

Contexte

En octobre 2011, le Kiikenomaga Kikenjigewen Employment and Training Services (KKETS) a obtenu, par l'entremise de Service Canada, le statut de signataire d'une entente dans le cadre de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones (SFCEA). Le nouveau programme quinquennal de la SFCEA met davantage l'accent sur le développement des compétences axé sur la demande, les partenariats avec le secteur privé et la responsabilité à l'égard de l'amélioration des résultats. Le KKETS est déterminé à offrir des programmes pertinents axés sur la demande qui répondent aux besoins des employeurs et des stagiaires en s'assurant de former une main-d'œuvre autochtone plus compétente dans toutes les Premières Nations de Matawa. Le KKETS offre toute une gamme de services de soutien aux membres des Premières Nations : des outils financiers et des ressources financières, des ateliers éducatifs, des services régionaux flexibles et un accès continu à la formation. Il s'assure en outre de faire preuve d'égalité et d'équité à l'égard de tous les membres des Premières Nations de Matawa. Le Conseil tribal de Matawa est composé de cinq collectivités des Premières Nations éloignées :

- Première Nation Webequie
- Première Nation de Marten Falls
- Première Nation d'Eabametoong
- Première Nation de Neskantaga
- Première Nation Nibinamik

Et de quatre collectivités ayant un accès routier :

- Première Nation de Constance Lake
- Première Nation de Ginoogaming
- Première Nation de Long Lake (réserve n° 58)
- Première Nation d'Aroland

Comme chacun sait, la population autochtone est le segment de la population canadienne le plus jeune et donc la croissance est la plus rapide. De fait, de 2001 à 2006, la population autochtone a augmenté quatre fois plus rapidement que le reste de la population canadienne, et, avec un âge médian de 26,5 ans, elle est de 13 ans plus jeune, en moyenne, que le reste de la population canadienne. Au cours des dix prochaines années, 400 000 Canadiens autochtones atteindront l'âge d'entrée sur le marché du travail, ce qui représente une importante possibilité d'aider à répondre à la demande de travailleurs à long terme du Canada. Les Premières Nations de Matawa doivent saisir cette occasion unique en offrant de l'éducation et de la formation à leurs membres, ce qui se traduira par de grandes retombées dans un proche avenir.

Inventaire des compétences

Une base de données statistique a été créée et mise en œuvre en 2008 pour chacune des Premières Nations de Matawa dans le but de recueillir des données et de créer un inventaire des compétences qui refléterait le profil, les besoins et les forces de la communauté. Dans chaque Première Nation, le coordonnateur d'emploi communautaire aide les clients à remplir leurs demandes afin d'obtenir du financement pour leur formation. Ces renseignements ont aussi été inclus dans l'inventaire des compétences, qui comprend le niveau d'éducation, le niveau de formation et le statut d'emploi des membres qui résident dans chacune des Premières Nations.

Les données recueillies comprenaient les éléments suivants pour chacune des Premières Nations :

- Le nombre de membres inscrits à l'intérieur et à l'extérieur de la réserve
- Sexe
- Âge
- Niveau d'éducation
- Formation obtenue
- Statut d'emploi

Les données empiriques issues des sondages ont été résumées et utilisées pour élaborer un inventaire des compétences qui a servi à élaborer un plan de formation régional pour le KKETS en 2012. Jusqu'à maintenant, 1 753 membres ont fourni des données qui ont été ajoutées à la base de données. Il y avait 524 jeunes âgés de 16 à 26 ans dans la base de données/l'inventaire des compétences. La vue d'ensemble de chaque communauté permet au KKETS d'évaluer les lacunes à combler en matière d'éducation et de compétences, de manière à répondre aux demandes en formation en ce qui concerne les perspectives d'emploi.

Un certain nombre de lacunes observées en matière de formation et d'éducation ont servi de point de départ pour la planification. Dans chacune des Premières Nations de Matawa, il est devenu évident que des lacunes en matière de réussite scolaire entraînaient des lacunes en matière de formation et de certification. Les neuf Premières Nations sont régies par le Conseil tribal de Matawa, mais ce sont des communautés distinctes qui présentent des besoins similaires en matière de formation et d'éducation. Les obstacles historiques auxquels se heurtent les Premières Nations sont les effets multigénérationnels que les systèmes scolaires précédents ont eu sur le système social et le système d'éducation actuellement en place dans nos communautés. En renforçant l'emploi et la formation dans les Premières Nations, nous renforçons également notre système d'éducation, étant donné que les deux sont étroitement liés.

Actuellement, les Premières Nations de Matawa ont une population de plus de 10 000 membres dans les réserves, avec un taux de chômage de 70 % à 75 %. Environ 65 % de cette population de 10 000 habitants sont des jeunes. Dans nos Premières Nations, la majorité des emplois destinés aux jeunes proviennent des programmes d'emplois estivaux pour étudiants. Ces derniers permettent à la majorité des étudiants de niveau secondaire et postsecondaire d'acquérir des compétences de préparation à l'emploi et de gagner un salaire dans nos communautés tout au long de l'été. Ces emplois sont axés sur les infrastructures et sur le renforcement des capacités de la communauté. Ces postes sont rémunérés au salaire minimum et sont uniquement offerts pendant la pause estivale.

Ce que disent les jeunes

Des recherches qualitatives ont été menées auprès des jeunes des Premières Nations de Matawa en 2010 dans le but de leur donner une voix et de les encourager à préparer leur avenir. Les discussions portaient sur la politique communautaire, les drogues et l'alcool, ce qu'ils souhaitaient pour le bien-être de leur communauté. Le rapport portait sur la réalité de la

génération de jeunes qui vit actuellement dans nos Premières Nations. Les témoignages ont été recueillis auprès de groupes composés de 15 à 25 jeunes de chacune des Premières Nations. Les dialogues ont révélé des recommandations dans quelques catégories prédominantes : formation/éducation, culture, santé/bien-être.

Formation et éducation

- Programmes qui appuient la transition entre la communauté et le collège; capacité d'adaptation.
- Possibilités de formation et de perfectionnement, en mettant l'accent sur les métiers spécialisés
- Soutien continu pour le rattrapage scolaire/l'obtention du diplôme de fin d'études secondaires de l'Ontario

Culture

- Programmes qui mettent l'accent sur les enseignements traditionnels et les activités traditionnelles
- Groupes de soutien pour les pratiques traditionnelles
- Contribution et soutien des aînés dans le transfert des connaissances et des compétences; nouveaux ateliers réunissant des aînés et des jeunes

Santé et bien-être

- Programmes qui mettent l'accent sur les méthodes de guérison traditionnelles
- Projets axés sur la sensibilisation aux toxicomanies
- Ateliers sur les compétences parentales pour renforcer les valeurs familiales et la capacité d'adaptation
- Estime de soi/violence latérale et capacités d'adaptation

Le manque d'emploi pour les jeunes tout au long de l'année constituait un défi, tout comme le niveau de scolarisation requis pour suivre une formation plus poussée. Les jeunes ont parlé des défis à relever lorsqu'ils tentent de quitter leur communauté pour effectuer des études de niveau postsecondaire. Même après l'obtention de leur diplôme d'études secondaires, ils sont confrontés à des défis pour lesquelles leurs études secondaires ne les ont pas préparés : le travail au niveau postsecondaire. L'éducation et la formation vont de pair, mais le volet formation est davantage axé sur les adultes âgés que sur les jeunes qui obtiennent un diplôme d'études secondaires et qui poursuivent leurs études au niveau postsecondaire. Il faut que les jeunes suivent une formation dans divers corps de métiers, mais le niveau de compétences scolaires ne répond pas aux exigences, ce qui engendre un cercle vicieux.

Des recommandations portaient sur la nécessité d'offrir davantage d'occasions aux jeunes de prendre conscience de la manière dont fonctionnent différentes industries, particulièrement dans le secteur minier et le secteur forestier. Le Programme d'emploi des jeunes autochtones dans le domaine des richesses naturelles, offert en partenariat avec le Collège Condeferation et Outland Inc., s'est avéré très bénéfique pour nos jeunes et nous continuons d'y prendre part. Au cours des trois derniers étés, nous avons envoyé plus de 30 jeunes des Premières Nations de Matawa pour qu'ils participent au programme de sept semaines. *Mining Matters* est un autre

programme qui permet aux jeunes de mieux comprendre le processus d'exploitation minière et il s'adresse aux jeunes de niveau primaire. Le programme *Mining Readiness* a été offert dans toutes les Premières Nations de Matawa et 168 clients ont terminé la formation (un deuxième programme est actuellement offert dans une des communautés). Le programme *Mining Readiness*, destiné aux jeunes adultes et aux adultes âgés, sensibilise les participants aux réalités du secteur minier et les aide à acquérir des compétences de préparation à l'emploi. Ces programmes connaissent beaucoup de succès, principalement parce qu'ils reflètent la réalité de nos Premières Nations. De fait, ils sont axés sur la nature et en tant que nation Nishinawbe, nous sommes traditionnellement des gardiens de la nature. Ces programmes sont pertinents parce qu'ils respectent nos racines historiques. Il est tout à fait bénéfique d'offrir des possibilités de formation qui s'inscrivent dans la réalité des jeunes et dans leur environnement.

Depuis sa création en 2011, le KKETS a observé une croissance continue au fil des ans, ainsi que les nouvelles occasions qui s'offrent à nos Premières Nations. Comme vous le savez, les Premières Nations de Matawa sont situées au centre du projet du Cercle de feu et nous serons confrontés à d'énormes pressions pour offrir de la formation et des services d'éducation à nos membres, particulièrement maintenant, alors que bon nombre de nos jeunes atteignent l'âge de l'entrée sur le marché du travail.

Aide sociale

Nous observons une génération de jeunes qui reçoivent des prestations d'aide sociale du programme Ontario au travail (de 65 à 70 % de nos membres en reçoivent). Ontario au travail est un programme à frais partagés (financé à 60 % par AADNC et à 40 % par l'Ontario). Comme la majeure partie du programme est administrée par AADNC (comparativement à une proportion de 40 % administrée par la province), il semble contradictoire que les Premières Nations soient tenues de suivre les politiques et mandats imposés par la province. Des politiques pour lesquelles les Premières Nations devraient avoir leur mot à dire, et qui expliquent peut-être les problèmes du système. L'objectif du programme Ontario au travail est d'obtenir des EMPLOIS. Plus facile à dire qu'à faire. Nos jeunes ont du mal à y parvenir lorsqu'ils ne possèdent pas les compétences scolaires ou les compétences professionnelles dont ils ont besoin pour avoir des carrières enrichissantes ou même décrocher des emplois à temps partiel. Dans nos Premières Nations, les systèmes d'éducation financés par le gouvernement fédéral n'atteignent pas les attentes des écoles situées dans nos centres urbains et produisent des finissants de 8^e année et de 12^e année qui se situent bien en deçà des normes provinciales. En soi, cela est problématique parce que nos jeunes sont maintenant incapables d'atteindre le niveau scolaire requis, et donc de suivre une formation professionnelle sans atteindre les exigences de 12^e année en mathématiques ou en anglais. Il faut mettre sur pied des programmes de mentorat scolaire pour les jeunes des Premières Nations de Matawa. Les jeunes doivent prendre part à la construction de leur avenir et doivent avoir l'occasion d'explorer des programmes qui les intéressent, particulièrement dans les domaines qui auront une incidence sur leur communauté et qui deviendront partie intégrante de leur vie quotidienne.

Afin de répondre aux besoins des jeunes adultes et des adultes âgés en matière d'éducation, Matawa et le KKETS, avec l'aide de la province de l'Ontario, ont élaboré et mis en œuvre le programme Aboriginal Skills Advancement Program (ASAP), qui a été couronné de succès. Le programme ASAP est un programme d'éducation et de formation destiné aux membres des

Premières Nations de Matawa, et plus précisément aux apprenants adultes âgés de 22 ans et plus. Ce programme de dix mois comprend des cours de perfectionnement scolaire, ainsi qu'un programme d'obtention de diplôme d'études secondaires, et crée des liens entre les participants et leurs objectifs de carrière et d'emploi. La réussite du programme ASAP se reflète dans le nombre de clients qui ont obtenu leur diplôme d'études secondaires de l'Ontario : un total de 63 membres des Premières Nations de Matawa depuis le 29 octobre 2012. Il faut juger l'arbre à ses fruits.

Préparer l'avenir

D'autres recherches sont en cours sur les possibilités d'emploi qui découleront du projet du « Cercle de feu » au cours des cinq prochaines années et elles ont été utilisées pour créer le projet Ring of Fire Aboriginal Training Alliance (RoFATA). RoFATA est un partenariat entre le KKETS, Noront Resources Ltd. et le Collège Confederation. Le 3 octobre 2012, un protocole d'entente a été signé. Il reconnaissait la volonté de travailler en collaboration pour planifier, promouvoir, financer et étendre les possibilités de formation d'une main-d'œuvre hautement qualifiée pour les activités associées au Cercle de feu. RoFATA met l'accent sur le perfectionnement des compétences et sur la formation des membres des Premières Nations de Matawa afin de leur permettre de décrocher des emplois valorisants à long terme. Les participants des neuf communautés de Matawa bénéficieront d'un appui pour prendre des décisions professionnelles éclairées au moment de leur transition de la formation à l'emploi. L'objectif est de rendre possibles des carrières à long terme dans les secteurs des mines et des minéraux, ou dans d'autres secteurs liés au Cercle de feu, grâce à de la formation spécialisée sur les mines et les minéraux. L'objectif du projet RoFATA est de donner accès à des activités d'amélioration des compétences dans les emplois en demande liés au Cercle de feu aux 260 participants (dont 196 embauchés directement par Noront). 422 participants ont été recrutés et ont reçu des activités d'évaluation. Jusqu'à maintenant, 10 programmes *Mining readiness* ont été menés à terme et en raison de la demande élevée, un deuxième programme est actuellement offert dans l'une des Premières Nations.

Bassin de talents des Premières Nations de Matawa

Il faut adopter des stratégies pour créer un bassin de talents autochtone qui répondra aux besoins actuels et futurs du marché du travail. C'est l'objectif de toutes les Premières Nations de Matawa : préparer nos jeunes pour qu'ils aient des carrières valorisantes. Parmi les approches qui peuvent être adoptées pour former et retenir un bassin de talents autochtone, mentionnons :

- Élaborer des stratégies de communication pour promouvoir les programmes de formation minière et les questions minières, de même qu'une stratégie visant à promouvoir la création d'une Unité d'apprentissage pour les Autochtones
- Mettre davantage l'accent sur les stratégies de communication liées aux répercussions environnementales et à la sensibilisation, en faisant participer les jeunes à ces processus
- Renforcer les liens avec le MFCU en ce qui concerne les programmes de tronc commun et le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO)
- Accroître la sensibilisation concernant les possibilités d'éducation et de formation pour les apprenants adultes et les jeunes qui quittent l'école prématurément

- Favoriser une sensibilisation précoce aux carrières dans les industries minières et forestières (c.-à-d., Programme d'emploi des jeunes autochtones dans le domaine des richesses naturelles et *Mining Matters*)

Dans l'ensemble, les Premières Nations de Matawa et le KKETS ont pris des mesures pour répondre aux besoins et exigences de leurs membres en matière d'emploi et de formation. Les recherches effectuées traduisent bien la réalité des membres de la communauté de Matawa. Cette dernière s'efforce d'ailleurs de mieux connaître ses membres, jeunes et âgés. Retrouver ce qui a été perdu en cours de route, voilà ce qui oriente les programmes de formation élaborés pour les membres des Premières Nations de Matawa.