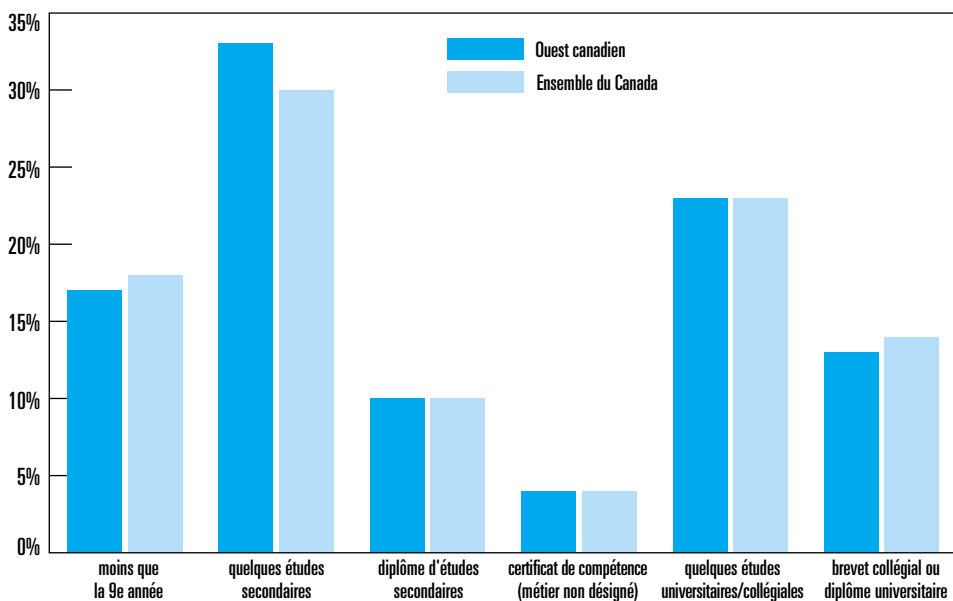
Afin de garantir aux jeunes Autochtones l'existence de débouchés sur le marché du travail, il est non seulement important de bien saisir quelles sont les réalités présentes dans le domaine de l'éducation et de l'emploi, mais aussi la façon dont les résultats varient selon le lieu de résidence et d'autres facteurs démographiques. L'analyse dans cette section porte donc sur la façon dont le niveau d'instruction des Autochtones varie selon la région, la vie dans la réserve ou à l'extérieur, l'âge et le groupe d'identité.

Il est important de noter que dans cette étude, les données représentent l'information telle qu'elle a été recueillie lors du

recensement de 2001. Bien que les différences dans les niveaux d'instruction selon la zone de résidence puissent être le reflet d'une différence dans les services d'enseignement offerts au sein d'une région particulière, cela n'est pas forcément le cas, car il se peut que, au moment d'être recensés, les individus avaient obtenu leurs diplômes à un autre endroit que leur lieu de résidence. Une forte mobilité constitue néanmoins une caractéristique souvent associée à un haut niveau d'instruction.

Quand on compare les niveaux d'instruction de la population autochtone dans l'Ouest à celle de l'ensemble du Canada (Figure 1), les élèves autochtones sont, dans les deux cas, plus susceptibles d'avoir quitté l'école entre la 9^e et la 12^e année, quoique, dans l'Ouest, la proportion des Autochtones représentés dans cette catégorie soit plus élevée. Quand les données sont ventilées en catégories d'enseignement plus petites, c'est entre la 9^e et la 10^e année que les Autochtones sont le plus susceptibles d'avoir abandonné les études, et ce, pour l'Ouest et l'ensemble du Canada. Ce qui est intéressant, c'est la variation qui existe entre ces deux entités géographiques pour les autres niveaux d'éducation. Ainsi, dans l'Ouest, les Autochtones sont moins susceptibles d'obtenir un diplôme d'un établissement postsecondaire. Ils sont en outre légèrement moins susceptibles d'avoir décroché avant la 9^e année. Ces variations ont leur importance, surtout si l'on considère que la majorité des Autochtones résident dans l'Ouest.

FIGURE 1: Niveau d'instruction des peuples autochtones au Canada



Source: Tiré des données de Statistique Canada par la CWF. Ne comprend que les personnes âgées de plus de 15 ans ne fréquentant pas l'école.

Il est sûr que le fait d'examiner l'Ouest canadien comme un tout masque certaines variations importantes au sein de la région, y compris les différences d'une province à une autre, de la vie dans la réserve à la vie à l'extérieur, de cohorte d'âge et de groupe d'identité. C'est à présent vers l'influence de ces variables que se tourne notre analyse.

1. Variations provinciales

Lorsqu'on examine les variations dans les niveaux d'instruction des Autochtones entre les provinces de l'Ouest, les données montrent que, d'est en ouest, la proportion des Autochtones ayant moins que le

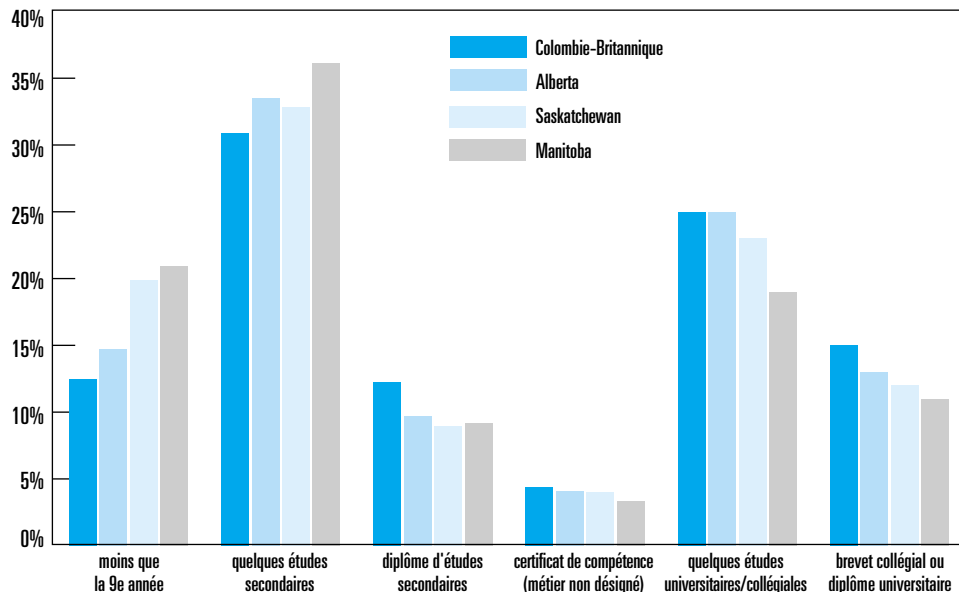
diplôme de l'école secondaire diminue. Ces résultats sont illustrés à la *Figure 2* où plus de 55 % des résidents autochtones du Manitoba possèdent moins que le diplôme d'études secondaires, comparativement à près de 42 % en Colombie-Britannique. En outre, bien que les étudiants autochtones soient plus susceptibles d'avoir décroché entre la 9^e et la 10^e année, les résidents de l'Alberta et de la Colombie-Britannique sont moins susceptibles d'avoir quitté l'école avant la 10^e année, et plus susceptibles d'avoir obtenu un certificat de fin d'études secondaires ou un diplôme collégial. En revanche, les résidents autochtones de la Saskatchewan sont ceux qui sont représentés de la façon la plus positive dans les catégories de fréquentation universitaire, et les étudiants de l'Alberta sont les moins susceptibles d'aller à l'université. Ces résultats ont des implications intéressantes pour les politiques et les programmes mis sur pied par les provinces, et il s'avère utile de préciser ici certains paramètres de ces variations.

2. Variations entre la réserve, l'extérieur de la réserve et le lieu de résidence

La qualité et la disponibilité des maisons d'enseignement dans les réserves et à l'extérieur varie sensiblement – ce que reflètent les différences dans les niveaux d'instruction des Autochtones selon leur lieu de résidence. Dans l'ensemble de l'Ouest, les niveaux de l'éducation autochtone hors des réserves sont supérieurs à ceux dans les réserves (*Figure 3*). Plus de 60 % des résidents des réserves décrochent avant d'obtenir un certificat de fin d'études secondaires – ce qui représente un contraste frappant avec les 45 % de résidents vivant en dehors des réserves.

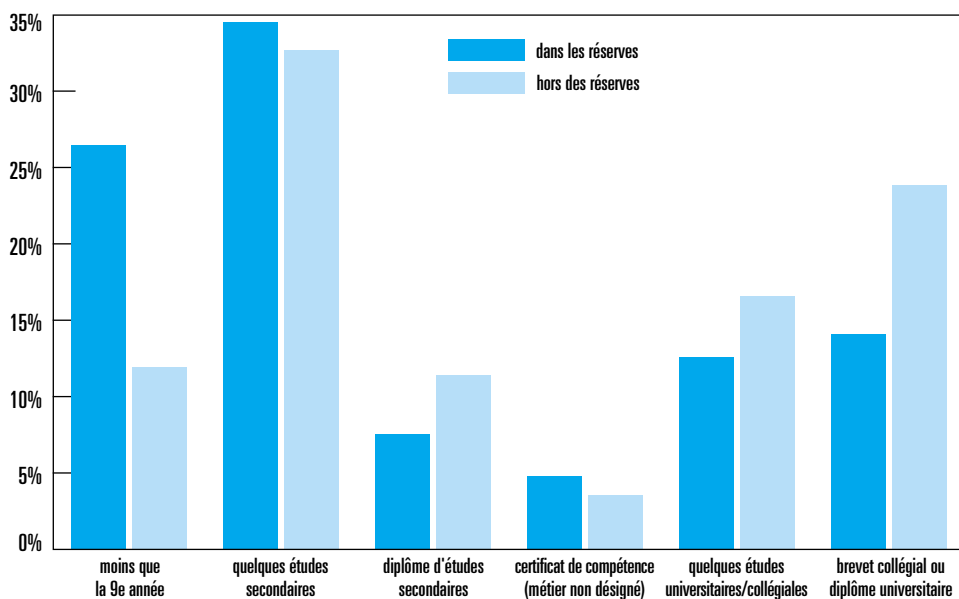
Fait encore plus inquiétant, c'est que la population habitant les réserves est sous-représentée de façon constante dans toutes les catégories de rendement postsecondaire, la seule exception étant celle des métiers non désignés. Cela reflète très probablement le fait que les communautés établies dans les réserves ont un accès relativement facile à des programmes professionnels, bien qu'il faille noter que l'achèvement des études secondaires n'est pas nécessaire pour obtenir un certificat de compétence pour métier non désigné.

FIGURE 2: Niveau d'instruction des Autochtones de l'Ouest canadien



Source: Tiré des données de Statistique Canada par la CWF. Ne comprend que les personnes âgées de plus de 15 ans ne fréquentant pas l'école.

FIGURE 3: Niveau d'instruction des Autochtones de l'Ouest selon le lieu de résidence



Source: Tiré des données de Statistique Canada par la CWF. Ne comprend que les personnes âgées de plus de 15 ans ne fréquentant pas l'école.

FIGURE 4: Indice de résidence
(Autochtones de l'Ouest canadien)

	Ouest	CB	AB	SK	MB
moins que la 9e année	0.45	0.48	0.42	0.49	0.47
quelques études secondaires	0.95	0.96	0.92	1.03	0.91
diplôme d'études secondaires	1.51	1.19	1.91	1.38	1.88
certificat de compétence (métier non désigné)	0.74	0.62	0.74	0.65	1.02
quelques études universitaires/collégiales	1.32	1.26	1.34	1.31	1.32
brevet collégial	1.75	1.36	1.85	1.68	2.36
diplôme universitaire	2.09	2.54	2.11	2.11	1.91

Source: Tiré des données de Statistique Canada par la CWF. Ne comprend que les personnes âgées de plus de 15 ans ne fréquentant pas l'école.

Pour explorer plus à fond comment les niveaux d'instruction diffèrent selon le lieu de résidence, on présente un indice des variations entre la réserve et l'extérieur pour chacune des provinces et pour l'Ouest considéré comme une entité (Figure 4). Un indice supérieur à 1 révèle une représentation hors réserve proportionnellement plus élevée dans la catégorie. Un indice égal à 1 indique que les représentations du lieu de résidence sont égales.

Dans chaque province, les résidents vivant à l'extérieur des réserves sont de beaucoup plus susceptibles d'avoir obtenu un certificat de fin d'études secondaires, et ils sont au moins deux fois plus susceptibles d'avoir obtenu un diplôme universitaire (à l'exception du Manitoba qui se situe à 1,91). En aucun cas la population à l'extérieur des réserves n'est susceptible d'avoir abandonné l'école avant la 10^e année au même degré que la population vivant dans les réserves. Il s'ensuit que, dans chacune des provinces de l'Ouest, le rendement scolaire des résidents des réserves est moins positif que celui des résidents vivant en dehors, et ce, de façon constante.

Est-ce qu'il existe des différences entre les niveaux de scolarité entre les résidents autochtones qui vivent hors des réserves en région urbaine et ceux qui vivent à la campagne? En résumé, oui. De nombreuses études ont montré que les

niveaux d'instruction des Canadiens vivant en région rurale sont en général plus faibles que ceux des Canadiens vivant en région urbaine, et que l'une des raisons de cette différence tient à l'accès aux services d'enseignement. La population autochtone ne fait pas exception. Dans l'Ouest, bien que la variation soit moins prononcée, les représentations urbaine/rurale dans chacune des catégories de scolarité reflètent celles de l'analyse portant sur la vie hors de la réserve ou dans la réserve.

Les résidents autochtones urbains sont plus susceptibles d'avoir fréquenté des établissements postsecondaires et ceux ruraux sont plus susceptibles d'avoir décroché avant la 10^e année. La divergence principale se produit dans la catégorie des diplômes d'études collégiales, où les résidents ruraux sont plus susceptibles d'en obtenir un que les résidents urbains. Les résidents autochtones vivant dans la réserve comme ceux habitant une zone rurale sont les plus susceptibles d'obtenir des certificats de compétence pour métier non désigné – une différence qui a de fortes implications pour le marché de l'emploi.

3. Variations selon la cohorte d'âge

Il existe un contraste appréciable dans les niveaux de scolarité selon la cohorte d'âge (Figure 5 et Figure 6). Les individus âgés de 25 à 64 ans affichent les rendements scolaires les plus positifs de tous les groupes d'âge – plus de 25 % ayant obtenu un diplôme d'études collégiales ou un diplôme universitaire – résultat encourageant quand on considère que ces individus sont de l'âge de la population active primaire.

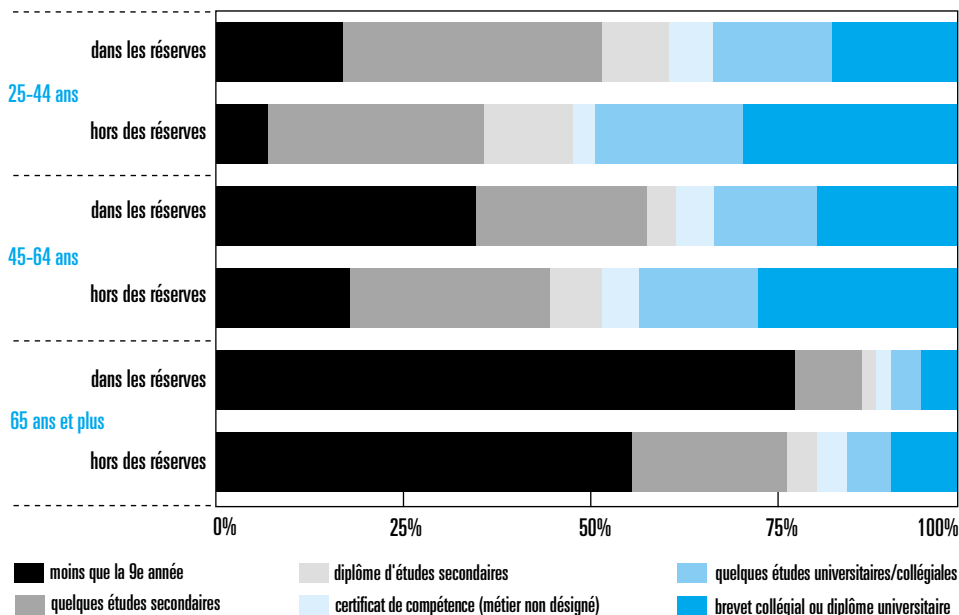
Comme nous venons de le noter, les résidents vivant dans les réserves sont susceptibles d'avoir décroché plus tôt que les résidents vivant en dehors, et ce, dans tous les groupes d'âge. Il est à remarquer que, chez les Autochtones âgés de 65 ans et plus vivant dans les réserves, près de 85 % d'entre eux n'ont pas terminé le secondaire, ce qui représente la plus forte proportion de toutes les cohortes. Bien que cette cohorte ne fasse pas directement partie de la future population active, en tant qu'aînés et grands-parents, les individus qui la composent ont une influence sur les décisions en matière d'enseignement pour les plus jeunes.

Les distinctions rattachées au lieu de résidence deviennent particulièrement nettes pour les Autochtones âgés de 15 à 24 ans (Figure 6). Plus de 70 % de ceux habitant les réserves décrochent avant d'obtenir le certificat de l'école secondaire, comparativement à près de 55 % de ceux vivant à l'extérieur. De ces derniers, environ 15 % des 15 à 16 ans décrochent avant la 9^e année – contraste frappant avec les 35 % des 15 à 16 ans qui habitent les réserves. Au total, près de 75 % des Autochtones âgés de 17 à 19 ans ont moins que le diplôme de fin d'études secondaires, ce qui représente une très grosse majorité de la cohorte qui en est à l'achèvement des études secondaires. Cela soulève une problématique inquiétante: cette cohorte de jeunes Autochtones quitte l'école à un stade très précoce, et il est en fait probable que certains de ces élèves décrochent bien avant d'être en âge de travailler.

On trouvera les explications de l'abandon précoce des programmes primaire et secondaire par les jeunes Autochtones urbains dans un rapport publié par Statistique Canada sur les premiers résultats de l'Enquête sur les Autochtones de 2001 (O'Donnell et Tait, 2003), qui souligne que chez les jeunes Autochtones de 15 à 19 ans, 24 % de garçons et 15 % de filles disent qu'ils ont décroché parce qu'ils s'ennuyaient à l'école, 19 % parce qu'ils voulaient travailler et 25 % de répondants de sexe féminin ont invoqué comme raison le fait qu'elles étaient enceintes. L'étude déclare plus loin que beaucoup de jeunes de 15 à 19 ans qui ont décroché avant de terminer leur secondaire sont susceptibles de retourner finir leurs études plus tard, à un moment quelconque. Ce résultat est manifeste dans la catégorie des 20 à 24 ans de la Figure 6, qui révèle des niveaux de scolarité relativement plus élevés par rapport aux autres cohortes de jeunes.

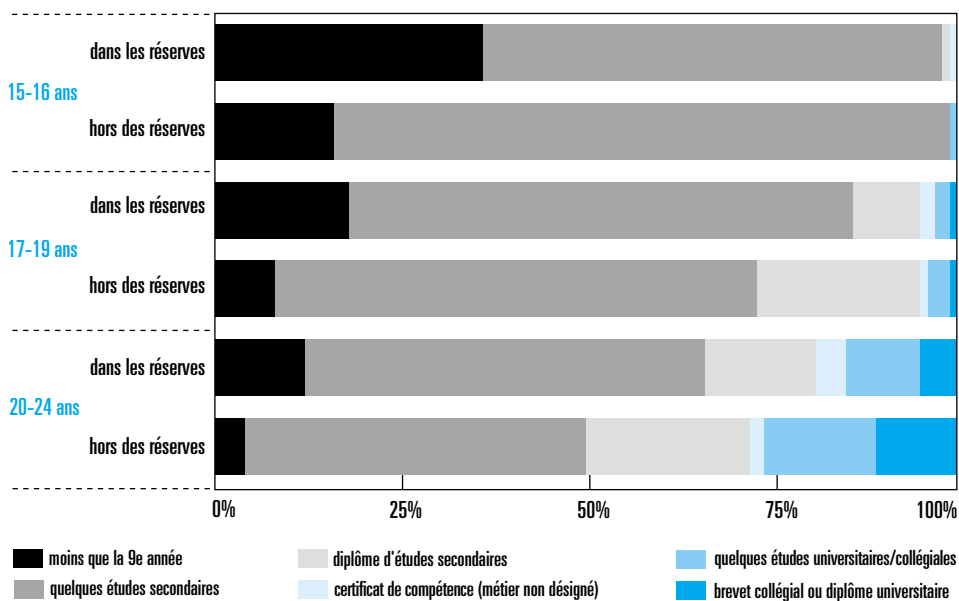
Les données concernant le lieu de résidence ont d'importantes retombées pour les variations des niveaux de scolarité dans les provinces de l'Ouest. Le Manitoba et la Saskatchewan, les deux provinces qui ont la plus grande proportion d'individus habitant dans des réserves (37,0 et 38,8 % respectivement), affichent la plus forte incidence d'Autochtones qui abandonnent l'école avant la 10^e année – phénomène qui va de pair avec les tendances des niveaux de scolarité pour les résidents habitant les réserves. L'Alberta et la

FIGURE 5: Niveau d'instruction des Autochtones de l'Ouest selon le lieu de résidence



Source: Tiré des données de Statistique Canada par la CWF. Ne comprend que les personnes âgées de plus de 15 ans ne fréquentant pas l'école.

FIGURE 6: Niveau d'instruction des Autochtones de l'Ouest selon le lieu de résidence



Source: Tiré des données de Statistique Canada par la CWF. Ne comprend que les personnes âgées de plus de 15 ans ne fréquentant pas l'école.

Colombie-Britannique montrent néanmoins une plus grande proportion d'individus possédant un certificat de fin d'études secondaires ou un diplôme d'études collégiales, ce qui correspond aux plus gros effectifs urbains dans la population autochtone de ces deux provinces (56,6 et 55,1 % respectivement).

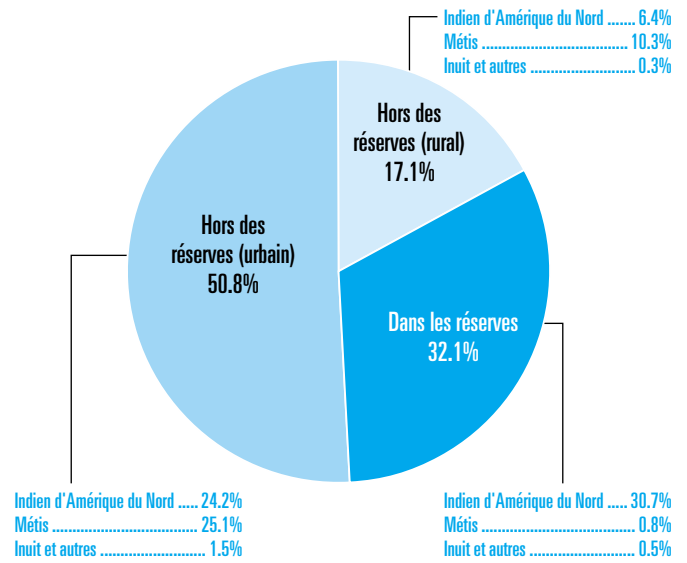
On peut noter cependant deux écarts intéressants. Au Manitoba comme en Saskatchewan, la proportion des individus qui possèdent un diplôme universitaire est supérieure ou égale à celle de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, les deux provinces ayant la plus faible proportion de résidents vivant dans des réserves. De surcroît, la Colombie-Britannique a la plus forte proportion d'individus qui possèdent un certificat de compétence en métier non désigné – un niveau de scolarisation plus fréquent parmi les résidents vivant dans des réserves que parmi ceux vivant en dehors. Il ressort donc de cette analyse que, même si les différences entre la réserve et l'extérieur ont une grande influence sur les niveaux de scolarité, il y a d'autres facteurs qui interviennent dans les résultats.

4. Variations dans les groupes d'identité

Étant donné les différences appréciables dans les résultats sur le plan de l'éducation entre les résidents urbains, ceux ruraux et ceux vivant dans des réserves, on peut se poser la question suivante, à savoir à quel degré se manifestent ces variations parmi les groupes déclarant des identités diverses. Le groupe auquel un individu appartient peut influencer les résultats scolaires par le biais de variations dans l'accès aux services éducatifs ou aux subventions, ou bien par le biais de différences historiques ou culturelles qui se traduisent par un désir plus ou moins grand de fréquenter l'école. Au total, 61,3 % de la population autochtone de l'Ouest de plus de 15 ans qui ne fréquente pas l'école déclare une identité d'Indien d'Amérique du Nord, 36,2 % en déclare une de Métis, et seulement 2,3 % en déclare une d'Inuit ou d'autre origine.

Les distributions géographiques des groupes d'identité autochtone (des groupes d'appartenance à la population autochtone des Indiens d'Amérique du Nord, des Métis et des Inuits) de l'Ouest sont présentées à la Figure 7. La grande majorité des individus qui vivent dans les réserves déclarent une identité indienne d'Amérique du Nord (96,0 %), tandis que, dans les régions rurales, 37,6 % des Autochtones sont Indiens d'Amérique du Nord et 60,6 % sont Métis, et que, en région urbaine, 42,1 % sont Indiens d'Amérique du Nord et 55,2 % Métis.

FIGURE 7: Lieu de résidence des Autochtones dans l'Ouest



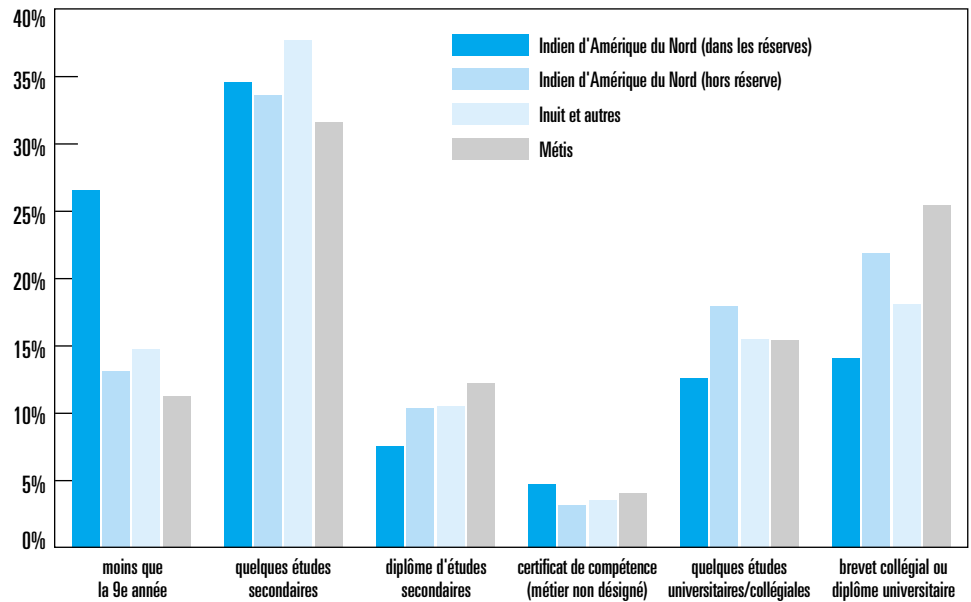
Source: Tiré des données de Statistique Canada par la CWF. Ne comprend que les personnes âgées de plus de 15 ans ne fréquentant pas l'école.

Pour calculer les variations dans les niveaux de scolarité chez les groupes déclarant une identité autochtone tout en tenant compte de l'effet des variations réserve/extérieur, on a séparé la population d'identité autochtone en quatre catégories: Indiens d'Amérique du Nord vivant dans les réserves; Indiens d'Amérique du Nord vivant hors des réserves; Inuits et autres; et Métis (Figure 8).

Les individus classés dans le groupe à réponse unique des Métis affichent le degré de scolarisation le plus positif de tous les groupes déclarant une identité autochtone: les Métis sont les moins susceptibles de décrocher avant l'obtention du certificat de fin d'études secondaire, et les plus susceptibles d'obtenir un certificat ou diplôme postsecondaire. Parmi tous les groupes d'appartenance à la population autochtone, ceux qui déclarent une identité d'Indiens d'Amérique du Nord vivant hors réserve sont les plus susceptibles de fréquenter l'université et d'y obtenir un diplôme, et les moins susceptibles d'avoir obtenu un certificat de compétence pour métier non désigné. Les plus faibles rendements au postsecondaire pour le groupe vivant dans les réserves doivent retenir tout particulièrement notre attention, vu que les possibilités de s'instruire dans les réserves sont souvent restreintes et que les résidents qui les habitent doivent probablement les quitter pour aller au collège ou à l'université.

Des trois catégories de groupes déclarant une identité autochtone vivant à l'extérieur des réserves, aucun en particulier n'affiche des résultats proportionnellement négatifs sur le plan de l'éducation. En fait, tous les groupes qui ont donné comme réponse qu'ils habitaient hors des réserves affichent constamment une participation au postsecondaire plus élevée (à l'exception de la catégorie des certificats de compétence pour métiers non désignés), ainsi que de plus faibles incidences de décrochage avant la 10^e année – là encore, de façon constante (les Métis étant les moins susceptibles de décrocher avant la 10^e année), par rapport au groupe vivant dans les réserves.

FIGURE 8: Niveau d'instruction des Autochtones dans l'Ouest selon leur identité



Source: Tiré des données de Statistique Canada par la CWF. Ne comprend que les personnes âgées de plus de 15 ans ne fréquentant pas l'école.

Que nous suggèrent ces résultats quant à l'influence du groupe d'appartenance autochtone d'un individu sur son rendement scolaire? Il est clair que le groupe ne représente pas un élément décisif qui influence le niveau de scolarité. C'est plutôt dans les variations entre la vie dans les réserves et la vie en dehors que les niveaux d'instruction diffèrent; tous les groupes déclarant une identité et vivant hors des réserves affichent des niveaux scolaires semblables.

NIVEAU DE SCOLARISATION: Sommaire des résultats clés

L'analyse concernant le niveau de scolarisation des Autochtones a révélé les points suivants:

- Dans l'Ouest comme dans le Canada tout entier, les élèves autochtones sont plus susceptibles de décrocher entre la 9^e et la 10^e année, mais les Autochtones de l'Ouest sont moins susceptibles d'avoir obtenu des certificats ou diplômes du postsecondaire.
- Les niveaux scolaires des résidents des réserves sont constamment plus faibles que ceux des Autochtones qui vivent à l'extérieur, et ce, dans toutes les cohortes d'âge.

Plus du double des Autochtones vivant dans les réserves ont quitté l'école avant la 9^e année comparativement à ceux qui vivent en dehors.

- À l'intérieur de groupes d'âge spécifiques, les Autochtones de 25 à 64 ans affichent les niveaux de scolarisation les plus élevés de tous les groupes d'âge: environ 25 % sont détenteurs d'un brevet collégial ou d'un diplôme universitaire – résultat positif quand on considère que ces individus constituent la population primaire en âge de travailler.
- Les distinctions entre les cohortes d'âge ressortent nettement pour les Autochtones âgés de 17 à 19 ans: au total, près de 75 % de ce groupe détiennent moins qu'un diplôme du secondaire, ce qui représente une importante majorité de la cohorte ayant achevé des études secondaires.
- Alors que le lieu de résidence d'un individu a une plus grande influence sur son rendement scolaire que son appartenance à la population autochtone, le groupe déclarant une identité métis est celui qui est le plus susceptible parmi les autres groupes autochtones d'avoir obtenu un certificat de fin d'études secondaires ou un diplôme postsecondaire.

MESURES RELATIVES À LA MAIN-D'ŒUVRE

Le taux d'activité: Le taux d'activité se définit comme le nombre d'individus constituant la population active (occupant un emploi comme étant en chômage) divisé par la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité fournit en général une indication de la tendance d'un groupe à chercher activement un travail et/ou à avoir un emploi, et il laisse voir les variations dans la propension des individus à fréquenter l'école, à prendre leur retraite ou à rester au foyer. L'analyse du 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.

Le taux d'emploi: Le taux d'emploi se définit 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 totale de 15 ans et plus, 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 bonne indication des résultats obtenus sur le marché du travail par un groupe particulier, surtout quand on le compare au taux d'activité. Quand le taux d'emploi se rapproche du taux d'activité, le nombre de personnes qui étaient en chômage mais à la recherche d'un emploi diminue.

Le 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 en chômage). Le taux de chômage est utile en ce qu'il ne mesure des divergences que pour la population active, excluant 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 ».

Ces résultats soulèvent plusieurs questions importantes: quelles répercussions ont des niveaux de scolarité spécifiques sur les taux de réussite de la population active? Existe-t-il des écarts dans la main-d'œuvre entre les populations autochtone et générale pour tous les niveaux de scolarité? Est-ce que les atouts en termes d'emploi et de revenus découlant d'une éducation plus poussée rejoignent équitablement tous les Autochtones de l'Ouest, qu'ils vivent dans les réserves ou en dehors? C'est maintenant vers ces questions que se tourne notre analyse.

QUELLES SONT LES RÉPERCUSSIONS SUR L'EMPLOI ET LE REVENU POUR CEUX QUI ABANDONNENT L'ÉCOLE DE BONNE HEURE?

L'éducation est un élément de base essentiel qui conditionne les futurs résultats sur le plan professionnel. Elle est étroitement liée à des résultats positifs pour la population active et à des revenus d'emploi plus élevés, sans oublier qu'elle sert d'indicateur général de la qualité de vie. Il est donc important de bien saisir jusqu'à quel point une scolarisation plus poussée pour les Autochtones de l'Ouest débouche sur une amélioration de leurs résultats professionnels. Cette section analyse les répercussions sur l'emploi et le revenu qui sont associées au niveau d'instruction.

1. Répercussions sur la population active

Afin d'examiner le rapport entre les niveaux d'instruction et les résultats obtenus sur le marché du travail, il faut procéder à une analyse des trois variables les plus courantes de la population active, soit le taux d'activité, le taux d'emploi et le taux de chômage. Rappelons que, dans cette analyse, le terme « population » se réfère à la population ayant déclaré une identité autochtone âgée de 15 ans et plus qui, au moment de l'étude, ne fréquentait pas l'école.

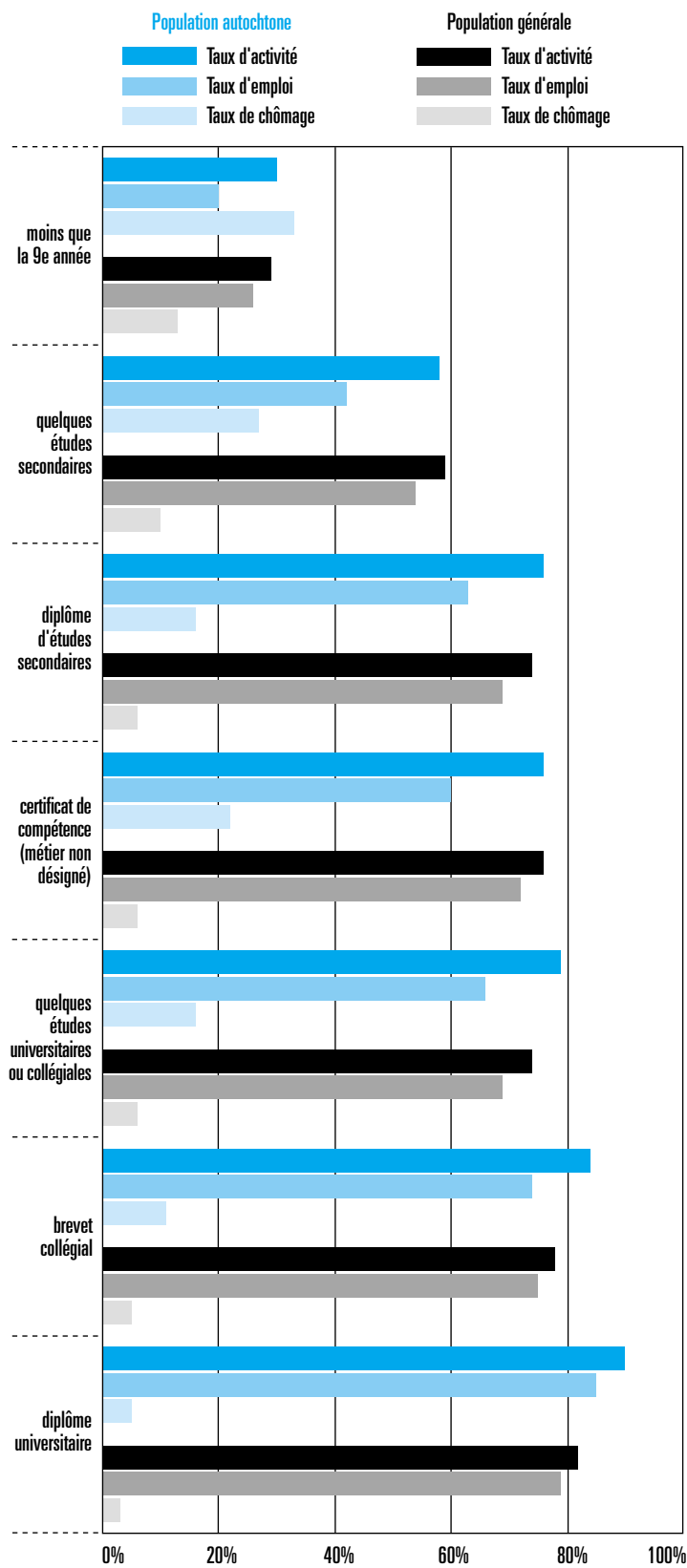
a) Variations entre les populations autochtone et générale – La Figure 9 illustre la comparaison, entre les populations autochtone et générale, des taux d'activité, d'emploi et de

chômage dans l'Ouest pour des niveaux d'instruction spécifiques. On peut noter que le taux d'activité pour les individus qui ont moins que la 9^e année ou qui ont fait une partie du deuxième cycle est de 30 et 60 % respectivement, tandis que pour tout autre niveau d'instruction, le taux d'activité dépasse 70 % (y compris dans la catégorie des finissants du secondaire). En outre, le taux de chômage pour les individus qui ont moins que le certificat d'études secondaires est le plus élevé de toutes les catégories respectives de niveaux d'instruction. En d'autres mots, les individus qui ont moins que le diplôme du secondaire sont les moins susceptibles de participer au marché du travail, et ceux qui y participent sont les plus susceptibles d'être au chômage. Cette constatation a son importance étant donné que près de 50 % des Autochtones de l'Ouest ont moins que le certificat d'études secondaires.

Afin de donner une idée plus précise de la disparité relative entre les résultats professionnels des deux groupes, on présente une série d'indices de taux de chômage et d'activité pour divers niveaux d'instruction (Figure 10 et Figure 11). On calcule ces indices en divisant les pourcentages de la population autochtone par ceux de la population générale, et ce, pour chaque catégorie d'instruction respective. Un indice ayant la valeur 1 indique que les deux groupes sont représentés en nombre égal dans cette catégorie. Un indice supérieur à 1 indique une représentation autochtone proportionnellement plus grande dans la catégorie, alors qu'un indice inférieur à 1 révèle une représentation plus faible. Les indices des Figures 10 et 11 incluent de l'information sur l'ensemble de l'Ouest en plus de celle sur chacune des provinces de l'Ouest. Cela permet, en comparant les indices, de compenser 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 coût de la vie.

La première colonne de la Figure 10 montre que, sauf pour une partie de la catégorie du secondaire, le taux d'activité des Autochtones dans l'Ouest est égal ou supérieur à celui de la population générale, et ce, pour tous les niveaux d'instruction. En fait, dans chacune des provinces de l'Ouest, les Autochtones qui ont fréquenté des institutions postsecondaires non liées à des métiers affichent de façon constante des taux d'activité plus élevés par rapport à la population générale. Dans le cas de la Colombie-Britannique, les Autochtones qui n'ont pas le certificat de fin d'études secondaires participent au marché du travail à un taux plus élevé que la population générale.

FIGURE 9: Niveau d'instruction et situation professionnelle
(Autochtones et population générale, Ouest canadien)



Source: Tiré des données de Statistique Canada par la CWF. Ne comprend que les personnes âgées de plus de 15 ans ne fréquentant pas l'école.

FIGURE 10: Indice du taux d'activité
(Autochtones de l'Ouest canadien)

	Ouest	CB	AB	SK	MB
moins que la 9e année	1.05	1.22	0.94	0.98	1.01
quelques études secondaires	0.98	1.12	0.96	0.82	0.96
diplôme d'études secondaires	1.02	1.10	1.00	0.90	1.01
certificat de compétence (métier non désigné)	1.00	1.04	0.93	0.93	1.07
quelques études universitaires/collégiales	1.07	1.11	1.04	1.02	1.07
brevet collégial	1.07	1.10	1.05	1.02	1.08
diplôme universitaire	1.09	1.09	1.06	1.09	1.08

Source: Tiré des données de Statistique Canada par la CWF. Ne comprend que les personnes âgées de plus de 15 ans ne fréquentant pas l'école.

FIGURE 11: Indice du taux de chômage
(Autochtones de l'Ouest canadien)

	Ouest	CB	AB	SK	MB
moins que la 9e année	2.63	1.96	3.30	3.42	3.27
quelques études secondaires	2.68	2.13	2.85	3.82	3.19
diplôme d'études secondaires	2.63	2.52	2.35	3.47	3.00
certificat de compétence (métier non désigné)	3.92	3.47	4.92	4.84	3.47
quelques études universitaires/collégiales	2.62	2.48	2.78	3.50	2.70
brevet collégial	2.53	2.40	2.41	3.35	3.18
diplôme universitaire	1.52	1.15	0.98	3.43	2.08

Source: Tiré des données de Statistique Canada par la CWF. Ne comprend que les personnes âgées de plus de 15 ans ne fréquentant pas l'école.

Ces constatations sont d'une grande importance. Le fait que les Autochtones de l'Ouest ayant au moins le certificat de fin d'études secondaires participent plus intensément au marché du travail que la population générale augure bien pour l'avenir du marché canadien d'approvisionnement en main-d'œuvre: il existe une volonté de la part des Autochtones à participer pleinement à la population active, sans égard pour leur niveau d'instruction.

C'est dans les indices de chômage que se manifestent les inégalités en ce qui concerne la population active. Comme l'illustre la *Figure 11*, pour pratiquement tous les niveaux d'instruction, le taux de chômage pour les Autochtones est au moins le double de celui de la population générale et, dans certains cas, le quadruple.

Un point à retenir est celui de la situation des Autochtones détenteurs d'un certificat de compétence pour métier non désigné, qui résident en Alberta et en Saskatchewan: le taux d'activité autochtone dans cette catégorie est inférieur à celui de la population générale, et le taux de chômage autochtone atteint presque le quintuple. Vu que ce taux élevé de chômage se combine à un taux d'activité plus faible, il est fort possible que les individus représentés dans ces catégories soient caractérisés par le phénomène du travailleur découragé.

Dans la majorité des cas cependant, à l'exclusion de la catégorie du certificat d'aptitude professionnelle, à mesure que les Autochtones obtiennent des certificats, brevets ou diplômes plus avancés, l'écart dans le taux de chômage diminue. Ces résultats sont particulièrement encourageants en Alberta, où le taux de chômage pour les Autochtones détenteurs d'un diplôme universitaire est effectivement inférieur à celui de la population générale.

En résumé, bien que les taux d'activité de la population autochtone dépassent d'ordinaire ceux de la population générale pour tous les niveaux d'instruction dans l'Ouest, l'incidence du chômage pour les Autochtones reste dans l'ensemble beaucoup plus élevée. Les résultats obtenus sur le marché du travail par les Autochtones qui choisissent d'obtenir un diplôme universitaire s'améliorent considérablement – pour les diplômés universitaires, le taux d'activité dépasse celui de la population générale, et l'indice de chômage est le plus faible de toutes les catégories de niveaux d'instruction.

b) Variations entre les Autochtones vivant dans des réserves et ceux habitant en dehors – Étant donné l'importance des divergences entre les niveaux d'instruction des individus selon leur lieu de résidence, il s'avère utile de déterminer si les retombées bénéfiques sur le marché du travail d'une éducation plus poussée affectent également tous les Autochtones de l'Ouest, qu'ils habitent ou non dans des réserves.

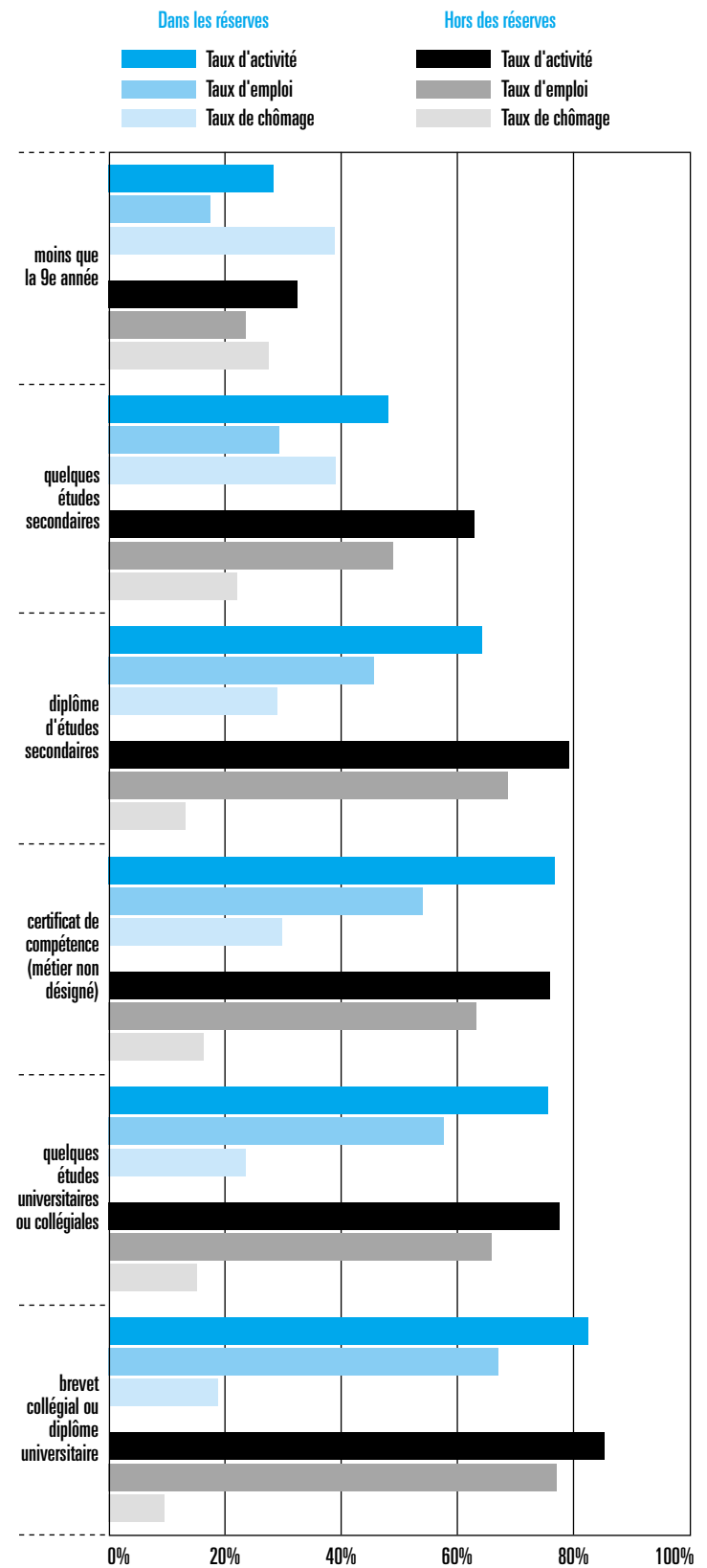
Pour les niveaux scolaires du primaire et du secondaire, ceux qui vivent hors des réserves font partie de la population active dans des proportions supérieures à ceux habitant des réserves (Figure 12), et pour chaque catégorie respective, à une augmentation du niveau d'instruction individuel, correspond une plus forte tendance à faire partie de la population active. En outre, le taux de chômage pour les habitants des réserves est dans l'ensemble plus élevé. S'ils ont moins que le certificat de fin d'études secondaires, ces derniers connaissent un taux de chômage d'environ 40 %, qui diminue à un peu moins de 30 % avec le diplôme d'études secondaires. Réciproquement, le taux de chômage pour ceux qui habitent hors des réserves et ont moins que le diplôme du secondaire se situe entre 20 et 30 %, diminuant à environ 12 % lorsqu'ils ont le diplôme du secondaire.

Ces variations liées au lieu de résidence peuvent, dans une certaine mesure, s'expliquer par la présence d'économies traditionnelles. Les résidents habitant les réserves dans des communautés éloignées sont susceptibles de se joindre aux activités de chasse et de cueillette, ce qui se répercute dans les données par des taux d'activité plus faibles. En fait, une analyse du marché du travail portant sur les Autochtones australiens a trouvé que les facteurs qui intègrent l'accès à un mode de vie traditionnel sont corrélés de façon étroite à de forts déclin de la main-d'œuvre disponible, ainsi qu'à une volonté moindre de faire partie de la population active dominante (Hunter et Gray, 1999).

Au niveau postsecondaire, les distinctions liées au lieu de résidence diminuent avec l'augmentation du niveau d'instruction. Tout d'abord, dans toutes les catégories du postsecondaire, le taux d'activité (que ce soit dans les réserve ou à l'extérieur) dépasse 70 % (atteignant presque les 90 % dans certains cas). Deuxièmement, le taux de chômage pour le postsecondaire est nettement inférieur au taux du primaire et du secondaire. Troisièmement, les résidents vivant dans les réserves comme ceux habitant l'extérieur, qui sont diplômés de l'université, font partie de la population active à environ 90 %, et le taux de chômage est pratiquement équivalent, comblant ainsi l'écart dans la main-d'œuvre qui vit dans les réserves et celle habitant en dehors.

Ces données révèlent dans l'ensemble que l'obtention d'un certificat du secondaire ou des études postsecondaires ont des effets positifs sur tous les Autochtones, ceux habitant les réserves comme ceux vivant en dehors. Les taux d'activité ont

FIGURE 12: Éducation et situation professionnelle des Autochtones
(dans les réserves et en dehors, Ouest canadien)



Source: Tiré des données de Statistique Canada par la CWF. Ne comprend que les personnes âgées de plus de 15 ans ne fréquentant pas l'école.

tendance à augmenter et ceux de chômage à diminuer. Pour l'Ouest en général, ce sont les résidents vivant dans les réserves qui ont le plus à gagner en obtenant un diplôme universitaire: il s'ensuit non seulement une réduction des disparités sur le marché du travail entre les Autochtones et la population générale, mais les écarts entre réserve et extérieur diminuent très nettement, ce qui représente un double bénéfice.

Il y a néanmoins une exception intéressante dans le cas du taux de chômage d'environ 30 % associé aux habitants des réserves qui possèdent un certificat de compétence pour métier non désigné. Il s'agit là d'une importante observation vu que ce genre de certificat constitue la seule catégorie du postsecondaire pour laquelle, dans l'Ouest, la population habitant les réserves est représentée en proportion plus grande que celle vivant en dehors. Ce qui soulève une question majeure concernant le degré auquel les programmes d'éducation et de formation dans les réserves correspondent à des possibilités d'emploi durables.

2. Répercussions sur le revenu d'emploi

Il est clair que, dans l'Ouest, la situation de l'emploi pour les Autochtones s'améliore avec l'éducation: les Autochtones qui ont un plus haut niveau d'instruction sont plus susceptibles de participer à la vie active, et ils réussissent mieux à obtenir et à conserver un emploi. Il s'avère maintenant utile de déterminer le degré auquel le niveau du revenu d'emploi varie avec l'éducation, et si les bénéfices s'étendent à tous les Autochtones de l'Ouest, qu'ils habitent les réserves ou en dehors, en région urbaine.

Les bénéfices de l'éducation en ce qui concerne le revenu d'emploi sont illustrés au moyen des revenus de carrière individuels. Ces revenus sont ceux que les individus peuvent s'attendre à gagner durant leur vie. Les rémunérations tirées de l'emploi utilisées dans cette analyse sont celles de la population ayant déclaré une identité autochtone, qui ne fréquente pas l'école et dont l'âge se situe entre 25 et 44 ans. On choisit cette cohorte d'âge pour un certain nombre de raisons. Tout d'abord, la limite d'âge inférieure est placée à 25 ans pour tenir compte du fait que les jeunes Autochtones sont susceptibles de terminer leur scolarité plus tard; cette cohorte d'âge comprend donc les individus qui ont eu une occasion supplémentaire de terminer leurs études à un niveau plus avancé. De plus, l'utilisation de cette limite d'âge de 25 ans exclut les individus qui en sont à la

fin de l'adolescence et se cherchent un travail plutôt que chercher à faire carrière, ce qui provoquerait une distorsion des données vers le bas. Quant à l'âge de 44 ans, il est choisi comme limite supérieure afin de neutraliser les répercussions qu'a sur le niveau d'emploi le fait que certains individus de plus de 50 ans gagnent moins en raison d'une déficience d'habiletés, ou parce qu'ils ont des difficultés à trouver un emploi et à gagner le même revenu élevé au cas où ils soient réduits au chômage (pour une analyse plus détaillée du marché de l'emploi et des répercussions, se reporter à Howe, 2002).

Les *Figures 13 et 14* illustrent la répartition du revenu selon le niveau d'instruction pour les résidents vivant dans les réserves et pour ceux habitant l'extérieur en région urbaine, respectivement. La valeur du revenu médian constitue un bon indicateur de cette répartition pour un groupe précis. Le revenu médian est le niveau de revenu où la moitié des données observées se situe au-dessus de cette valeur, et la moitié au-dessous. Les analyses contenues dans cette section se concentrent sur des fourchettes de revenu médian plutôt que sur des valeurs spécifiques.

Il est à noter que, dans la catégorie moins que le secondaire deuxième cycle, la fourchette du revenu médian pour chaque groupe est de 10 000 à 19 999 \$. Dans les réserves en fait, près de 75 % des individus gagnent moins de 20 000 \$. En revanche, la répartition du revenu s'améliore avec l'éducation. En ce qui concerne les résidents urbains habitant hors des réserves, la fourchette du revenu médian pour les diplômés du secondaire et du postsecondaire est presque toujours de 20 000 à 29 999 \$, et celle pour les diplômés universitaires (des deux groupes) est de 30 000 à 39 999 \$, ce qui représente une augmentation de 20 000 \$ par rapport aux individus ayant moins que le certificat d'études secondaires.

Les améliorations pour les habitants vivant dans les réserves sont le plus visibles dans les proportions de la fourchette du revenu la plus basse. L'exemple le plus frappant est celui de la fourchette de moins de 10 000 \$: presque 50 % des résidents habitant les réserves qui n'ont pas le certificat d'études secondaires gagnent moins de 10 000 \$, mais ce pourcentage diminue à 35 % pour la catégorie de ceux qui ont ce certificat, et à 10 % pour celle des diplômés d'université. Que nous révèlent ces résultats? Que de plus hauts niveaux d'éducation sont reliés à des proportions sensiblement inférieures d'individus gagnant moins de 10 000 \$, une fourchette de gains qui se situe bien au-dessous de toute estimation de prospérité.

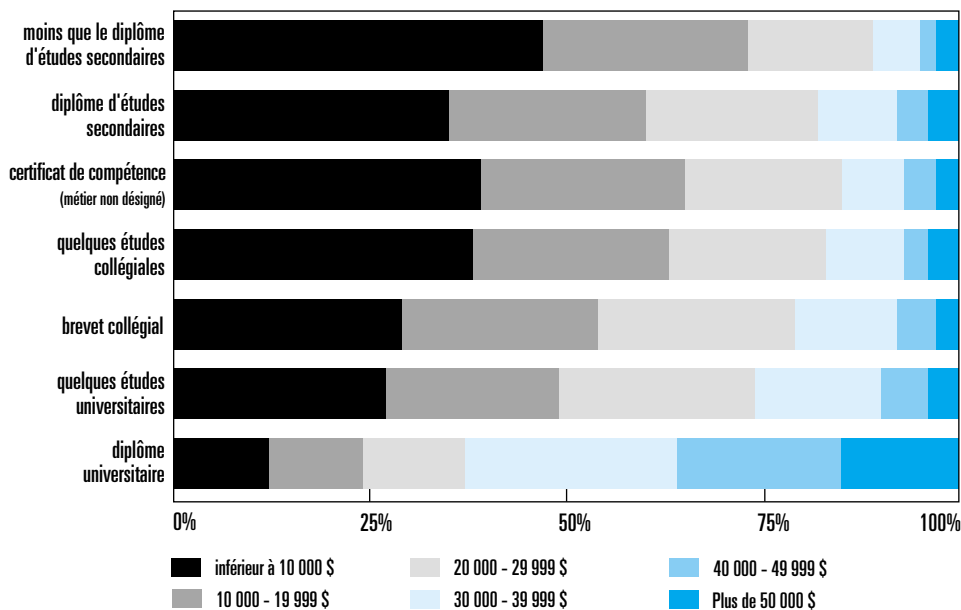
Une comparaison de la répartition du revenu des résidents vivant dans les réserves avec ceux qui habitent en dehors en région urbaine révèle des variations intéressantes. Dans le cas des premiers, le revenu médian pour un diplômé du secondaire, un détenteur de certificat de compétence pour métier non désigné ou un détenteur de brevet collégial se situe dans la fourchette de 10 000 à 19 999 \$, mais dans le cas des seconds, pour ces mêmes catégories il passe dans celle de 20 000 à 29 999 \$. Au niveau du diplôme universitaire, bien que la fourchette du revenu médian pour les deux groupes soit de 30 000 à 39 999 \$, presque deux fois plus d'Autochtones vivant en région urbaine gagnent plus de 50 000 \$.

Rappelons-nous qu'au niveau du diplôme universitaire, les écarts dans la situation de l'emploi entre résidents vivant dans les réserves et ceux habitant l'extérieur s'effacent. Ces observations soulèvent une question intéressante: y a-t-il lieu, pour tous les niveaux d'instruction, de soupçonner l'existence d'un écart de revenu entre résidents des réserves et ceux de l'extérieur vivant en région urbaine? La réponse est quelque peu complexe.

Tout d'abord, il faut compter avec les retombées des exemptions fiscales pour les résidents des réserves. Les fiches de renseignements d'Affaires indiennes et du Nord Canada précisent que les biens personnels d'un individu ou d'une bande autochtone situés dans une réserve sont exonérés d'impôt, et que le revenu d'emploi d'un Indien inscrit travaillant dans une réserve est également considéré comme non imposable (AINC, 2002). Ces faits suggèrent que, même si le revenu brut des résidents habitant les réserves peut être inférieur à celui des résidents habitant en dehors, le salaire net de ces deux groupes pourrait plus se situer sur un pied d'égalité que ne l'indiquent les données.

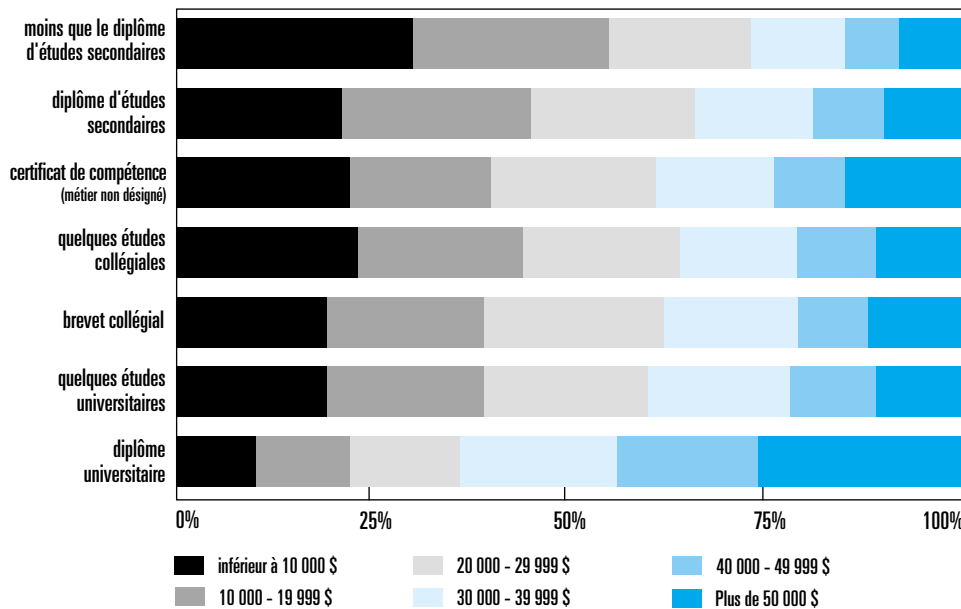
Un point à retenir est que si les fonctions de l'emploi s'accomplissent en dehors de la réserve, le revenu du travailleur sera assujéti à l'impôt en vigueur. On ne connaît pas le degré auquel les résidents

FIGURE 13: Revenu des Autochtones vivant dans les réserves selon leur niveau d'instruction



Source: Tiré des données de Statistique Canada par la CWF. Ne comprend que les personnes âgées de plus de 15 ans ne fréquentant pas l'école.

FIGURE 14: Revenu des Autochtones vivant hors réserve en milieu urbain selon leur niveau d'instruction



Source: Tiré des données de Statistique Canada par la CWF. Ne comprend que les personnes âgées de plus de 15 ans ne fréquentant pas l'école.

des réserves gagnent un revenu à l'extérieur ou dans quelles proportions ils le font. Il est néanmoins fort probable que les communautés des réserves moins isolées ont de plus fortes proportions de résidents qui gagnent un revenu en dehors des réserves. En outre, certaines bandes vivant dans des réserves ont des pouvoirs élargis sur le plan fiscal, qui leur permettent d'instituer des taxes de vente au sein de leurs collectivités. Bien que ces taxes puissent réduire le revenu net des résidents des réserves, l'incidence est probablement minime.

Une façon de prendre en compte l'impact qu'ont les avantages liés à l'exemption fiscale dans les réserves sur le niveau de revenu brut est de s'attacher à la catégorie des diplômés universitaires. Ces derniers sont considérés comme un groupe très mobile, et pour que les employeurs les retiennent, le salaire qu'ils reçoivent doit refléter le prix du marché pour les compétences universitaires, autrement ces diplômés iront voir ailleurs. Si l'on considère donc que le salaire au niveau du diplôme universitaire est équivalent pour toutes les régions de résidence, les variations entre le revenu obtenu dans les réserves et celui hors réserve en région urbaine pour ce niveau d'instruction donneront une estimation des retombées de l'exemption fiscale dans les réserves. Il s'agit là d'une hypothèse logique étant donné que les variations dans le revenu dues au lieu de résidence au niveau du diplôme universitaire, illustrées dans les *Figures 13 et 14*, sont les plus prononcées dans la fourchette supérieure de revenu. Cela reflète le système d'impôt progressif actuel hors réserve: pour les fourchettes de revenus les plus basses (où l'impôt sur le revenu hors réserve est relativement faible), les revenus bruts hors réserve se rapprochent des revenus nets hors réserve, rendant ainsi directement comparables les revenus bruts dans les réserves et à l'extérieur. À mesure qu'augmentent les revenus, les impôts deviennent plus élevés hors réserve. Ainsi, bien que les revenus bruts hors réserve soient relativement élevés, les revenus nets hors réserve se rapprochent des revenus nets dans les réserves.

Si les variations concernant la catégorie des diplômés universitaires peuvent servir de mesure précise pour évaluer les retombées de l'exonération fiscale dans les réserves, le fait qu'une plus grande proportion de résidents vivant dans les réserves gagnent moins de 10 000 \$ pour chaque niveau d'instruction inférieur à la catégorie du diplôme universitaire signale un écart substantiel pour ce palier inférieur de revenu.

De plus, les fourchettes plus basses de revenu médian dans les réserves pour les catégories du certificat d'études secondaires, de l'école de métiers non désignés et du collège révèlent de plus faibles revenus dans les réserves malgré les avantages de l'exonération fiscale, puisque ces fourchettes de revenu médian se trouvent au bas de l'échelle de revenu. Par conséquent, les avantages liés à l'exemption fiscale n'expliquent pas à eux seuls l'écart de revenu lié au lieu de résidence.

Comment les niveaux du revenu d'emploi des Autochtones se comparent-ils à ceux des individus non autochtones? Un récent rapport publié par l'Institut C.D. Howe a dégagé certaines des variations dans le revenu entre les populations autochtone et non autochtone du Canada (Richards et Drost, 2003). En 1995, le revenu médian pour les Autochtones de plus de 15 ans y représentait 58 % de celui des non-Autochtones. La même année, deux tiers des Autochtones vivant dans les réserves et la moitié vivant à l'extérieur avaient moins que le diplôme du secondaire, comparativement à un tiers de la population non autochtone. De surcroît, une étude menée par Statistique Canada sur le revenu et la situation professionnelle des diplômés autochtones du postsecondaire a révélé que les Autochtones détenteurs d'un diplôme universitaire au Canada gagnent 6 % de plus en moyenne que les autres diplômés universitaires, et que les Autochtones détenteurs d'un diplôme collégial gagnent en moyenne le même salaire que d'autres diplômés de collèges (Wannell et Caron, 1994). Ainsi, bien qu'il existe un écart notable dans le revenu entre les Canadiens autochtones et non autochtones, l'écart s'efface à des niveaux d'instruction supérieurs, et, au niveau universitaire, le revenu d'emploi pour les Autochtones dépasse celui des non-Autochtones.

3. Rendement privé de l'éducation

Quand on évalue si les bénéfices d'une éducation plus poussée s'étendent à tous les Autochtones de l'Ouest, il s'avère utile d'identifier le rapport qui existe entre le niveau de scolarisation d'une part et le revenu et la situation d'emploi combinés d'autre part, vu que l'éducation est reliée à la fois à la situation d'emploi et au niveau de revenu. Cette section examine la probabilité qu'un individu ayant un niveau d'études spécifique conserve son emploi et gagne un revenu particulier alors qu'il fait partie de la population active (c.-à-d. le rendement privé de l'éducation).

Le rendement privé de l'éducation se calcule en multipliant le taux d'emploi par la proportion d'individus situés dans une tranche d'imposition pour un certain niveau d'instruction dans le cas de Autochtones âgés de 25 à 44 ans et ne fréquentant pas l'école. Les rendements sont présentés dans les *Figures 15 et 16*, pour les résidents vivant dans des réserves et ceux habitant l'extérieur en région urbaine respectivement. Les valeurs sont indexées en utilisant la catégorie inférieure à 10 000 \$ comme catégorie de base, que l'on définit comme égale à un 1. La fourchette d'imposition qui a l'indice le plus élevé pour un niveau d'instruction spécifique est la tranche de revenus dans laquelle un individu est le plus susceptible de se situer pour ce niveau d'études.

Prenons à titre d'exemple la 2e rangée de la *Figure 15*, qui représente les rendements privés de l'éducation pour un individu qui détient son diplôme du secondaire deuxième cycle et vit dans une réserve. Il sera le plus susceptible de gagner moins de 10 000 \$ par an (l'indice le plus élevé dans cette catégorie), et le moins susceptible de gagner plus de 50 000 \$ par an (le plus faible indice dans cette catégorie).

Si l'on regarde maintenant la 2e rangée de la *Figure 16* (qui représente les rendements privés de l'éducation pour un individu qui détient son diplôme du secondaire deuxième cycle et vit hors réserve en région urbaine), il sera le plus susceptible de gagner de 10 000 à 19 999 \$ (l'indice le plus élevé dans cette catégorie), et le moins susceptible de gagner de 40 000 à 49 999 \$ (le plus faible indice dans cette catégorie). Les indices pour les deux ensembles de données sont aussi directement comparables: les détenteurs d'un certificat de fin d'études vivant hors des réserves en région urbaine (*Figure 16, 2e rangée*) sont au moins deux fois plus susceptibles de gagner plus de 30 000 \$ que moins de 10 000 \$, comparativement aux résidents qui vivent dans des réserves (*Figure 15, 2e rangée*).

FIGURE 15: Rendement privé de l'éducation selon le plus haut niveau de scolarisation
(Autochtones de l'Ouest canadien vivant dans les réserves et âgés de 25 à 44 ans)

	< 10 000 \$	10 - 19 000 \$	20 - 29 999 \$	30 - 39 999 \$	40 - 49 999 \$	> 50 000 \$
moins que le diplôme d'études secondaires	1.00	0.55	0.33	0.12	0.05	0.05
diplôme d'études secondaires	1.00	0.72	0.62	0.30	0.12	0.11
certificat de compétence (métier non désigné)	1.00	0.66	0.53	0.22	0.10	0.08
quelques études collégiales	1.00	0.66	0.54	0.28	0.09	0.10
brevet collégial	1.00	0.85	0.84	0.45	0.17	0.12
quelques études universitaires	1.00	0.81	0.92	0.61	0.23	0.15
diplôme universitaire	1.00	1.04	1.13	2.43	1.87	1.35

Source: Tiré des données de Statistique Canada par la CWF. Autochtones de l'Ouest canadien vivant dans les réserves et âgés de 25 à 44 ans et ne fréquentant pas l'école.

FIGURE 16: Rendement privé de l'éducation selon le plus haut niveau de scolarisation
(Autochtones de l'Ouest canadien vivant hors réserve en milieu urbain et âgés de 25 à 44 ans)

	< 10 000 \$	10 - 19 000 \$	20 - 29 999 \$	30 - 39 999 \$	40 - 49 999 \$	> 50 000 \$
moins que le diplôme d'études secondaires	1.00	0.84	0.60	0.41	0.24	0.28
diplôme d'études secondaires	1.00	1.14	0.99	0.69	0.44	0.45
certificat de compétence (métier non désigné)	1.00	0.82	0.97	0.70	0.42	0.71
quelques études collégiales	1.00	0.92	0.84	0.62	0.41	0.51
brevet collégial	1.00	1.02	1.22	0.88	0.49	0.62
quelques études universitaires	1.00	1.00	1.03	0.91	0.56	0.53
diplôme universitaire	1.00	1.16	1.37	1.96	1.71	2.55

Source: Tiré des données de Statistique Canada par la CWF. Autochtones de l'Ouest canadien vivant hors réserve en milieu urbain et âgés de 25 à 44 ans et ne fréquentant pas l'école.

Si l'on se concentre sur les réserves, les données de la *Figure 15* montrent que, dans n'importe quelle catégorie de niveau d'instruction (sauf celle du diplôme universitaire), les Autochtones sont le plus susceptibles de gagner moins de 10 000 \$. Si ces résultats ne sont pas très encourageants, les données indiquent néanmoins qu'un individu vivant dans une réserve et qui a un diplôme du secondaire est deux fois plus susceptible de gagner plus de 30 000 \$ que moins de 10 000 \$, comparativement à un individu habitant une réserve qui a moins que le diplôme du secondaire. En outre, les rendements privés de l'éducation dans les réserves sont démontrés de la façon la plus positive dans la catégorie des diplômés universitaires, où les individus sont 2,4 fois plus susceptibles de gagner de 30 000 à 39 999 \$ que de gagner moins de 10 000 \$.

Les Autochtones vivant à l'extérieur des réserves en région urbaine affichent des résultats nettement plus positifs (*Figure 16*). Les détenteurs d'un brevet collégial ou ceux qui ont fréquenté l'université sans y obtenir de diplôme seront les plus susceptibles de gagner de 20 000 à 29 999 \$, tandis que les diplômés de l'enseignement secondaire sont les plus susceptibles de gagner de 10 000 à 19 999 \$. En fait, pour tous les niveaux d'instruction hors réserve en région urbaine, la probabilité que les individus gagnent plus de 50 000 \$ plutôt que moins de 10 000 \$ est souvent le double de celle pour les individus habitant les réserves. Les Autochtones habitant hors réserve en région urbaine et possédant un diplôme universitaire sont en outre 2,5 fois plus susceptibles de gagner plus de 50 000 \$ que moins de 10 000 \$ – ce qui représente un contraste frappant avec les résidents des réserves qui sont seulement 1,3 fois plus susceptibles de gagner plus de 50 000 \$ quand ils sont diplômés universitaires.

Si l'on additionne les indices d'une rangée, on obtient une indication du total des rendements privés pour chaque niveau défini d'instruction. Plus cette valeur est élevée, meilleurs sont les rendements privés du niveau d'éducation. Le total des rendements privés pour chacun des deux groupes dans les *Figures 15 et 16* est donné dans la première et la deuxième colonne de la *Figure 17*.

FIGURE 17: Rendement privé global de l'éducation
(Autochtones de l'Ouest canadien, âgés de 25 à 44 ans)

	Résidents vivant dans les réserves	Résidents vivant hors réserve en milieu urbain
moins que le diplôme d'études secondaires	2.10	3.37
diplôme d'études secondaires	2.87	4.71
certificat de compétence (métier non désigné)	2.59	4.62
quelques études collégiales	2.67	4.31
brevet collégial	3.43	5.23
quelques études universitaires	3.72	5.03
diplôme universitaire	8.82	9.75

Source: Tiré des données de Statistique Canada par la CWF. Autochtones de l'Ouest canadien âgés de 25 à 44 ans et ne fréquentant pas l'école.

Il est encourageant de noter qu'en général, à l'instar des observations précédentes, à mesure que les individus vivant dans les réserves comme ceux vivant en dehors en région urbaine obtiennent par la suite des certificats, brevets ou diplômes plus avancés, les rendements privés s'améliorent. Cela est illustré par le fait que, pour chaque groupe de résidence respectif, ce sont les personnes possédant moins que le certificat d'études secondaires qui affichent les rendements privés globaux les plus faibles, alors que ceux qui possèdent un diplôme ou brevet postsecondaires affichent les valeurs les plus élevées. Dans chaque cas, les indices des résidents hors réserve dépassent ceux des résidents vivant dans des réserves. En revanche, au niveau du diplôme universitaire, les rendements privés globaux se rapprochent le plus de la parité, ce qui découle probablement du fait que les taux d'emploi et les revenus d'emploi établis selon la résidence pour ce niveau d'instruction sont pratiquement égaux. Cependant, pour tous les niveaux non universitaires, les rendements privés globaux des résidents hors réserve sont au moins 1,5 fois supérieurs à ceux des résidents vivant dans des réserves. Ainsi, bien que les rendements au niveau du diplôme universitaire s'étendent à tous les Autochtones quel que soit leur lieu de résidence, les rendements des niveaux d'instruction inférieurs sont plus faibles pour les individus qui habitent des réserves.

POPULATION ACTIVE ET REVENU D'EMPLOI: Sommaire des résultats clés

L'analyse des retombées du niveau d'études des Autochtones sur la situation du marché du travail et les niveaux du revenu d'emploi a permis de dégager plusieurs résultats clés, dont tous établissent un lien entre un meilleur niveau d'éducation et des résultats positifs.

Répercussions sur la population active

- Les Canadiens de l'Ouest, qu'ils soient ou non autochtones, possédant moins qu'un diplôme de l'école secondaire sont les moins susceptibles de faire partie de la population active, et ceux qui y participent sont également les plus susceptibles d'être chômeurs. Cette constatation est importante en ce que près de 50 % de la population autochtone dans l'Ouest entre dans cette catégorie.
- Les Autochtones de l'Ouest qui détiennent au moins un certificat de fin d'études secondaires font partie de la population active à un degré supérieur à celui de la population générale.
- Dans l'Ouest, il existe un écart notable dans le chômage entre les Autochtones et la population générale pour pratiquement tous les niveaux d'instruction, et cette disparité décroît à mesure que les Autochtones obtiennent par la suite des certificats, brevets et diplômes plus élevés. En Alberta, au niveau du diplôme universitaire, la supériorité est en faveur de la population autochtone.
- Pour chaque niveau d'instruction, les résidents vivant dans des réserves affichent un taux de participation inférieur et un taux de chômage supérieur à ceux des résidents vivant à l'extérieur, la seule exception étant dans la catégorie du diplôme universitaire où les résultats sur le marché du travail selon le lieu de résidence sont à peu près les mêmes.
- Ce sont les résidents vivant dans des réserves qui ont le plus à gagner à détenir un diplôme universitaire: il y a une baisse dans l'écart de chômage entre les Autochtones et la population générale, et les variations affectant la main-

d'œuvre dans les réserves et celle de l'extérieur s'effacent presque complètement, ce qui représente un double bénéfice.

Répercussions sur le revenu d'emploi

- Les répartitions du revenu autochtone dans les réserves comme hors réserve en région urbaine s'améliorent de façon constante avec de plus hauts niveaux d'éducation. En général, les individus qui ont moins que le certificat de fin d'études seront plus susceptibles de gagner moins de 10 000 \$, et ceux qui possèdent un diplôme universitaire seront plus susceptibles de gagner plus de 40 000 \$.
- Il existe, pour chaque niveau d'instruction, un écart appréciable entre le revenu gagné par les résidents qui vivent dans les réserves et ceux qui vivent en dehors en région urbaine. La répartition dans les réserves est constamment moins positive que celle hors des réserves en région urbaine. Le revenu médian dans les réserves pour un diplômé du secondaire, un détenteur de certificat d'école de métiers ou de brevet collégial se situe dans la fourchette de 10 000 à 19 999 \$, mais pour les Autochtones vivant hors réserve en région urbaine, il passe dans celle de 20 000 à 29 999 \$ pour ces mêmes catégories.
- Les économies issues de l'exonération fiscale pour les résidents vivant dans les réserves peuvent réduire la disparité dans la distribution du revenu d'emploi entre les réserves et l'extérieur en région urbaine, bien qu'elles ne soient probablement pas suffisantes pour justifier tout l'écart de revenu établi selon le lieu de résidence.

Rendements privés de l'éducation

- Les rendements privés de l'éducation pour les résidents habitant les réserves et ceux vivant à l'extérieur en région urbaine s'améliorent quand les individus obtiennent ensuite des certificats, brevets ou diplômes plus avancés. Quand on le compare à un individu habitant une réserve qui possède moins que le certificat d'études secondaires, un autre habitant une réserve qui possède un certificat de fin d'études secondaires a deux fois plus de chances de gagner 30 000 \$ que moins de 10 000 \$.

- Les rendements privés potentiels sont les plus élevés au niveau du diplôme universitaire. Les Autochtones vivant hors réserve en région urbaine et ceux habitant les réserves sont respectivement 2,5 et 1,3 fois plus susceptibles de gagner plus de 50 000 \$ que moins de 10 000.
- Les rendements privés de l'éducation n'affectent pas également les Autochtones selon le lieu de résidence. En fait, pour tous les niveaux d'instruction des Autochtones habitant hors réserve en région urbaine, la probabilité d'un revenu supérieur à 50 000 \$ est souvent le double de celle des résidents des réserves.
- Quand on compare les rendements privés globaux dans les zones urbaines hors réserve avec ceux dans les réserves, il devient évident que, à l'exception des catégories universitaires, les rendements hors réserve sont au moins 1,5 fois supérieurs à ceux dans les réserves.

IMPLICATIONS MACROÉCONOMIQUES

Un plus haut niveau d'instruction pour les Autochtones serait profitable à l'économie canadienne dans son ensemble. Les rendements potentiels associés à l'obtention d'un certificat de fin d'études secondaires sont en eux-mêmes significatifs. Les estimations du rapport coûts-avantages de l'investissement en matière d'enseignement au Canada révèlent souvent des résultats positifs aux niveaux primaire et secondaire, et ce, même dans des conditions financières très strictes (Constantatos et West, 1991). En outre, nombre de ces analyses sont incapables d'inclure les avantages externes associés à l'éducation tels qu'un meilleur état de santé et de plus hauts niveaux d'innovation, ce qui contribue à une sous-évaluation des véritables rendements. De surcroît, il existe plusieurs études qui ont documenté le rapport entre une dépendance à l'égard des transferts gouvernementaux et les niveaux d'instruction. Hull (1996) conclut que les niveaux de dépendance diminuent considérablement pour les Autochtones du Canada qui possèdent au moins un diplôme d'études secondaires, en comparaison de ceux qui ont moins qu'une 9^e année. Vu que près de 50 % de la population autochtone dans l'Ouest a moins que le diplôme d'études secondaires, on peut imaginer l'ampleur des retombées économiques qui découleraient d'un taux d'achèvement des études secondaires pour ce groupe égal à celui des non-Autochtones.

On prédit en outre que le Canada connaîtra une importante pénurie de main-d'œuvre dans les décennies à venir, en particulier dans le secteur des métiers. Le rapport actuariel du Bureau du surintendant des institutions financières (2003) déclare que, d'ici 2015, le nombre d'individus prenant leur retraite va dépasser le nombre de ceux entrant sur le marché du travail. Étant donné la proportion relativement élevée d'Autochtones qui détiennent des certificats de compétence, ce groupe représente une occasion unique de combler les futures pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Le défi réside dans le fait de s'assurer que ces individus reçoivent une formation dans des disciplines où il existe une demande suffisante de compétences, en particulier dans les collectivités des réserves, qui disposent de moins de ressources financières et de débouchés. Ceci dit, l'apport potentiel des Autochtones à la prospérité future du Canada ne se limite pas au secteur des métiers, mais il s'étend à tous les domaines de l'économie. À preuve, la qualité des employés, l'excellent revenu d'emploi et le haut rendement privé de l'éducation, qui sont caractéristiques de tous les Autochtones détenteurs de brevets collégiaux et de diplômes universitaires.

L'objectif clé pour les responsables des politiques réside dans le fait d'assurer la présence des jeunes Autochtones à l'école. Mais quelles stratégies doit-on employer pour servir cet objectif? Les résultats positifs ne sont pas garantis à l'avance: ils peuvent être contrecarrés par divers paramètres sociaux et économiques – réalités qui ne sont souvent pas prises en compte dans les données quantitatives. Comment donc identifier ces facteurs et en tenir compte lors de la conception de stratégies visant à améliorer le niveau d'instruction des jeunes Autochtones? C'est vers cette question que se tourne maintenant notre analyse.

QUELLES SONT LES PRATIQUES PROMETTEUSES QUI ENCOURAGERAIENT LES JEUNES AUTOCHTONES À RESTER À L'ÉCOLE?

La Canada West Foundation a dégagé un ensemble de pratiques prometteuses – définies comme des idées, stratégies et concepts efficaces – visant à garantir que les jeunes Autochtones restent à l'école. Ces pratiques s'appuient sur des preuves tirées d'entrevues menées auprès d'informateurs clés qui sont des personnes directement impliquées dans l'éducation des Autochtones et le secteur du marché du travail, soit 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. Ces pratiques sont tirées de méthodes qualitatives de façon à prendre en compte le vécu et l'expertise des personnes directement impliquées 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 de l'éducation des Autochtones 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, nombre 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.

1. Favoriser la diffusion de l'information sur les services éducatifs

Un des thèmes courants des entrevues était le besoin ressenti par toutes les parties en cause d'échanger l'information sur les options et ouvertures offertes dans le domaine de l'éducation. En discutant des programmes, politiques et initiatives durant les entrevues, tous les répondants insistaient sur le fait que les intéressés devraient tous être au courant des choix et des programmes disponibles. Il s'agit là d'une approche tactique qui insiste sur la transmission des renseignements pertinents aux différents groupes.

a) Faire connaître les avantages de l'éducation – Un sujet interviewé qui travaillait dans le secteur de la prestation de services éducatifs a parlé d'un programme intéressant, dans le cadre duquel des étudiants autochtones plongés dans des études supérieures se rendaient dans une collectivité pour y rencontrer les élèves des écoles primaires et secondaires et leur parler de leur propre expérience et des avantages qu'il y a à rester à l'école. Les retombées de cette approche étaient doubles. Tout d'abord, les élèves du primaire et du secondaire pouvaient se rendre compte eux-mêmes de l'importance de rester sur les bancs de l'école, et deuxièmement, le fait de s'adresser à la collectivité raffermissait chez les étudiants du postsecondaire la décision et la volonté de réussir, ce qui les motivait davantage encore à réaliser leurs objectifs d'études. Il faut cependant être prudent avec ce genre d'initiative; en s'exprimant devant les membres d'une collectivité, un étudiant aurait dit à la classe qu'il valait mieux quitter l'école et s'inscrire dans le programme qu'il suivait lui-même. Une autre idée utilisée par un répondant aux entrevues était d'exposer les élèves à des professions exercées par des adultes ayant fait des études couronnées de succès, puis de « leur mettre une pelle dans la main pendant une semaine. » Il est presque certain que les élèves retourneront à l'école avec un désir renouvelé d'apprendre.

b) Aider à établir et à dégager des objectifs – Le fait de discuter avec les jeunes Autochtones de leurs aspirations de carrière et de leurs études aide à créer un lien entre leurs décisions actuelles en matière scolaire et leur future situation professionnelle. Les répondants aux entrevues ont discuté des avantages liés à la présence, au sein des communautés et dans les maisons d'enseignement en région urbaine, de conseillers en orientation, qui peuvent avoir des consultations avec les jeunes sur une base individuelle et les diriger vers « l'étape suivante » afin qu'ils poursuivent leurs objectifs professionnels et éducatifs. Les services d'orientation offrent également à l'école et aux parents une modalité importante de communication, quand on sait que l'intervention des parents est critique pour la progression scolaire de l'élève. Les personnes interviewées ont insisté sur le fait d'encourager les élèves à exceller, vu qu'ils se sentiront probablement connectés avec des carrières qu'ils perçoivent comme réalisables. La présence de mentors occupant des postes de cadres illustre ce point.

c) Solliciter le feed-back – Les personnes menant les entrevues devaient toujours être à l'écoute des élèves et chercher à obtenir leur feed-back. Le fait de permettre aux élèves et à la collectivité de dire ce qu'ils pensent pave la voie à une amélioration dans l'exécution des programmes, amélioration dont l'importance pourrait autrement échapper à la vigilance des fournisseurs de services. Il est en outre essentiel de chercher à obtenir un feed-back de la part du secteur des affaires et des organismes gouvernementaux au moment d'élaborer des programmes et de coordonner les débouchés.

2. Se concentrer sur des mesures incitatives et les promouvoir de façon efficace

Les personnes interrogées ont insisté sur l'importance de s'attacher à ce qui motive les individus lors de la mise en place d'initiatives visant à améliorer les résultats dans le domaine de l'éducation.

a) Mesures incitatives pour les familles et les collectivités autochtones – La façon dont la communauté et la famille perçoivent l'éducation joue un rôle dans la décision prise par les jeunes Autochtones de fréquenter l'école. Selon les répondants, certaines communautés accordent peu de valeur à l'éducation reçue à l'extérieur. Selon elles, quand un diplômé revient à la maison après ses études, il a subi une transformation qui fait qu'il ne pense plus comme les autres membres de la collectivité.

De plus, les parents peuvent être réticents à l'idée de laisser partir leurs enfants pour qu'ils aillent à l'école primaire (allant jusqu'à la 9^e année) ou secondaire, et ce, même dans le cas où les services scolaires ne sont offerts que jusqu'à la 6^e année dans leur communauté. Se souvenant de sa réaction à l'idée de se séparer de ses enfants pour qu'ils fréquentent l'école secondaire, un sujet interviewé a déclaré avoir dit: « Pas question pour moi de laisser partir mes enfants chaque jour juste pour qu'ils puissent aller à l'école. Je préfère bien mieux les garder près de moi à la maison. »

Un fournisseur de services éducatifs pour le postsecondaire a abordé le problème quand il a raconté comment son entreprise avait introduit des programmes dans des collectivités – à partir d'une masse critique de 10 à 20 élèves environ – et comment ses

programmes effectuaient une rotation dans les communautés voisines. Ceux qui marchaient le mieux étaient ceux qui produisaient des améliorations concrètes dans la collectivité, et ce, de façon transparente.

Toutefois, dans le cas où un programme ne pouvait être importé dans une collectivité, plusieurs actions étaient entreprises dans des installations urbaines, dont un exemple a été donné par un répondant. Il s'agissait d'inviter des aînés à l'école pour exécuter des cérémonies traditionnelles et de faire rencontrer aux membres de la famille l'ensemble du personnel avec lequel les élèves auraient des interactions, y compris enseignants et conseillers, ou encore d'inviter les membres de la famille à participer à des sorties éducatives. Selon un sujet interrogé, « quand on conçoit des programmes destinés à des élèves de 12 à 14 ans, il est important de s'occuper des familles aussi bien que des élèves, sinon c'est du gaspillage. »

b) Mesures incitatives pour les élèves autochtones – Les élèves autochtones sont aussi influencés par leurs propres perceptions. Un milieu d'apprentissage convivial et attrayant renforce de façon positive l'envie d'apprendre d'un individu.

Des concepts comme la politique du libre accès, de petits groupes classes et la présence de groupes d'amis ont été soulignés dans toutes les entrevues comme un moyen de réduire le nombre d'expériences négatives, tout en atténuant les idées préconçues des élèves, pour qui le corps administratif n'a pas de visage et est indifférent à leur égard. En outre, beaucoup d'Autochtones valorisent énormément le maintien des langues traditionnelles et la promotion de leur culture, et les élèves autochtones sont susceptibles d'abandonner l'école de bonne heure parce qu'ils s'y ennuiant. Certaines commissions scolaires se sont attaquées à ces problèmes en intégrant un contenu autochtone dans le curriculum de la maternelle à la 12^e année.

En plus de souligner le lien entre éducation et futur revenu, il est important de s'assurer que les étudiants puissent conserver un niveau de vie viable durant toute la période où ils étudient. Les bénéfices futurs découlant du fait de rester sur les bancs de l'école sont souvent sous-estimés, surtout quand la conjoncture sociale n'autorise pas les individus à se priver de sources de revenu. Par exemple, les Autochtones sont plus susceptibles d'être élevés dans un foyer monoparental que les non-Autochtones, ce qui se traduit par une plus grande responsabilité

familiale pour l'étudiant qui est parent unique ou pour celui qui vient d'une famille monoparentale. Les éducateurs doivent en outre réaliser que, quand ils formulent des attentes relatives au curriculum pour les Autochtones, des facteurs sociaux comme l'accès à des subventions pour la garde d'enfants ou aux logements à prix abordable, l'état de santé des individus et la surpopulation des logements peuvent avoir une incidence sur le rendement des élèves.

Une idée qui correspond bien aux mesures incitatives visant les étudiants du postsecondaire est celle des allocations de formation conditionnelles (en particulier dans les industries reliées aux métiers), qui accentuent le lien entre revenu et études, et réduisent la connotation négative que l'on associe avec le fait de toucher des prestations d'aide sociale. Parmi les autres idées qui confèrent une certaine responsabilité à l'étudiant, on compte les bourses d'études auxquelles est rattaché un travail communautaire, de sorte que ceux qui bénéficient de ces bourses redonnent quelque chose à la communauté en contrepartie de l'aide financière qu'ils reçoivent.

c) Mesures incitatives pour l'industrie privée – Il est important de cibler les structures d'incitation du monde des affaires de façon que l'industrie privée ait un intérêt direct à s'assurer que les jeunes Autochtones restent à l'école. Ainsi, une répondante a raconté comment elle participait à un programme pour stagiaires autochtones qui avait établi des modalités de partenariat avec des entreprises particulières. Au début, la formation et les salaires étaient subventionnés par des sources externes. Mais, comme les programmes étaient axés sur les besoins précis des entreprises en cause, un grand nombre n'avaient plus besoin d'être subventionnés. Une fois que l'investissement dans ces programmes s'est avéré une bonne chose du point de vue économique, les entreprises respectives ont commencé à couvrir entièrement les coûts de la formation et du salaire des étudiants autochtones.

3. Adopter une approche coordonnée

Un concept fondamental qui est ressorti des entrevues était l'idée d'adopter constamment une approche coordonnée. Cette façon de faire tire profit de la coopération et de l'expertise de tous les intervenants en équilibrant les ressources potentielles de main-d'œuvre avec les possibilités d'embauche et de développement, tout en tenant compte en même temps des conditions sociales intrinsèques.

a) Reconnaître l'importance des partenariats – Si l'on veut que les initiatives visant à exploiter le potentiel des travailleurs autochtones et combler les futurs besoins en main-d'œuvre de l'industrie privée soient couronnées de succès, il faut absolument créer des partenariats de collaboration à long terme entre l'industrie privée, les organismes gouvernementaux, les éducateurs et les Autochtones. Des services éducatifs intégrant des éléments tels que des heures de travail pour un employeur, du mentorat et du travail communautaire rehaussent la qualité de l'éducation reçue par l'étudiant et lui confèrent les habiletés nécessaires pour obtenir un emploi de carrière. De plus, les partenariats tirent profit des connaissances des individus directement impliqués, qui savent d'expérience quelles sont les idées qui vont garantir la réussite de l'exécution des programmes.

Un sujet interrogé a mentionné une initiative dans le cadre de laquelle des unités de cours du secondaire deuxième cycle étaient accordées à des élèves vivant dans des réserves qui participaient à des programmes d'apprentissage, ce qui leur permettait de gagner un salaire et d'obtenir une formation professionnelle tout en acquérant de l'expérience à la fois dans la communauté et en milieu urbain. Cette approche particulière exposait les étudiants autochtones au marché du travail de manière constructive tout en leur offrant une occasion de se préparer à la vie active.

Un autre organisme a mis sur pied un programme d'éducation et de formation subventionné par une mise en commun des ressources de plusieurs collectivités; ce programme utilisait les fonds pour subventionner les entreprises qui participaient aux programmes de préapprentissage et de mentorat pour les étudiants autochtones.

Les partenariats ont bien d'autres avantages, tels que l'établissement de la confiance: un fournisseur de services éducatifs a dit comment, dans le cadre d'un programme, le partenariat créé avec une collectivité dans une réserve a donné lieu à une activité commerciale continue avec cette même collectivité et lui a attiré une nouvelle clientèle venant d'autres communautés dans des réserves par simples contacts personnels.

Il y a cependant un écueil majeur à la réussite des partenariats; c'est celui du coût élevé de leur lancement. La création d'installations et de programmes éducatifs qui attirent les étudiants autochtones et combler les besoins de main-d'œuvre

de l'industrie privée nécessite un investissement considérable de ressources financières, de temps et d'efforts personnels. C'est souvent à cause d'une insuffisance dans ces domaines que les choses en restent au point mort.

b) Communiquer de façon efficace – Le succès mitigé de certains programmes, idées et initiatives est dû en grande partie à une mauvaise communication entre les intervenants. Ainsi, un chevauchement peut se produire dans bien des secteurs autochtones, en particulier dans des zones urbaines où habitent les Autochtones. Comme le décrit Hanselmann (2002), « une grande partie de l'activité de programmation des gouvernements et des organismes à but non lucratif semble se dérouler sans qu'il y ait une compréhension nette de ce qui est déjà en place ... et le résultat est que l'élaboration des programmes pour les Autochtones en milieu urbain se fait en grande partie de façon fragmentaire et parfois incohérente. »

Les parties en cause doivent être bien conscientes des ouvertures et des programmes qui sont offerts. Les étudiants autochtones ont besoin de savoir s'il y a pour eux des services éducatifs qui leur permettent d'acquérir de l'expérience de travail et de gagner un salaire tout en allant à l'école, ou de leur offrir un financement sous la forme de bourses d'études, d'aide aux frais de garde d'enfants ou d'allocations de subsistance. Réciproquement, les entreprises ont besoin de savoir s'il existe des projets de partenariat ou des fonds de programmes pour favoriser la participation des Autochtones à des programmes d'apprentissage ou de mentorat.

Des services téléphoniques ou des services Internet faisant office de centres de coordination pour qu'étudiants, éducateurs et employeurs annoncent les programmes d'éducation et ceux en milieu de travail ainsi que les bourses d'études ne sont qu'un exemple parmi d'autres des moyens que les gouvernements et les éducateurs utilisent pour faire parvenir l'information à ceux qui peuvent en bénéficier. Le service d'accès à large bande peut aussi servir de support pour l'apprentissage à distance, atténuant ainsi quelque peu la demande placée sur les éducateurs dans les collectivités rurales.

c) Répartir la responsabilité – Presque aussi importante que les partenariats et les stratégies pour une communication efficace est la capacité des programmes de faire face aux circonstances imprévues et de s'y adapter. Les répondants ont parlé des difficultés qu'avaient les étudiants – particulièrement ceux vivant

en milieu urbain – de recevoir un financement pour des choses comme les soins de santé, les allocations de subsistance, la préparation à la vie quotidienne et la garde d'enfants. Dans d'autres cas, ils ne se qualifiaient pas pour participer au programme en raison des critères définissant leur statut d'Autochtone. Les répondants ont fait part de leur frustration à ne pas pouvoir les aider dans ces circonstances. Une des politiques pratiquées par certains répondants aux entrevues est de mettre de côté, au démarrage des initiatives de programmes, des fonds visant à couvrir les éventualités et projets imprévus, fonds qui sont ensuite distribués sur une base ponctuelle.

4. Se concentrer sur les progrès graduels

Les paroles d'un répondant aux entrevues sont révélatrices: « On ne peut pas tout changer d'un coup; il faut choisir ses batailles et les mener comme il faut. »

a) Se concentrer sur la faisabilité et établir des objectifs réalisables – Un fournisseur de services éducatifs a rapporté comment il devait s'assurer qu'en élaborant les exigences des cours, il ne submergeait pas ses étudiants, étant donné que pour certains, la vie à la maison n'était pas propice aux études. Le surpeuplement, le manque d'électricité, un travail de nuit et le manque d'un espace approprié pour étudier – tous ces facteurs l'amenaient à donner peu de devoirs. Comme l'a dit un répondant aux entrevues, « les programmes éducatifs que l'on amène dans les communautés ne devraient exiger que ce que les élèves sont en mesure d'accomplir. Mais cela n'écarte pas la possibilité de les mettre au défi d'exceller. »

b) Souligner les réalisations – Établir des niveaux de réussite qui mesurent non seulement les progrès mais aussi reconnaissent les réalisations et l'effort fourni est un concept qui, selon les répondants aux entrevues, est un outil efficace pour renforcer les mesures incitant les élèves à fréquenter l'école. De plus, les organismes qui rendent public l'apport antérieur des initiatives et programmes éducatifs amènent les élèves à comprendre que des efforts sont faits en vue d'améliorer leur situation.

c) Programmation ponctuelle – Si un seul thème sous-jacent ressort de toutes les entrevues, c'est bien celui de la notion qu'il n'y a pas deux individus, communautés, programmes, institutions ou organismes qui sont exactement pareils. Les circonstances varient – ce qui marche dans certaines situations ne va pas

forcément marcher dans d'autres. Les responsables des politiques doivent être prêts à tenir compte des diverses circonstances en faisant appel aux méthodes de transfert des responsabilités, et à laisser une certaine autonomie dans des programmes très ciblés. Un répondant s'est exprimé là-dessus en ces termes: « Ce qu'on essaie de faire avec nos programmes éducatifs, c'est de faciliter la croissance de la communauté, sans égard au stade de développement où elle peut être. L'important, c'est d'investir dans les gens mêmes. »

5. Maximiser les rendements et appuyer les résultats durables

Étant donné que le financement de programmes est difficile à trouver, il est important d'investir de façon stratégique dans des initiatives qui ont des retombées soutenables, à long terme et transférables. Parmi les approches, celles ci-dessous génèrent les résultats les plus positifs.

a) Aligner l'offre sur la demande – Les programmes d'éducation et de formation professionnelle doivent être équilibrés avec les débouchés, en particulier au sein des communautés rurales et de celles situées dans les réserves. C'est aller à l'encontre du but recherché que de former trop d'individus dans un domaine particulier alors qu'il existe une forte demande dans d'autres secteurs de l'économie. Selon le rapport socio-économique sur l'Ouest canadien publié en 2003 par le Conference Board of Canada, un grand nombre des possibilités économiques disponibles pour les communautés rurales autochtones de l'Ouest se situent dans les domaines des parcs et loisirs, du tourisme, du patrimoine culturel, des économies traditionnelles et de la gestion des ressources. La clé du succès réside dans le fait de se concentrer sur des initiatives durables.

b) Identifier et favoriser des ensembles de compétences transférables – Les exigences curriculaires aux niveaux primaire et secondaire qui favorisent les compétences transférables telles que la pensée critique, la résolution de problème, la gestion du temps, l'aptitude à communiquer et les habiletés en relations interpersonnelles étaient celles qui, selon les personnes interviewées, connaissaient le plus de succès. Dans le cas d'un changement dans les possibilités de développement économique ou les aspirations professionnelles, les compétences transférables servent d'instrument d'ajustement pour renforcer chez l'individu la capacité de s'adapter.

En résumé, la recherche menée par la Canada West Foundation a dégagé cinq pratiques prometteuses visant à garantir que les jeunes Autochtones restent à l'école:

- *Favoriser la diffusion de l'information sur les services éducatifs;*
- *Se concentrer sur des mesures incitatives et les promouvoir de façon efficace;*
- *Adopter une approche coordonnée;*
- *Se concentrer sur les progrès graduels;*
- *Maximiser les rendements et appuyer les résultats durables.*

Toutes les parties impliquées dans l'éducation et le marché du travail autochtones peuvent utiliser ces pratiques prometteuses avec des résultats positifs. Par exemple, les agences gouvernementales et les fournisseurs de services publics pourraient laisser une certaine latitude dans les budgets quand des besoins en ressources ou en services qui ne relèvent d'aucune compétence spécifique se font sentir. Les organismes gouvernementaux pourraient aussi créer des agences qui subventionnent des initiatives de partenariat entre les éducateurs, les groupes ou communautés autochtones et l'industrie privée, afin de réduire le coût d'investissement initial des partenariats à long terme, ce qui favoriserait la participation dans les partenariats de capital humain autochtone. Les éducateurs pourraient promouvoir un environnement qui permettrait aux membres des familles autochtones de se rendre dans les écoles pour y voir leurs parents qui y étudient et y rencontrer les éducateurs. Ces derniers pourraient encore concevoir des programmes avec des exigences de cours assez souples, qui stimulent les étudiants autochtones, tout en plaçant des demandes réalisables. Les organisations et communautés autochtones peuvent coordonner leurs efforts avec les fournisseurs de services éducatifs et/ou l'industrie privée en vue de créer des programmes d'emploi qui soient mutuellement profitables, et des initiatives en matière d'éducation qui répondent aux besoins de l'industrie privée comme à ceux de l'individu. Ce ne sont là que quelques exemples de la façon d'appliquer les pratiques prometteuses.

CONCLUSION

Le fait de s'assurer que les Autochtones ont l'éducation, la formation et les compétences nécessaires à leur participation pleine et entière dans l'économie est l'un des plus importants défis auquel fait face l'Ouest canadien. *Promouvoir la réussite* a dégagé plusieurs réalités relatives aux domaines de l'éducation et de l'emploi auxquelles sont confrontés les Autochtones de l'Ouest. On assiste à de nombreuses retombées économiques et sociales lorsque les Autochtones réussissent bien dans leur scolarité, et lorsqu'ils obtiennent par la suite des certificats, brevets et diplômes de niveau supérieur, leur revenu et leur taux d'emploi s'améliorent toujours. C'est au niveau du diplôme universitaire que cette constatation est la plus évidente, car les taux d'emploi et d'activité en ce qui concerne les Autochtones dépassent ceux de la population générale, tandis que les taux de chômage sont les plus faibles de tous les niveaux d'instruction. De surcroît, et comme l'illustrent les conclusions tirées de la documentation, ces retombées s'étendent au-delà de l'individu à l'ensemble de l'économie canadienne, et se concrétisent par une réduction des dépenses engagées dans les services sociaux ainsi que par une plus grande prospérité économique.

La situation de l'éducation et de l'emploi pour les Autochtones varie dans une large mesure selon le lieu de résidence. Les résidents habitant les réserves sont susceptibles d'avoir quitté l'école plus tôt que les résidents vivant en dehors: plus du double des premiers ont décroché avant la 9^e année, et le taux d'emploi et le niveau de revenu net pour les Autochtones habitant les réserves sont en général inférieurs à ceux des Autochtones de l'extérieur, bien que cet écart disparaisse au niveau du diplôme universitaire. Il est par conséquent indéniable que le rendement de l'éducation est élevé pour tous les Autochtones, en particulier au niveau du diplôme universitaire. Le grand défi réside dans la conception et la mise en œuvre de stratégies qui peuvent

garantir que les jeunes Autochtones atteignent un haut niveau d'études. À l'heure actuelle, presque 50 % des Autochtones de l'Ouest ont moins que le certificat de fin d'études secondaires, et ces chiffres comprennent 75 % de la population autochtone âgée de 17 à 19 ans – une importante majorité de la cohorte achevant le secondaire deuxième cycle. Ces conclusions viennent renforcer le fait que les politiques de statu quo ne répondent pas suffisamment aux besoins des jeunes Autochtones en capital humain. Il faut que les stratégies axées sur une amélioration des résultats dans le domaine de l'éducation et de l'emploi des Autochtones soient de plus en plus ciblées sur ce qui marche. La clé du succès consiste à faire appel à l'expertise des personnes qui sont directement impliquées.

Les pratiques prometteuses dégagées dans *Promouvoir la réussite* offrent un plan directeur pour des idées et stratégies que devraient envisager les décideurs et autres organismes lorsqu'ils cherchent à améliorer les possibilités de capital humain des jeunes Autochtones. Ces idées et stratégies se concentrent sur une vaste gamme de secteurs de programmation dans l'éducation et l'emploi des Autochtones, mais on en revient toujours à la même chose: les progrès doivent débiter à la base. Il faut tenir compte de mesures incitatives destinées à tous les individus et groupes impliqués dès le démarrage des initiatives visant l'éducation et la main-d'œuvre, surtout celles qui ont des éléments de partenariat, car tout comme il n'existe pas deux personnes identiques, il n'y a pas deux entreprises qui sont les mêmes. S'il faut envisager d'investir considérablement de temps, de ressources financières et d'efforts personnels pour garantir la réussite, selon toute vraisemblance, le rendement individuel, économique et social de ces investissements va en dépasser le coût. Tous les Canadiens – qu'ils soient ou non autochtones – ont un intérêt direct à s'assurer que les jeunes Autochtones se voient offrir toutes les chances d'acquérir le capital humain qui les rendra compétitifs sur le marché du travail. ■

BIBLIOGRAPHIE

- Brunnen, Ben (2003). *Réaliser le potentiel: vers de meilleurs résultats sur le marché du travail pour les Autochtones*, Calgary (Alberta), Canada West Foundation.
- Conference Board of Canada (2003). *Insights on Western Canada: A Socio-Economic Report*, Ottawa (Ontario).
- Constantatos, Christos et West, Edwin (1991). « Measuring Returns from Education: Some Neglected Factors », *Analyse de politiques*, vol. 17, n° 2, p. 127-138.
- Drost, Helmar et Richards, John (2003). *Income On-and Off-reserve: How Aboriginals Are Faring*, Institut C.D. Howe, Toronto (Ontario).
- Bureau du surintendant des institutions financières (2003). *Deuxième rapport actuariel sur le Programme canadien de prêt aux étudiants*, Ottawa (Ontario).
[www.osfi-bsif.gc.ca/fra/bureau/rapportsactuariels/index.asp#pcpe]
- Hanselmann, Calvin (2002). *Uncommon Sense: Promising Practices in Urban Aboriginal Policy-Making and Programming*, Calgary (Alberta), Canada West Foundation.
- Hanselmann, Calvin (2001). *Urban Aboriginal People in Western Canada: Realities and Policies*, Calgary (Alberta), Canada West Foundation.
- Howe, Eric (2002). *Education and Lifetime Income for Aboriginal People in Saskatchewan*, Saskatoon (Saskatchewan), Département d'économie, Université de la Saskatchewan.
- Hull, Jeremy (2000). *Études postsecondaires et situation à l'égard de l'activité des Autochtones Canada, 1996*, Winnipeg (Manitoba), Prologica Research Inc.
- Hunter, B.H. et Gray, M.C. (1999). *Further Investigations into Indigenous Labour Supply: What Discourages Discouraged Workers*, Canberra (ACT, Australie), Centre for Aboriginal Economic Policy Research, Australian National University.
- Affaires indiennes et du Nord Canada (2002). *Les Indiens inscrits et la fiscalité*, Ottawa (Ontario).
[www.ainc-inac.gc.ca/pr/info/info113_f.html]
- O'Donnell, Vivian et Tait, Heather (2003). *Enquête auprès des Autochtones de 2001 – Premiers résultats: Bien-être de la population autochtone vivant hors réserve*, Ottawa (Ontario), Statistique Canada.
- Wannel, Ted et Caron, Nathalie (1994). *Regard sur les groupes d'équité en matière d'emploi chez ceux ayant récemment obtenu un diplôme d'études postsecondaires: minorités visibles, peuples autochtones et personnes limitées dans leurs activités quotidiennes*, Ottawa (Ontario), Groupe de l'Analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada.



P.O. Box 6572 Station D
Calgary, Alberta, Canada T2P 2E4
Telephone: 403.264.9535

www.cwf.ca