

Balado du Centre des Compétences futures

Season 3 : Épisode 5

L'intégration des jeunes autochtones au marché du travail

350 000 jeunes autochtones devraient atteindre l'âge adulte d'ici à 2026, apportant une contribution unique au moment d'intégrer le marché du travail. Guidés par deux experts de renom, découvrez les répercussions multiples de l'arrivée de ces jeunes autochtones sur le marché du travail. Dans cet épisode, nos deux invités explorent les défis et les possibilités pour ces jeunes autochtones sur le marché du travail et l'incalculable valeur qu'ils y apportent. Ils discutent également de la façon dont les entreprises peuvent créer des milieux de travail inclusifs qui respectent et intègrent les traditions autochtones, donnant ainsi aux jeunes employés autochtones les moyens d'être pleinement authentiques au travail. Nous en apprenons également davantage sur différentes approches de collaboration entre les employeurs, les établissements d'enseignement et les communautés autochtones qui visent à combler l'écart et à accroître les possibilités qui s'offrent aux jeunes autochtones.

Invités

Michael DeGagné, président et chef de la direction, Indspire

Kory Wilson, directrice générale, Initiatives et partenariats autochtones, ITCB

Animatrice

Julie Cafley, directrice exécutive, Catalyst Canada

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/>

Indspire Research Knowledge Nest, Indspire :

<https://indspire.ca/programs/research-and-impact/research-knowledge-nest/>

Indigenous Resources Library Guide, Initiatives et partenariats autochtones, ITCB :

<https://www.bcit.ca/indigenous-initiatives/resources/>

Les professionnels autochtones de la finance et de la gestion : Essentiels pour la réconciliation et l'autodétermination des Autochtones, Conference Board :

<https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/les-professionnels-autochtones-de-la-finance-et-de-la-gestion-essentiels-pour-la-reconciliation-et-lautodetermination-des-autochtones/>

Préparation et résilience : Cartographie des grandes lignes de l'écosystème des compétences et de l'emploi des Autochtones au Canada, Centre des Compétences futures :

<https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/preparation-et-resilience-cartographie-des-grandes-lignes-de-lecosysteme-des-competences-et-de-lemploi-des-autochtones-au-canada/>

Transcript

Julie Cafley :

Vous écoutez le balado du Centre des Compétences futures, qui réunit des experts de tout le Canada, afin de discuter des défis les plus importants concernant l'avenir du travail. Je suis Julie Cafley, votre animatrice. Je suis également directrice générale de l'organisme Catalyst Canada. Ce matin, je m'adresse à vous depuis le territoire non cédé du peuple algonquin, et j'invite chacun et chacune d'entre vous à réfléchir à la notion de « territoire » tout au long de ce balado.

Ce balado vous est présenté par le Centre des Compétences futures du Conference Board du Canada. Les Premières Nations, les Inuits et les Métis affichent la croissance démographique la plus rapide au Canada, et leur participation à la population active a des effets positifs sur l'avenir du travail.

Comme 350 000 jeunes autochtones atteindront l'âge adulte d'ici 2026, le moment est venu d'agir de façon à changer les choses, d'acquérir des compétences essentielles grâce à des programmes de formation et d'acquisition des compétences de qualité, ciblés et adaptés sur le plan culturel. En raison des pénuries de main-d'œuvre et afin d'accroître leur bassin de candidats, les employeurs sont à la recherche de travailleurs qualifiés. Il est essentiel d'aider les jeunes des Premières Nations, inuits et métis à faire leur entrée sur le marché du travail afin de maximiser leur représentation au sein de la population active et d'assurer l'avenir de l'emploi.

Pour discuter de ces questions, j'ai à mes côtés deux formidables experts et défenseurs des jeunes autochtones qui font leur entrée sur le marché du travail. Accueillons ensemble Mike DeGagné, président et chef de la direction d'Indspire, et Kory Wilson, directrice générale des Initiatives et partenariats autochtones à l'Institut de technologie de la Colombie-Britannique (ITCB). Merci beaucoup à vous deux d'avoir accepté notre invitation. Pour aborder le thème de la place des jeunes autochtones dans

le monde du travail, j'aimerais commencer par une question très générale, que j'adresserais d'abord à Kory. Pourriez-vous nous en dire un peu plus sur les avantages d'une main-d'œuvre plus inclusive?

Kory Wilson :

Tout d'abord, j'aimerais préciser que j'arrive du territoire Musqueam, situé près de l'Université de la Colombie-Britannique, un endroit assez peu connu. Je suis reconnaissante d'être ici, de vivre, de travailler et de jouer sur cette terre depuis une vingtaine d'années. Il n'y a pas de doute. En soi, la diversité favorise l'innovation, la créativité, en plus d'enrichir les équipes de travail. Il est absolument indispensable d'accroître le nombre de jeunes autochtones sur le marché du travail.

Comme vous l'avez dit, la jeunesse autochtone est la tranche de population qui connaît la croissance la plus rapide, dont plus de 55 % ont moins de 25 ans. Le Canada, comme pays, s'enorgueillit de promouvoir la diversité et l'inclusion. Il est inacceptable que les jeunes autochtones ne soient pas davantage intégrés au marché du travail. D'ailleurs, les entreprises qui embauchent des travailleurs parmi ce segment de la population qui connaît la croissance la plus rapide profitent d'un milieu de travail beaucoup plus innovant, plus créatif et plus inclusif, et qui est tout simplement meilleur pour tout le monde.

Julie :

Fantastique. Merci, Kory. Mike, souhaitez-vous ajouter quelque chose?

Mike DeGagné :

C'est une question intéressante, n'est-ce pas? Toute personne ayant assisté à une collation des grades au cours des cinq dernières années a dû se dire : « C'est incroyable de voir un groupe de personnes aussi diversifié! ». Pourquoi le marché du travail ne serait-il pas aussi diversifié que la société dont ces jeunes font maintenant partie? Le contraire paraîtrait un peu étrange.

Comme je l'ai mentionné, cette diversité n'est pas quelque chose de simplement souhaitable ou un objectif à atteindre. Il est absolument essentiel que toutes les personnes de tous les secteurs de notre société intègrent le marché du travail et qu'elles aient l'occasion d'y contribuer. Les Autochtones doivent pour leur part rattraper le temps perdu. Comme l'a dit Kory, la population autochtone est largement sous-représentée dans les postes décisionnels. Je pense que nous pouvons améliorer la situation sur le marché du travail de bien des façons.

Julie :

J'aimerais poursuivre avec chacun de vous en abordant votre quotidien, très concrètement, ainsi que le travail que vous faites pour accomplir cette mission. Kory, commençons par vous. Parlez-nous de la façon dont vous vivez cette réalité et des gestes que vous posez dans le cadre de votre travail à l'ITCB. Je poserai ensuite la même question à Mike en ce qui concerne son travail au sein d'Indspire.

Kory :

Bien sûr. Merci. À l'ITCB, l'Institut de technologie de la Colombie-Britannique, nous avons adopté une vision autochtone il y a trois ou quatre ans. Nous comptons une population autochtone importante, soit 1 700 étudiants. Notre approche de travail est fondée avant tout sur la vérité, la véritable et authentique histoire du Canada et de la réalité contemporaine. Nous travaillons d'arrache-pied pour nous assurer que tout le monde à l'ITCB ait une bonne compréhension de la réalité des apprenants autochtones et veuille à leur intégration.

Ces efforts prennent la forme d'événements pour la jeunesse organisés en collaboration avec des étudiants du secondaire et vont jusqu'au soutien à la transition vers le marché du travail, que ce soit par le biais de modèles de cohortes ciblées ou de groupes d'étudiants autochtones plus avancés. L'essentiel, c'est que le programme soit authentique et qu'il débouche sur un emploi. Nous veillons à ce qu'il soit

axé sur l'étudiant et qu'il apporte un soutien holistique englobant. De plus, nous allons à la rencontre des jeunes, là où ils se trouvent.

En fait, tout le monde ne devrait pas être forcé d'habiter Vancouver pour poursuivre ses études. Comment pouvons-nous offrir des cours, des programmes et des possibilités qui répondent aux besoins des étudiants là où ils se trouvent, peu importe s'ils viennent d'obtenir leur diplôme d'études secondaires ou s'ils ont récemment perdu leur emploi à l'usine, comme cela a été le cas pour plusieurs personnes à Prince George? Comment les aider à se recycler et à trouver un nouvel emploi? Il faut veiller à ce que l'étudiant soit au cœur de notre approche, fournir un soutien global et s'assurer que nous travaillons et collaborons systématiquement avec des partenaires d'une manière véritable et authentique de manière à créer des changements systémiques durables.

Julie :

Super. C'est fantastique. Mike, il va sans dire, vous avez porté de nombreux chapeaux tout au long de votre carrière et, bien sûr, vous êtes emballé à l'idée qu'Indspire permette aux étudiants des Premières Nations, inuits et métis d'un bout à l'autre du pays de connaître un tel succès. Parlez-nous un peu de votre travail à Indspire.

Mike :

Nous avons lancé Indspire il y a 15 ou 16 ans. À l'époque, nous cherchions surtout à souligner l'excellent travail accompli par des Autochtones au Canada en leur décernant différents prix, aujourd'hui appelés « Prix Indspire ». Nous avons entrepris de créer des bourses d'études, en collaboration avec différents commanditaires et des partenaires gouvernementaux dans le but de soutenir les étudiants autochtones inscrits aux études postsecondaires dans les collèges, les universités et même dans les écoles de métiers.

Nous avons commencé à petite échelle, mais au cours de l'année écoulée, nous avons versé près de 28 M\$ à quelque 7 500 étudiants de

niveau postsecondaire partout au Canada. Le nombre de demandes a explosé, si bien que nous ne sommes pas en mesure de soutenir tous les étudiants autochtones qui souhaitent retourner à l'université et amorcer une nouvelle carrière.

Nous nous intéressons particulièrement aux professions et aux programmes de formation vers lesquels se tournent bon nombre de ces étudiants. Nous estimons que l'éventail des possibilités offertes aux jeunes autochtones demeure assez restreint et qu'il faut chercher à leur offrir plus d'occasions, au-delà de la gamme étroite de professions où ils évoluent habituellement. Ce serait formidable d'inciter un plus grand nombre d'Autochtones à s'intéresser à l'intelligence artificielle, à l'ingénierie, à l'informatique et à d'autres domaines de ce type qui vont plus loin que les simples STIM et qui élargissent leur horizon professionnel. Nous avons connu de grandes réussites au cours des 15 dernières années, mais il reste encore des défis à relever.

Julie :

C'est fantastique, Mike. Merci d'avoir évoqué ces domaines où les jeunes autochtones sont particulièrement sous-représentés. Dans le même ordre d'idées, Kory, parlez-nous des perspectives qu'apportent ces jeunes autochtones sur le marché du travail et des avantages qu'en retirent les organisations qui emploient ces jeunes?

Kory :

Encore une fois, il ne fait aucun doute que la diversité est une réalité. L'inclusion est un choix et, à maintes reprises, les études ont prouvé que plus une main-d'œuvre est diversifiée, plus elle sera performante, innovante et créative. Ce simple fait suffit à justifier l'embauche des jeunes autochtones. Mais, en plus, ces jeunes détiennent des connaissances, des modes de savoir et des façons d'être autochtones qui apportent une perspective dont les entreprises, les organisations et les groupes non autochtones ne bénéficieraient pas autrement.

Il peut s'agir d'atouts aussi simples que la langue. Les Autochtones apportent une vision du monde qui est fondamentalement différente de celle des non-Autochtones. Encore une fois, l'innovation est le fruit de la créativité, de modes de pensée différents. Les organisations qui embauchent des Autochtones et des apprenants autochtones profitent de ces avantages. C'est aussi la bonne chose à faire. Le Canada s'est construit sur des terres autochtones. Nous devons donc faire en sorte que les jeunes autochtones se taillent une place sur le marché du travail.

Il faut inciter davantage les Autochtones à se trouver un emploi et ainsi les maintenir dans le droit chemin, car les Autochtones sont largement surreprésentés dans le système de justice pénale. C'est à mon sens une occasion pour les habitants de partout au Canada de participer à une véritable réconciliation, afin qu'ils découvrent la population autochtone, celle qui croît le plus rapidement au Canada. On estime que les Autochtones représenteront 7 % de la population d'ici 2030. Nous avons une occasion à saisir. Je pense que l'une des principales exigences à respecter est de veiller à ce que les Autochtones se sentent en sécurité et les bienvenus dans nos milieux de travail.

Les employeurs ont beaucoup à faire à cet égard. Ils doivent connaître la véritable et authentique histoire du Canada et veiller à ce que leur milieu de travail soit un endroit sécuritaire et accueillant. Ils doivent aussi faire leurs devoirs et leur propre examen de conscience, afin de bien comprendre que les Autochtones ont le droit d'être là, qu'ils doivent être là, et que leur inclusion est bonne pour l'ensemble de la société.

Julie :

C'est excellent, Kory. Merci d'avoir soulevé cette question. Mike, j'aimerais que l'on parle maintenant des défis auxquels sont confrontés les jeunes autochtones lorsqu'ils entrent sur le marché du travail.

Mike :

De nombreuses organisations et secteurs d'activités cherchent à embaucher des Autochtones. Cependant, les candidats ne répondent pas aux exigences des employeurs. Certains grands secteurs d'activité au Canada s'efforcent d'embaucher le plus d'Autochtones possible – c'est le cas des universités, des banques et de l'industrie du pétrole et du gaz. La demande de chercheurs universitaires autochtones est bien réelle. Pourtant, en raison d'une planification défailante, les jeunes autochtones n'ont pas été adéquatement préparés pour répondre aux besoins dans ces secteurs.

De nombreux Autochtones poursuivent des études postsecondaires, mais il faudra à mon sens planifier un peu mieux et se demander « Quels sont les besoins des employeurs? » plutôt que d'attendre tout bonnement que les jeunes autochtones obtiennent des diplômes. C'est là que réside le défi. L'autre défi selon moi est cette perception, répandue au sein de nombreux secteurs d'activités, selon laquelle les nouveaux employés autochtones ne peuvent occuper que des postes pour Autochtones.

C'est super de pouvoir compter sur des agents de liaison autochtones, des planificateurs autochtones qui travaillent auprès des communautés autochtones. Nous avons besoin de ces personnes qui assurent la liaison entre les secteurs d'activité et les communautés. D'un autre côté, nous devons considérer les Autochtones comme des acteurs à part entière du marché du travail dans son ensemble, et faire en sorte qu'ils ne soient pas confinés aux seuls postes pour Autochtones. Je pense que nous devons aborder la notion de diversité sous cet angle. Nous devons également penser à offrir à ces jeunes un plus vaste éventail de possibilités sur le marché du travail.

Julie :

C'est super. Kory, constatez-vous que vos jeunes diplômés recherchent davantage des organisations où l'engagement authentique est fondamental plutôt que des milieux de travail où l'apparence de productivité l'emporte sur l'apport réel à l'organisation?

Kory :

Il ne fait aucun doute que les jeunes ont des exigences différentes de celles que j'avais à l'époque où je cherchais un emploi. Par exemple, ils posent des questions comme : « Avez-vous une politique en matière d'équité et de diversité? » Avez-vous un plan en matière de réconciliation? Quels gestes posez-vous en soutien aux personnes LGBTQ+? » Les jeunes – tout le monde en fin de compte – commencent vraiment à poser de telles questions.

Les organisations doivent en être conscientes et être prêtes à y répondre. Si on parle beaucoup des coûts engendrés par l'impératif de rentabilité, la réalité nous pousse à nous y soumettre, sans quoi il est impossible de réussir, puisque les gens finiront par considérer que votre entreprise ou votre organisation n'est pas à la fine pointe, n'est pas à l'avant-garde, et qu'elle ne prend pas suffisamment en compte ce qui a de la valeur au sein de la société, et ce que cette société propose comme modèle. À l'ITCB, nous travaillons entre autres à élaborer des indicateurs qui permettront de mesurer la réconciliation au sein des établissements d'enseignement postsecondaire.

Nous voulons aider, car à bien des égards, j'estime que l'apparence de productivité au travail permet d'ouvrir les horizons. Cette réalité permet d'amorcer le processus. Comment aider les organisations, les entreprises et les établissements d'enseignement postsecondaire à dépasser le stade de l'apparence de productivité? Comme vous et Mike l'avez dit, beaucoup de gens embauchent des Autochtones pour qu'ils dirigent leurs initiatives autochtones. Dans les faits, toutes les entreprises ont besoin de comptables, d'équipes de ressources humaines.

Nous devons commencer à voir plus loin et chercher à réellement faire une place aux Autochtones dans tous les secteurs du marché du travail, et pas seulement leur confier des postes superficiels, de façon ponctuelle, pour nous acquitter d'une obligation. Nous savons pertinemment, et Mike doit en être témoin quotidiennement lorsqu'il examine les demandes d'aide financière aux études, que les Autochtones sont tout aussi talentueux, créatifs et extraordinaires que les autres. Bien souvent, c'est simplement qu'on ne leur offre pas les mêmes possibilités. Chaque employeur doit se poser la question suivante : « Pourquoi les Autochtones ne soumettent-ils pas leur candidature à ces emplois? Pourquoi n'embauche-t-on pas d'Autochtones et pourquoi ne siègent-ils pas au conseil d'administration? Pourquoi ne font-ils pas partie de l'équipe de direction? »

Les employeurs doivent réfléchir à ces questions, car cela n'a pas de lien avec le talent, ou un manque de talent chez les Autochtones. Nous devons faire cette introspection, et consentir des efforts délibérés visant à comprendre pourquoi notre organisation ne compte pas plus d'Autochtones dans ses rangs et pour quelles raisons si peu d'Autochtones posent leur candidature.

Julie :

Merci beaucoup, Kory. Mike a fait allusion au besoin urgent de jeunes autochtones dans des secteurs clés. Est-ce la même réalité à l'ITCB ou peut-on espérer voir les choses évoluer positivement si l'on se fie aux programmes d'études que choisissent les étudiants?

Kory :

Je pense que les étudiants ont encore tendance à choisir des programmes plus axés sur les arts, le travail social, l'enseignement du droit. Nous accusons toujours un retard dans les domaines des STIM, mais l'ITCB a lancé de nombreuses initiatives très porteuses, dont beaucoup sont menées en collaboration et en partenariat avec d'autres organisations, afin

d'amener les Autochtones à travailler dans les domaines sous-représentés. Nous lançons un programme intitulé Thrive, en collaboration et en partenariat avec diverses organisations, entreprises, personnes et Premières Nations, afin d'aller à la rencontre des apprenants là où ils se trouvent, et de travailler en partenariat avec eux – qu'ils aient pour objectif d'intégrer le marché du travail après la 8e année ou de trouver un nouvel emploi après un licenciement.

Nous cherchons à offrir un parcours entier et un soutien holistique pour faire en sorte que la personne autochtone soit autonome. Ce dont nous avons besoin notamment, c'est qu'un futur employeur vienne aider ces jeunes qui sont en 8e ou 9e année à choisir le type de cours de mathématiques qu'il leur faut. Qu'ils soient une source d'inspiration et qu'ils bâtissent une relation avec eux. Cette relation avec un étudiant pourra durer entre 5 et 10 ans avant qu'il n'intègre l'organisation de cet employeur. Je pense que c'est ce que nous devons faire; c'est ce type de réseau de soutien que nous devons mettre en place.

Soyons honnêtes, dès la 8e, 9e ou 10e année, beaucoup de ces jeunes auront des choix à faire – dans certains cas, quelqu'un d'autre choisira à leur place – ce qui les empêchera, à leur insu, d'être admis dans un programme de STIM. Nous devons nous pencher sur les systèmes, les obstacles et les structures qui font en sorte, encore aujourd'hui, que les étudiants autochtones n'obtiennent pas les mêmes résultats que les étudiants non autochtones. Nous devons faire tomber ces barrières et travailler ensemble pour offrir des chances égales à tous les apprenants autochtones.

Julie :

Mike, Kory parlait justement des barrières financières et de la façon dont elles peuvent amener un jeune, dès la 7e ou 8e année, à faire une croix sur l'idée d'aller à l'université ou au collège. Indspire en tient-il compte dans ses programmes de bourses et dans son engagement à soutenir les étudiants dans

leurs études postsecondaires? Est-il possible de s'engager plus tôt auprès de ces étudiants, ou est-il plus pertinent d'offrir un soutien au moment de l'inscription à l'université?

Mike :

Le programme Indspire s'adresse aux candidats qui s'inscrivent auprès d'un établissement d'enseignement postsecondaire. En ce qui concerne les études collégiales et universitaires, il n'est pas tant question de contribution monétaire directe ou de soutien financier à un âge très précoce, mais plutôt de programmes et services qui sont offerts très tôt dans le parcours scolaire des jeunes et qui visent à changer leur état d'esprit, et les amener à sentir qu'ils ont ce qu'il faut pour mener des études supérieures.

Ces établissements doivent les soutenir, car ils y ont leur place, comme tout le monde. De nombreux collèges et universités, tout comme l'ITCB j'en suis sûr, s'adressent aux élèves de 7e et 8e année, invitent les parents à participer à des programmes d'été et leur disent : « Amenez vos enfants et nous les inscrirons dans des camps d'été ». Il existe une panoplie de programmes de ce type dans les collèges et universités. En matière d'aide financière directe, les demandeurs rapportent que le coût des études constitue le principal obstacle à la poursuite d'études supérieures et au choix des programmes qu'ils souhaitent poursuivre. C'est à ce niveau que nous travaillons.

Je crois que l'autre élément important est le modèle d'excellence auquel Kory a fait référence il y a quelques minutes. Pendant des années, après avoir amorcé notre réflexion quant à la possibilité d'intégrer un plus grand nombre d'Autochtones dans les programmes d'études supérieures, nous avons abordé la question des services d'orthopédagogie. Nous pourrions mettre en place une année de transition, car nous savons que tout au long de leur parcours scolaire, de la prématernelle à la 12e année, de nombreux jeunes autochtones n'obtiennent pas l'aide nécessaire et n'atteignent pas le niveau requis

pour entreprendre des études supérieures. Les établissements scolaires ont beaucoup mis l'accent sur les services d'orthopédagogie, les programmes de rattrapage et le tutorat.

Très souvent, les étudiants autochtones intègrent l'université et ont d'excellents résultats. Ces étudiants seront non seulement des leaders dans nos communautés, mais aussi des leaders dans tout le Canada. À Indspire, nous élargissons notre programme en proposant des bourses de recherche et d'autres formes d'aide. Tout le monde a besoin d'un peu d'encouragement. De la personne sans ressources financières, qui vit de nombreuses difficultés et qui est très mal préparée, jusqu'aux personnes qui arrivent à l'université dotées d'excellentes aptitudes, mais qui ont néanmoins besoin d'une forme ou l'autre de programme particulier pour les aider à progresser. Je pense que nous pouvons apporter notre aide dans de nombreux domaines.

Julie :

J'adore ce principe et j'aime la discussion qui porte sur l'état d'esprit des étudiants. Je crois que nous n'en parlons pas suffisamment, que nous devrions discuter davantage des attentes que nous formulons et de la manière dont nous abordons des discussions comme celle-ci. Kory, de manière plus générale, de quelle façon les autres acteurs au sein de l'écosystème des compétences – comme les praticiens, les centres de formation et les établissements d'enseignement supérieur – peuvent-ils aider et guider les jeunes autochtones sur le marché du travail? Quels gestes peuvent-ils poser?

Kory :

Je pense qu'ils doivent participer à titre de collaborateurs. Je pense que le terme « collaborateur » traduit bien la dynamique qu'il faut créer. Cela suppose une écoute mutuelle de la part des deux parties. Chaque partie écoute l'autre de manière sincère, et elles élaborent un plan et décident de travailler ensemble à la réalisation d'objectifs et de résultats. Par ailleurs, je pense que nous devons passer du statut d'alliés à celui de complices. Nous avons

besoin de personnes qui travaillent avec nous concrètement, et qui ne se contentent pas d'être à nos côtés ou derrière nous. Nous avons besoin de collaborateurs et de complices.

On me demande fréquemment ce qui doit être fait en priorité. C'est sans doute que chaque personne réfléchisse aux privilèges dont elle jouit, à ses préjugés et à la différence entre l'équité et l'égalité. Plus nous serons conscients de nos processus décisionnels ou de nos schèmes de pensée et des motifs qui les sous-tendent, plus nous réfléchirons à nos comportements ou absences de comportements et à la façon dont nous traitons autrui, et plus nous en aurons pleine conscience. Il est important que nous abordions cette question, pour qu'elle puisse ensuite être traitée à un autre niveau, en milieu de travail, dans les équipes, au sein des entreprises et des organisations.

Quels sont les obstacles? Regardez autour de vous – si tout le monde vous ressemble, c'est qu'il y a un problème. Il faut s'engager avec sincérité à chercher à comprendre la source de ces obstacles et à tenter de les éliminer. Même si certains froncent les sourcils quand j'aborde la question, bon nombre de ces obstacles tiennent à la discrimination et au racisme systémique qui sévissent au sein de toutes nos institutions au Canada. Si vous n'êtes pas prêts à reconnaître cette réalité, à en être conscients au moment de prendre des décisions, d'élaborer des plans stratégiques, de recruter du personnel et d'élaborer de nouvelles politiques et procédures, la situation va perdurer.

Le changement systémique exige d'énormes efforts. Ce travail peut être douloureux. La plupart des gens savent que les Autochtones sont incroyablement talentueux, qu'ils ont des compétences, des aptitudes, des systèmes de connaissances et des modes de savoir et façons d'être qui renforcent à coup sûr n'importe quelle équipe, peu importe l'organisation. Nous devons veiller à ce que ce changement systémique ne soit pas noyé dans

un amas de politiques, parce que ça a toujours été la façon de faire. Cette manière de procéder perdurera, parce que nous ne sommes pas prêts à affronter nos propres préjugés ou à accepter les privilèges dont nous jouissons et à reconnaître les besoins des Autochtones.

Il faut passer des espaces sécuritaires à des espaces d'audace et de courage où nous cherchons réellement à apporter des changements systémiques à l'organisation, à l'entreprise, à l'institution. La réalité, le résultat, c'est que tout le monde se portera mieux et agira mieux.

Julie :

Oui, c'est très intéressant. Le mentorat et le parrainage font actuellement l'objet d'une foule de discussions. Les données montrent clairement que les gens agissent comme mentors ou parrains auprès de personnes qui leur ressemblent. À ce stade, Mike, j'aimerais que nous discutons du rôle que peuvent jouer les personnes qui écoutent ce balado, non seulement à titre de mentors, mais aussi comme parrains et comme personnes qui s'engagent à poser des gestes pour soutenir les jeunes autochtones. Pouvez-vous nous en dire un peu plus à ce propos?

Mike :

Lorsque vous êtes plongé dans le monde de l'éducation des Autochtones, de l'histoire des Autochtones, vous pensez que tout le monde est immergé de la même manière, mais ce n'est pas le cas. Bien souvent, les questions autochtones sont très, très accessoires dans le quotidien des gens. Nous essayons de les amener à y réfléchir. Avant de me joindre à Indspire, je ne trouvais pas de réponse satisfaisante à la question : comment puis-je aider? Selon moi, ces personnes, celles à qui je parle, sont désireuses d'aider. Elles sont prêtes à aider et sont très enthousiastes à l'idée de s'engager et de mettre la main à la pâte d'une façon ou d'une autre. Il m'arrive de penser qu'il nous incombe de leur offrir une meilleure réponse.

Des milliers de personnes apportent leur contribution à Indspire. Si l'on fait abstraction des gouvernements et des entreprises, 95 % des personnes qui contribuent à Indspire sont des personnes non autochtones, et elles contribuent à l'éducation des Autochtones. Je trouve ça formidable. Je pense que nous devons affiner quelque peu notre réponse. Nous demandons à ces personnes de reconnaître le territoire sur lequel est situé leur lieu de travail, et elles le font, sans toutefois aller plus loin. Si nous en voulons plus, je pense que nous devons en demander plus, et aider les gens à réfléchir à ce qu'il est possible de faire de plus.

Julie :

C'est super, merci, Mike. Kory, avez-vous quelque chose à ajouter?

Kory :

Je pense que ce qui peut être fait de plus, c'est que chaque personne au Canada connaisse la véritable histoire et la vraie réalité contemporaine du Canada autochtone. Faites votre part. Nous ne pouvons pas assumer en permanence cette responsabilité en matière d'éducation. Nous racontons nos récits depuis le premier contact. Il incombe à chaque Canadien de définir le rôle qu'il lui faudra jouer dans la réconciliation. Tout le monde possède des compétences et des aptitudes. Comment pouvez-vous utiliser au mieux vos compétences et aptitudes dans le rôle que vous êtes appelés à jouer en matière de réconciliation?

Je comprends que de nombreuses personnes disent : « Je ne veux pas faire d'erreur, j'ai peur », mais il faut surmonter cette peur. Nous devons faire preuve d'audace et de courage. Chacun doit déterminer ses compétences et ses aptitudes et commencer à contribuer à faire de ce pays un endroit meilleur, un pays où les populations autochtones ont leur place. Quels sont vos talents? Parmi ces personnes se trouve peut-être un enseignant à la retraite qui pourra aider en faisant du bénévolat à l'école. Parfois, tout ce dont les gens ont besoin pour passer à l'action, ce sont de bonnes bottes à cap d'acier.

Il peut arriver qu'un étudiant se soit fait voler ses bottes à cap d'acier, faute de quoi il ne pourra emprunter le chemin des études postsecondaires. Sans bottes à cap d'acier, vous n'êtes pas autorisés à entrer dans un atelier de travail. Supposons qu'une personne désire s'inscrire à un programme en arts culinaires. Il faut compter 800 \$ pour un ensemble de couteaux de cuisine professionnels. Nous pouvons y contribuer de différentes manières, mais nous devons faire preuve d'audace et de courage. Faites une introspection, prenez conscience de vos privilèges, de vos préjugés, puis demandez-vous : « Quels sont mes talents et mes compétences et comment puis-je les mettre au service d'autrui? »

Nous devons collaborer et travailler ensemble, et reconnaître que nous ferons des erreurs; mais ce qui compte, c'est la façon dont nous abordons et corrigeons ces erreurs. Nous devons faire preuve d'audace et de courage et cerner la contribution que nous pouvons apporter.

Julie :

C'est incroyable. Merci, Kory, et merci, Mike. Je ne peux imaginer deux défenseurs et experts plus inspirants dans ce domaine. Franchement, nous pourrions poursuivre encore longtemps. Malheureusement, l'épisode tire à sa fin, mais je vous remercie de nous avoir éclairés sur ces possibilités et ces défis. Bien souvent, la discussion porte principalement sur les possibilités offertes aux jeunes autochtones qui accèdent au marché du travail. Ce dialogue met en lumière les compétences et les avantages rattachés à la réussite des jeunes autochtones sur le marché du travail, ainsi que les programmes offerts, les initiatives et les mesures existantes et celles qui doivent être mises en place.

Les pratiques usuelles en matière de recrutement, de fidélisation et de promotion ne suffisent pas à faire d'une organisation un employeur potentiel aux yeux des jeunes autochtones qui entrent sur le marché du travail.

Il faut s'efforcer de faire coïncider les objectifs de l'organisation et les objectifs liés à l'inclusion des Autochtones. Bien franchement, le chantier est vaste et vous avez offert de nombreux exemples de ce que vous faites déjà et de ce qu'il reste à faire pour éliminer les obstacles à l'intégration des jeunes autochtones au marché du travail.

Parmi les recommandations visant à aider les jeunes autochtones dans leur transition vers le marché du travail, citons l'élaboration ou la bonification de mécanismes d'accès aux mesures d'aide aux étudiants, la promotion de milieux de travail adaptés aux Autochtones

et des mesures de soutien en matière de préparation à la carrière des Autochtones. Merci beaucoup Mike DeGagné et Kory Wilson. Nous sommes ravis d'avoir pu tirer parti de votre expérience, et vos idées profiteront certainement à de nombreux employeurs au Canada qui nous écoutent aujourd'hui. Merci à nos auditeurs d'avoir été des nôtres, et continuez à nous suivre et à partager ces épisodes. Je me nomme Julie Cafley, votre animatrice, et je vous souhaite une merveilleuse journée.

Mike :

Merci beaucoup.

FSC partners

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program

Canada

Toronto
Metropolitan
University

The Conference
Board of Canada

Blueprint

The responsibility for the findings and conclusions of this research rests entirely with The Conference Board of Canada.