Signal49
RESEARCH | RECHERCHE

Continue to the following page to access the original document.

Notice: Operating Name Change

Effective January 26, 2026, AERIC Inc./Signal49 Research discontinued use of 'The Conference Board of Canada' name, logo and branding, which had been used by AERIC Inc./Signal49 Research under license from The Conference Board, Inc. The Conference Board, Inc. and its licensees, which are not affiliated with Signal49 Research, own all right, title and interest in THE CONFERENCE BOARD name and trademarks in Canada and have the exclusive right to their use in Canada since January 26, 2026.

Le 26 janvier 2026, AERIC Inc., exerçant ses activités sous le nom Signal49 Recherche, a cessé d'utiliser le nom, le logo et l'image de marque « Le Conference Board du Canada », qu'elle utilisait auparavant sous licence consentie par The Conference Board, Inc. Au Canada, les droits, titres et intérêts relatifs au nom « The Conference Board » et aux marques de commerce afférentes appartiennent tous à The Conference Board, Inc. et aux titulaires des licenses consenties par celle-ci. Depuis le 26 janvier 2026, ces parties, qui ne sont aucunement affiliées à Signal49 Recherche, sont les seules à pouvoir utiliser ce nom et ces marques au Canada.

Centre des
Compétences futures

Présenté par
Le Conference
Board du Canada

Balado du Centre des Compétences futures

Épisode 2 : Remédier aux inégalités dans la population active

Guidé par les principes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, le Centre des Compétences futures reconnaît l'avantage concurrentiel qui découle de la promotion de solutions novatrices répondant aux besoins des groupes sous-représentés et défavorisés, notamment les femmes, les jeunes, les nouveaux arrivants, les minorités racialisées, les personnes handicapées et LGBTQ+, ainsi que celles vivant dans des collectivités autochtones, rurales, éloignées et nordiques.

En entretenant un dialogue authentique avec des organisations de base et des collectivités de partout au Canada, ainsi qu'en favorisant les approches qui mettent en valeur les forces et les atouts, nous devons rassembler des connaissances et des solutions axées non plus sur la préparation des demandeurs d'emploi seulement, mais sur l'érosion des obstacles systémiques au changement dans nos institutions. Cela pourrait nous aider à créer un marché du travail plus inclusif et plus équitable. Dans le deuxième épisode de la première saison du balado du Centre des Compétences futures, nous nous entretenons avec Maya Roy (YWCA), Ed Ng (Université Bucknell) et Jordan Wapass (Le Conference Board du Canada) pour aborder certaines de ces questions.

Horodatage

03:20 à 09:18 Eddy Ng
10:18 à 16:49 Maya Roy
17:55 à 23:40 Jordan Wapass

Liens

Liens du Centre des Compétences futures et du Conference Board du Canada, tels que les pages Web et les articles recommandés, les pseudonymes de médias sociaux, etc.

Page d'accueil du Centre des Compétences futures :
https://fsc-ccf.ca/

Page Twitter du Centre des Compétences futures :
https://twitter.com/fsc_ccf_fr

Page d'accueil du Conference Board du Canada :
https://www.conferenceboard.ca/

Page Twitter du Conference Board du Canada :
https://twitter.com/ConfBoardofCda

Page Facebook du Conference Board du Canada :
https://www.facebook.com/ConferenceBoardofCanada/

All on Board (expérience en ligne sur les femmes au sein des conseils d'administration co-écrit par Maria Giammarco) :
https://www.conferenceboard.ca/research/all-on-board

Écarts d'emploi et sous-emploi touchant les groupes racialisés et les immigrants au Canada (article co-écrit par Eddy Ng) :
https://fsc-ccf.ca/fr/research/ecarts-demploi-et-sous-emploi-touchant-les-groupes-racialises-et-les-immigrants-au-canada/

Addressing the Causes of Indigenous Vulnerability to Pandemics – not Just the Symptoms (blogue co-écrit par Jordan Wapass):
https://www.conferenceboard.ca/insights/blogs/addressing-the-causes-of-indigenous-vulnerability-to-pandemics-not-just-the-symptoms

Transcription

Heather McIntosh:
Bonjour, chers auditeurs. Avant de commencer, nous voulons simplement mentionner que cet épisode a été enregistré avant l'épidémie de COVID-19 au Canada. Comme vous le savez, ce virus a eu un impact considérable sur la capacité des Canadiens à se rendre au travail et sur leur accès à la formation et à l'éducation, entre autres choses. Les conversations et opinions que vous entendrez ne traitent pas spécifiquement des défis liés à la COVID, mais visent à fournir des informations instructives sur la façon de mieux préparer l'avenir du travail de manière plus large. Nous espérons que vous apprécierez cet épisode.

Bienvenue dans le balado du Centre des Compétences futures présenté par le Conference Board du Canada. Je suis votre hôte, Heather McIntosh. Mes collègues et moi, au sein de l'équipe Éducation et compétences du Conference Board du Canada, sommes constamment tournés vers l'avenir, affairés à recueillir et à partager des informations sur le marché du travail d'aujourd'hui et de demain. Avec nos partenaires, nous guidons et soutenons les approches locales de développement des compétences et de formation professionnelle pour aider les Canadiens à faire la transition dans une économie en évolution. Le Centre des Compétences futures est un consortium composé du Conference Board du Canada, de Blueprint et de l'Université Ryerson. Ensemble, nous bâtissons un centre qui vise l'excellence en recherche et la production de preuves.

Comme les pays du monde entier, le Canada fait face à des changements démographiques et technologiques de grande envergure qui posent des défis de plus en plus importants au monde du travail. Au cours de la première saison du balado du Centre des Compétences futures présenté par le Conference Board du Canada, nous explorerons certains des défis émergents les plus cruciaux pour l'avenir du travail. À chaque épisode, nous décortiquerons un défi unique auquel font face les Canadiens.

Les inégalités au sein de la main-d'œuvre canadienne ont persisté au fil du temps. Les écarts de rémunération et les plafonds de verre auxquels sont confrontés des groupes vulnérables comme les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les nouveaux arrivants, par exemple, font partie de la société canadienne depuis trop longtemps. Bien que les initiatives pour l'équité se soient répandues au cours des dernières décennies, il est clair qu'il reste encore beaucoup à faire. Davantage de changements sont nécessaires, tant du point de vue politique que sur le lieu de travail. Dans cet

épisode, nous parlerons des lois sur l'équité au Canada, des expériences vécues par les femmes, les nouveaux arrivants et les peuples autochtones, et des recherches qui sont en cours pour aider à comprendre et à éliminer les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les groupes vulnérables entrant sur le marché du travail.

Je parlerai avec des éducateurs, des chercheurs et des praticiens ayant des points de vue différents sur la diversité et l'inclusion, et creuserai des questions comme : comment pouvons-nous inciter les employeurs à adopter des environnements de travail équitables? Comment les groupes vulnérables sont-ils désavantagés dans l'économie canadienne? Et qu'est-ce que cela signifie pour une organisation d'être sensible aux traumatismes?

Ed Ng est professeur titulaire de la chaire en gestion James and Elizabeth Freeman à l'Université Bucknell de Lewisburg, en Pennsylvanie. Ed se spécialise dans les politiques d'équité en matière d'emploi, et j'ai pu discuter avec lui des approches législatives de la diversification de la main-d'œuvre, de la différence entre l'inclusion et la diversité, ainsi que des types d'initiatives que les milieux de travail peuvent adopter pour faire avancer le dossier de l'équité. Il a commencé par m'expliquer l'équité en matière d'emploi dans le contexte canadien.

Ed Ng :
La Loi sur l'équité en matière d'emploi a été conçue à l'origine pour corriger la discrimination historique et rétablir les déséquilibres dans la main-d'œuvre. Cependant, elle ne couvre vraiment que les secteurs d'activité sous réglementation fédérale. Donc, dans ce cas, les services bancaires et financiers, les communications et les transports, ainsi que les employeurs du secteur public, par exemple, un organisme gouvernemental, (INCONNU), la GRC ainsi que les Forces canadiennes, et bien sûr la Commission de la fonction publique.

Lorsqu'on parle d'équité en matière d'emploi, l'étendue de la couverture est très petite. Dans les faits, elle touche moins de 4 % des effectifs. La Loi elle-même est donc dépassée. Les quatre groupes initialement identifiés comme étant des groupes désignés sont les femmes, les minorités visibles, les Autochtones ainsi que les personnes handicapées. Mais nous savons que même les terminologies ont changé. L'expression minorités visibles a été jugée offensante et raciste. Nous ne désignons plus les Autochtones sous le nom d'Autochtones. Nous les appelons les Canadiens autochtones parce que c'est le terme parfait.

Donc, pour l'essentiel, la Loi elle-même doit être remaniée, modernisée et mise à jour. Si nous regardons d'autres pays, par exemple, au Royaume-Uni, on constate qu'ils ont en fait unifié leur Equality Act. C'est la même chose en Australie, où la loi a été étendue pour couvrir l'écart de rémunération ainsi que le congé de maternité. Donc, en tant que loi autonome, elle n'a pas été aussi efficace parce qu'elle n'a pas évolué avec le temps.

Heather McIntosh :
Donc, Ed, à votre avis, quelle est la meilleure façon d'amener les employeurs à adopter l'équité en matière d'emploi?

Ed Ng :
Malgré le fait que la Loi sur l'équité en matière d'emploi soit désuète, mes propres recherches ont montré que sans l'équité en matière d'emploi, les employeurs ne prennent pas l'initiative de diversifier la main-d'œuvre. Et même s'ils le font, leurs efforts sont assez faibles. L'équité en matière d'emploi est donc toujours très importante pour inciter les organisations à refléter la diversité qui caractérise la main-d'œuvre canadienne. De ce point de vue, cela amène une masse cruciale de femmes dans la haute direction. Cela amène une masse cruciale de minorités visibles ou de Canadiens racialisés au travail. Il faut cette masse cruciale pour changer le climat au sein de l'organisation. Et je pense que c'est la clé. Donc, lorsqu'on parle des expériences vécues au quotidien, cela doit être encadré par la législation ou les politiques publiques elles-mêmes.

C'est pourquoi les mesures législatives restent le moyen le plus efficace de promouvoir la diversité et l'inclusion sur le marché du travail. Nous avons toute cette formation sur les préjugés implicites, les impératifs moraux, les raisons pour lesquelles nous devons agir parce que c'est la bonne chose à faire, mais ces choses ne vont pas vraiment au-delà du discours.

Heather McIntosh :
Au Canada, on s'inquiète beaucoup des lacunes en matière de compétences et des pénuries de main-d'œuvre futures. Comment une main-d'œuvre diversifiée et inclusive peut-elle nous aider à relever ces défis imminents?

Ed Ng :
Voilà une très bonne question. La diversité a été une source de force et c'est le slogan que le gouvernement canadien a utilisé. Et nous avons vu cela déployé assez efficacement sur le lieu de travail. Donc, si vous accueillez beaucoup d'immigrants au Canada pour combler la main-d'œuvre vieillissante, vous finirez par avoir une main-d'œuvre hautement scolarisée et hautement qualifiée. Nous voyons beaucoup d'exemples aux États-Unis et nous le voyons aussi en ce moment : beaucoup d'immigrants qui viennent au Canada ont tendance à faire l'une des deux choses. Ils ont tendance à être très instruits et compétents, et c'est là qu'ils peuvent réellement renforcer la participation du Canada dans le travail lié au savoir. Donc, lorsque vous regardez l'informatique ou la biotechnologie, c'est là qu'ils apportent des contributions importantes. À l'autre extrême, il y a ceux qui ne sont pas en mesure de se joindre à la main-d'œuvre et qui favorisent la création d'un esprit d'entreprise.

Et cela commencerait en grande partie par l'entreprenariat ethnique. Il s'agit d'un secteur qui émerge dans l'économie alors que les organisations commencent à changer, que l'économie ... Il y a un changement structurel dans l'économie. On commence donc à voir que les immigrants ajoutent en fait beaucoup de valeur de ce point de vue. Bien entendu, si on regarde le paysage de la main-d'œuvre et la façon dont nous gérons nos entreprises, souvent avec la mondialisation, de nombreux employeurs doivent en fait fonctionner 24 heures sur 24. Donc, en ayant une main-d'œuvre diversifiée qui parle plusieurs langues, nous pouvons désormais nous associer à d'autres organisations basées dans d'autres parties du monde.

Heather McIntosh :
J'aime ce que vous dites. C'est intéressant! Ed, y a-t-il quelque chose que vous aimeriez ajouter?

Ed Ng :
Vous avez soulevé un point sur l'inclusion et je pense qu'il est important pour nous de faire de la sensibilisation. La diversité, ce n'est en fait que des chiffres. C'est facile, on peut embaucher [un certain nombre de personnes] pour atteindre la diversité, n'est-ce pas? Mais ce qui est vraiment important, c'est de créer un climat d'inclusion, où tout le monde peut prospérer. Toutefois, c'est plus difficile que ce que les gens disent ou pensent. Dans la plupart des organisations, des politiques et des pratiques ont été mises en place et on a offert de la formation sur la discrimination ou les préjugés implicites. Mais ce que les gens veulent vraiment, c'est un sens de la communauté, et cela va au-delà de l'inclusion. C'est là que j'ai rencontré mon tuteur au collège, Neil Boyd, qui a en fait (INCONNU) un modèle communautaire.

Et je pense que c'est génial parce que, ce que cela signifie vraiment, c'est que la communauté est une question d'appartenance. Donc vous faites partie d'une communauté – cela pourrait être dans un lieu de travail ou là où vous habitez –, et vous pouvez alors avoir une influence. Vous pouvez vous influencer les uns les autres et avoir une voix respectée et vous faire entendre. Le troisième élément est le besoin de s'épanouir, n'est-ce pas?

De ce point de vue, que retirez-vous du fait de faire partie de la communauté, de l'organisation? Les gens se joignent à des communautés pour différentes raisons. Donc dans ce cas, ce n'est pas seulement l'emploi, mais aussi un sentiment de reconnaissance, le besoin d'être respecté. Et le dernier élément, celui que j'aime le plus, c'est

le lien émotionnel. On se sent émotionnellement connecté les uns aux autres. Tant que vous ne faites pas partie d'une communauté, vous n'avez pas vraiment un milieu de travail véritablement inclusif où tout le monde peut prospérer. Pour moi, c'est vraiment important.

Heather McIntosh :
Ed a souligné dans notre conversation que la Loi sur l'équité en matière d'emploi n'a pas été mise à jour depuis 25 ans, et qu'elle montre son âge de manière flagrante. Par exemple, les termes qu'elle utilise pour faire référence à deux de ses groupes désignés, les minorités visibles et les peuples autochtones, sont désormais discriminatoires et dépassés. Cependant, les recherches d'Ed montrent que l'équité en matière d'emploi demeure également le principal moteur de la diversification de la main-d'œuvre et que les employeurs ne prennent pas d'initiatives adéquates pour l'inclusion sans cette équité en matière d'emploi.

Le YWCA est l'une des organisations à la tête du mouvement pour éliminer ces obstacles et soutenir le développement d'une main-d'œuvre équitable. J'ai eu la chance d'avoir une conversation avec Maya Roy, PDG de YWCA Canada, sur les désavantages structurels auxquels sont confrontées les femmes, en particulier les femmes racialisées, quand il s'agit de trouver un travail significatif et correspondant à leurs compétences au Canada. Dans notre conversation, nous avons plongé au cœur du sujet. J'ai commencé par lui poser des questions sur la façon dont les groupes vulnérables sont désavantagés dans l'économie canadienne.

Maya Roy :
Je pense qu'il y a un certain nombre de façons dont nous prenons conscience, par exemple d'un point de vue politique, de l'écart salarial entre les sexes. Nous savons également, si nous approfondissons l'écart salarial entre les hommes et les femmes, que malheureusement même les inégalités salariales ne sont pas égales. Ainsi, une femme autochtone qui a fait des études universitaires gagne moins qu'une femme blanche née au Canada et qui a fait des études universitaires. Nous savons, par exemple, que les nouvelles arrivantes ont en moyenne un niveau de scolarité plus élevé que les femmes nées au Canada, mais qu'elles ont également des taux de chômage plus élevés. Donc, il y a cette déconnexion; nous savons que les femmes handicapées sont plus à risque d'agression sexuelle et de harcèlement au travail, mais ont également des taux de chômage plus élevés.

Je pense que l'un des plus gros problèmes qui m'a vraiment dérangée en tant que personne qui a travaillé sur le terrain sur cette question, et pas seulement d'un point de vue politique, c'est le type de mentalité du genre « tu peux y arriver »! Pour beaucoup de groupes vulnérables, ce n'est tout simplement pas une option. Les employeurs ne savent pas quoi faire de vous, ils ne savent pas comment offrir un lieu de travail nécessairement inclusif ou sûr. Nous avons également tendance à observer, par exemple, que s'il est vrai que les grandes entreprises ont des politiques en place, il reste que pour beaucoup de femmes avec qui j'ai travaillé dans ma carrière, les nouvelles arrivantes, par exemple, c'est auprès de petites et moyennes entreprises qu'elles ont tendance à trouver un emploi.

Et c'est là que beaucoup de violations de la législation relative au travail se produisent. Même si, par exemple, des lois sont en place, par exemple concernant le salaire minimum, cela ne signifie pas nécessairement que les lois sont appliquées. Et, au bout du compte, cela revient à cette différence de pouvoir, à cette dynamique du pouvoir. Si vous êtes une femme nouvellement arrivée et, par exemple, en raison de la structure des règles d'immigration, vous avez été parrainée par votre partenaire et disons qu'il s'agit d'une relation de violence, vous ne pouvez pas vous permettre de partir.

Si vous devez gagner de l'argent pour payer vos factures et que vous travaillez, par exemple, dans un endroit où votre employeur vous maltraite ou vous a, par exemple, donné le statut de contractuelle afin de pouvoir éviter de verser les retenues nécessaires au gouvernement? Vraiment, quel choix avez-vous? Allez-vous

vraiment appeler les normes du travail et commencer une enquête? Allez-vous vraiment faire venir un avocat et poursuivre quelqu'un? Je veux dire, ce n'est tout simplement pas possible pour vous. J'ai également, par exemple, travaillé avec de nouvelles arrivantes très entreprenantes et intelligentes. Ainsi, une autre chose que nous entendons souvent est : "Devenez entrepreneur. Créez tout simplement votre propre entreprise".

Eh bien, nous savons, par exemple, que dans la Silicon Valley la plupart des entreprises échouent au cours des trois premières années. Donc, si vous êtes une femme nouvellement arrivée, où allez-vous aller pour avoir accès au capital? Où est votre investisseur providentiel? Cela n'existe pas, n'est-ce pas? La femme démarre donc l'entreprise avec sa carte de crédit ou elle vend certains de ses effets personnels. C'est tout simplement beaucoup plus compliqué. Ainsi, dans bien des cas, ces façons simples et progressistes de parler de l'accès au marché du travail, lorsqu'on commence vraiment à approfondir les choses, n'ont tout simplement pas d'impact ou ont malheureusement l'effet, parfois, de marginaliser davantage les membres de la communauté.

Ainsi, par exemple, c'est formidable si les gens veulent démarrer une entreprise comme activité secondaire, mais qu'est-ce que cela signifie vraiment lorsqu'ils n'ont pas d'emplois à temps plein bien rémunérés avec des avantages sociaux? Donc, à un certain moment, je pense qu'en tant qu'interlocuteurs dans ce type de conversation, c'est à nous d'avoir des conversations très claires avec le gouvernement, avec le secteur privé, avec des organisations telles que le YWCA, pour mettre ces expériences au premier plan. Parce que l'une des choses qui m'inquiète personnellement est que je ne vois pas nécessairement les choses s'améliorer au cours des 10 à 15 prochaines années, car à mesure que les emplois seront automatisés, si nous n'avons pas de politiques claires en place comme un revenu minimum garanti, si nous n'avons pas pensé à l'avenir du travail, il ne sera pas réaliste de s'attendre à ce que des pans entiers de la population se recyclent simplement comme codeurs ou programmeurs informatiques.

Nous allons donc avoir besoin de mettre en place des plans clairs sur la façon de fournir un accès significatif et s'interroger sur ce à quoi ressembleront les nouveaux emplois de demain. Sinon, je pense que nous allons observer une fracture sociale très claire.

Heather McIntosh :
Comment pouvons-nous surmonter les obstacles qui empêchent les femmes, en particulier les femmes marginalisées, de réussir à l'avenir?

Maya Roy :
Je pense que mon argumentaire éclair serait qu'en fin de compte, ce sont les solutions d'ensemble qui comptent. Par exemple, si nous devions consacrer 1 % de notre PIB à la création de services de garde accessibles à tous, la participation au marché du travail augmenterait de façon significative. Si nous abordons la parité, par exemple, en termes d'écart salarial, cela augmenterait notre PIB de 150 milliards d'ici 2026. Et ce n'est pas Maya Roy ou le YWCA qui le dit – un tas de féministes de gauche, même si nous ne le sommes pas ; nous sommes en fait une organisation non partisane. Ce sont des données qui proviennent en fait du rapport McKinsey.

Ironiquement, par exemple, j'ai vu à certains moments un soutien plus important pour les services de garde accessibles à tous provenir du secteur privé que du gouvernement. Donc, un ou deux changements très importants comme celui-ci pourraient réellement augmenter notre productivité économique.

Heather McIntosh :
Maya, en tant que féministe, en tant que femme travaillant pour soutenir et défendre les populations vulnérables, et en tant que PDG du YWCA, qu'est-ce qui vous pousse à faire votre travail?

Maya Roy :
J'ai beaucoup d'expérience vécue. Je sais ce que c'est que d'occuper des emplois précaires. Je sais ce que c'est que de ne pas avoir accès aux transports en commun et de prendre le bus

pour essayer de trouver un moyen de se rendre au travail. Je pense qu'en fin de compte, le fait d'avoir subi de la violence fondée sur le genre, d'avoir connu des emplois précaires, est ce qui m'oblige à aller de l'avant. Et le YWCA me donne en fait une plateforme pour parler de ce travail, apporter des expériences communautaires et en faire profiter les décideurs de haut niveau pour favoriser les changements qui sont nécessaires dans la société.

Heather McIntosh :
Dans ma conversation avec Maya, nous avons abordé de nombreux concepts et perspectives entourant les inégalités sur le marché du travail pour les femmes. Elle a abordé certains sujets intéressants et a souligné certains des problèmes et obstacles uniques auxquels sont confrontées les femmes dont l'identité s'entrecroise avec celle d'autres groupes vulnérables. Bien que les politiques d'équité soient essentielles, il est également important de reconnaître l'excellent travail accompli par des organisations comme la WCA pour diriger le mouvement vers un Canada plus équitable. En amplifiant la voix de ceux et celles qui ne sont pas souvent entendus, nous pouvons commencer à mieux comprendre leurs problèmes et à les aborder de manière significative. Un épisode de balado sur l'amélioration de l'accès au marché du travail pour les groupes vulnérables au Canada serait incomplet sans aborder les rôles des peuples autochtones dans l'avenir du travail. Jordan Wapass est Cri et membre de la Première Nation Thunderchild en Saskatchewan. Nous avons parlé d'un projet de recherche qu'il dirige pour le Centre des Compétences futures sur l'autochtonisation des entreprises canadiennes. Il se concentre sur l'accès au marché du travail sous un angle différent, le lieu de travail lui-même. Jordan a commencé par me parler du projet.

Jordan Wapass :
Le projet sur lequel je travaille est vraiment axé sur l'autochtonisation des entreprises canadiennes. Et en plus de cela, je regarde plus particulièrement la sous-représentation des Autochtones, des professionnels plutôt, dans les finances et la gestion. Donc, là où ce parcours de recherche m'a mené, m'a permis d'interviewer des professionnels autochtones de partout au pays. Et ce sur quoi nous nous concentrons, ce sont un peu des questions comme : pourquoi pensent-ils qu'il y a une sous-représentation? S'il y avait plus de professionnels autochtones dans cet espace, qu'est-ce que cela signifierait pour l'économie canadienne et les possibilités futures? Et puis, lorsque nous arriverons à un point où nous aurons davantage de professionnels autochtones dans le domaine, quelles seront les stratégies de conservation des effectifs et de recrutement que les organisations autochtones et non autochtones pourront utiliser pour conserver leur talent?

Ainsi, l'une des questions que nous avons posées est tout simplement : que peuvent faire les sociétés de financement et de gestion pour améliorer leur maintien en fonction des professionnels autochtones? Et, d'après ce que nous avons trouvé, il y a des choses assez évidentes comme le salaire. Nous voulons nous assurer qu'on paie les professionnels autochtones en fonction de ce qu'ils valent et de ce que leur désignation leur permettrait d'être payés.

Parmi les autres choses que j'ai trouvées très intéressantes, il y a l'idée que les organisations doivent réparer leur main-d'œuvre et leur fournir de l'information, par exemple, sur l'histoire des pensionnats indiens et sur certains des traumatismes que les peuples autochtones ont subis ici dans ce pays. Parce que la plupart du temps, ce qu'on entend c'est : « Eh bien, pourquoi ne s'en remettent-ils pas? Vous savez, pourquoi supportent-ils ces... Pourquoi mettent-ils ces barricades? Pourquoi y a-t-il tant de résistance? Pourquoi ne s'en remettent-ils tout simplement pas? » Et je pense qu'il est très dangereux d'avoir un tel discours omniprésent au Canada. Les lieux de travail ont donc, à mon avis, la responsabilité de dispenser cette éducation, de tenir compte des traumatismes et ils doivent veiller à sensibiliser leurs employés à ce sujet.

Heather McIntosh :
Alors, qu'est-ce que cela signifie pour une organisation d'être sensible aux traumatismes?

Jordan Wapass :
Voilà une très bonne question. Je pense que cela a à voir avec la prise de conscience des impacts du traumatisme intergénérationnel. Et nous avons appris au fil du temps que le gouvernement fédéral a créé la Commission de vérité et réconciliation pour parler de l'héritage et des impacts des pensionnats indiens, ainsi que du traumatisme qui a été imposé aux peuples autochtones et des effets intergénérationnels qui en résultent. Je pense donc que les organisations peuvent expliquer cela au Canadien moyen ou à quelqu'un qui est nouveau sur le marché du travail, ou même à quelqu'un qui est là depuis un certain temps, juste pour qu'ils aient plus de contexte, de compréhension et d'empathie quant à la raison pour laquelle les choses sont comme elles sont.

Heather McIntosh :
Comment l'intégration des Autochtones dans la population active contribue-t-elle au bien-être du Canada?

Jordan Wapass :
Je pense d'abord et avant tout que c'est une main-d'œuvre inexploitée qui est disponible et prête. Et je pense que lorsque les communautés autochtones ont la capacité de créer du développement économique, de créer de l'économie, de générer la durabilité, d'avoir la capacité d'investir dans le développement communautaire et social et des choses de ce genre, je pense que le Canada en profite. Et pour moi, c'est assez évident parce que vous ne créez pas et ne perpétuez pas cet État providence et cet état de dépendance.

Heather McIntosh :
Jordan, regardons vers l'avenir : que peut-on faire pour garantir la réussite des Autochtones sur le marché du travail canadien?

Jordan Wapass :
Je pense que les organisations, les entreprises se rendront une grande faveur en intégrant des Autochtones dans les rôles de gestion et de prise de décision. J'ai fait une entrevue avec quelqu'un et ce que cette personne m'a dit, et cela m'a vraiment marqué, c'est que lorsqu'il y a des co-entreprises ou des partenariats, il y a de nouvelles possibilités qui se créent. Mais ce qui finit par se créer, c'est ce ghetto de l'emploi où les Autochtones occupent les échelons inférieurs. Sinon, les Autochtones sont catalogués ou cantonnés dans ces rôles de liaison. Et je pense qu'intégrer cette vision du monde de l'épistémologie autochtone aux échelons supérieurs et à la prise de décisions des organisations augurera vraiment bien pour les relations et pour attirer et retenir plus de talents.

Heather McIntosh :
Jordan, avez-vous une dernière réflexion à partager sur la manière dont l'éducation, le gouvernement et le secteur privé peuvent travailler ensemble pour améliorer au mieux l'équité en milieu de travail pour les Autochtones?

Jordan Wapass :
Je pense que l'une des choses qui ressortent de mes recherches et de mes entrevues est l'idée que nous avons besoin de plus de mentorat. Nous avons besoin de plus de stages. Nous avons besoin de plus de stages coopératifs pour aider à intégrer les jeunes autochtones et les peuples autochtones dans ces espaces quelque peu étrangers. Nous constatons que les Autochtones sont extrêmement sous-représentés dans les professions liées aux finances et à la gestion. Ce n'est pas une statistique difficile, car ces données ne sont pas encore saisies ou collectées, mais il y a environ 211 000 CPA au Canada, c'est-à-dire des comptables professionnels agréés, et peut-être 200 qui s'identifient comme autochtones. C'est une statistique alarmante. Donc, je pense que si les entreprises, les entreprises canadiennes, le gouvernement fédéral créent des occasions de transition pour encourager les jeunes à poursuivre dans cette voie, ce sera une chose extrêmement utile.

Heather McIntosh :
Des lieux de travail diversifiés et inclusifs ne sont pas seulement essentiels pour garantir d'excellentes performances organisationnelles.

En donnant aux populations vulnérables les moyens de trouver un travail intéressant, nous pouvons aider à répondre aux pénuries imminentes de main-d'œuvre et de compétences au Canada, stimuler la compétitivité du pays et créer une société inclusive pour tous. Nous espérons que les employeurs et les décideurs écouteront ces histoires et envisageront d'adopter certaines des approches dont nous avons entendu parler dans cet épisode pour créer un environnement compétitif et inclusif. Le Diversity Institute, basé à la Ted Rogers School of Management de l'Université Ryerson, est partenaire du Centre des Compétences futures et travaille sur ce sujet. Faisant fond sur son expertise approfondie dans les domaines des technologies perturbatrices, des stratégies d'adoption et des processus d'innovation, il se concentre également sur de nouvelles approches pour comprendre les compétences futures et répondre aux besoins des employeurs en tirant parti de la diversité et de l'inclusion.

Par l'entremise de Compétences de l'avenir, le Forum des politiques publiques, le Diversity Institute et le Centre des Compétences futures publient une série de courts articles sur l'état de l'écosystème des compétences et de l'éducation au Canada. Ces documents présenteront les connaissances actuelles sur des questions importantes et identifieront les possibilités trop peu étudiées que les décideurs politiques pourront explorer. Pour en savoir plus sur la série et le Diversity Institute, rendez-vous à l'adresse ryerson.ca/diversity.

Jusqu'à présent, nos épisodes se sont concentrés sur certains problèmes et obstacles entourant la main-d'œuvre canadienne en général. Mais à quoi ressemblaient ces problèmes dans des secteurs spécifiques? Pour répondre à cette question, le prochain épisode du balada du Centre des Compétences futures sera axé sur les compétences nécessaires aux apprentis et aux travailleurs spécialisés, à savoir les compétences numériques, vertes et humaines.

Compte tenu des sujets dont nous avons parlé jusqu'à présent, comme le besoin de compétences émotionnelles sociales et l'accès inégal au travail auquel sont confrontés certains groupes vulnérables, cela vaut la peine de se pencher de manière approfondie sur la façon dont les changements technologiques, démographiques et politiques à l'avenir affecteront la façon dont nos aliments seront fabriqués, dont nos bâtiments seront construits et dont nos véhicules seront conduits dans le monde de demain.

D'ici là, si vous aimez le balado, pourquoi ne pas le partager avec un ami ou un collègue qui l'apprécierait aussi? Vous pouvez vous abonner via votre application de podcast préférée. Merci pour l'écoute. Et continuons à travailler vers un avenir meilleur pour tous les Canadiens.

Le balado du Centre des Compétences futures est présenté par le Conference Board du Canada et animé par moi, Heather McIntosh. Il est produit par Noah Snyderman et Kevin O'Meara. Au Conference Board du Canada, nous maîtrisons la complexité grâce à notre recherche de confiance et à nos connexions sans précédent, offrant un aperçu unique des problèmes les plus difficiles du Canada, afin que les dirigeants et les collectivités puissent bâtir un avenir plus solide. Apprenez-en plus sur nous et notre travail sur conferenceboard.ca. Nous sommes un fier partenaire du consortium Centre des Compétences futures, qui est une initiative pancanadienne, reliant les idées et les innovations générées à travers le Canada, afin que les employés et les employeurs puissent réussir sur le marché du travail. Et faire en sorte que les économies locales, régionales et nationales prospèrent. Pour en savoir plus, visitez fsc-ccf.ca.

Partenaires FSC

Financé par le programme des Compétences futures du gouvernement du Canada.

Canada

Ryerson University

Le Conference Board du Canada

blueprint

Toute omission de faits ou d'interprétation, le cas échéant, relève entièrement de la responsabilité du Conference Board du Canada. Les résultats présentés ne reflètent pas nécessairement les vues du Centre des Compétences futures, de son bailleur de fonds ou de ses partenaires.