

FORUM SUR L'ÉDUCATION AUTOCHTONE DANS LE SECTEUR MINIER



Améliorer les voies de transition entre
la communauté, l'éducation et l'emploi :
UN COMPTE RENDU DU FORUM



CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE

[HTTP://CONSEILRHIM.CA/](http://conseilrhim.ca/)

REMERCIEMENTS

Le Conseil RHIM remercie également les groupes suivants pour leur temps, leur expertise et leur sagesse :

Groupe consultatif pour l'éducation autochtone dans le secteur minier :

Maria Wilson, Inuit Tapiriit Kanatami

David Boisvert, Ralliement national des Métis

Bryan Hendry, Assemblée des Premières Nations

Vic Pakalnis, Société de recherche appliquée en innovation minière et de réhabilitation (MIRARCO),
Université Laurentienne

Darlene Palmer, Cambrian College

Jessica Draker, Association minière du Canada

Lesley Williams, Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs

Michael Fox, Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs

Catherine Peltier-Mavin, Ressources naturelles Canada

Anna Toneguzzo, Association des collègues communautaires du Canada

Chercheurs-étudiants :

Kelsey Jansen, Université de l'Alberta

Robin Westland, Université Queen's

Hereward Longley, Université Memorial de Terre-Neuve

Kirsten Robinson, Université de Waterloo

Anne Johnson, Université Queen's

Jodi Stonehouse, Université de l'Alberta

Animateurs de l'événement :

Maria Wilson, Inuit Tapiriit Kanatami

Michael Fox, Association canadienne des prospecteurs
et entrepreneurs/Fox Consulting

Roberta Hewson, Conseil des ressources humaines autochtones du Canada

Aînés :

Sénateur Rene Gravelle

Sénatrice Reta Gordon

Aînée Julie Ozawagosh

Aînée Sally Kate Qimmiunaaq Webster

Commanditaire principale



Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Tous droits réservés © Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM), 2013

Tous droits réservés. L'utilisation de toute partie de la présente publication à des fins de reproduction, de conservation dans un système d'extraction ou de transmission sous toute forme ou de quelque manière que ce soit (par voie électronique ou mécanique, par photographie, par photocopie ou par enregistrement) sans avoir préalablement obtenu la permission écrite du Conseil RHIM constitue une violation de la *Loi sur le droit d'auteur*.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

260, chemin Hearst, bureau 401

Kanata (Ontario) K2L 3H1

Tél. : 613 270-9696

Télec. : 613 270-9399

Courriel : research@mih.ca

Vous pouvez également

consulter les sites Web suivants :

<http://conseilrhim.ca/>

<http://portailminierautochtone.ca/>

Publié en février 2013

CONTENU DU DOSSIER

Sommaire	1
Contexte	1
Objectif de l'événement	1
Recommandations de la discussion au Forum sur l'éducation autochtone dans le secteur minier	1
Introduction	2
Les communautés autochtones et l'industrie minière	2
État actuel de l'éducation autochtone	3
Aperçu du Conseil RHiM et du Forum sur l'éducation autochtone dans le secteur minier	4
De la réussite scolaire à l'emploi	5
Principaux défis soulevés lors des cercles de discussions dirigés par un animateur	6
Introduction aux cercles de discussions	6
Résumé des cercles de discussions	7
(1) <i>Systèmes de soutien holistiques pour l'éducation et l'emploi</i>	7
(2) <i>Préparation de la famille et information</i>	8
(3) <i>Qualifications et reconnaissance des compétences</i>	10
(4) <i>Sensibilisation globale aux choix de carrière et à l'industrie</i>	11
(5) <i>Flexibilité et innovation</i>	12
(6) <i>Renforcement de la capacité communautaire</i>	15
Idées inspirantes et observations	18
Effet de ricochet : prendre des mesures	20
Recommandations	21

SOMMAIRE

Contexte



Les défis liés aux ressources humaines (RH) comptent parmi les principales menaces à la compétitivité de l'industrie minière canadienne dans l'avenir. Les plus récentes analyses du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM) montrent qu'il faudra plus de 140 000 nouveaux travailleurs au cours de la prochaine décennie, que 40 pour cent des effectifs sont âgés de 50 ans et plus et que le tiers de la main-d'œuvre du secteur minier sera admissible à la retraite d'ici 2015. Cette combinaison de tendances liées à la démographie et à la retraite fait en sorte que l'industrie minière connaîtra une grave pénurie de travailleurs d'ici les deux à cinq prochaines années.

Les Autochtones constituent une importante source de talents pour les employeurs en exploration et en exploitation minière au regard de cette pénurie imminente de ressources compétentes. De nombreuses activités minières se déroulent à proximité des communautés autochtones. Par conséquent, de nombreuses sociétés et communautés ont mis en place des ententes officielles et non officielles qui gouvernent les répercussions et les avantages sociaux, environnementaux et économiques des projets. L'industrie minière est le plus grand employeur d'Autochtones du secteur privé au Canada.

Il existe toutefois un obstacle considérable à l'atteinte des objectifs en matière d'emploi dans le secteur minier : bien des Autochtones ne possèdent pas l'éducation et les formations officielles requises pour y occuper un poste. Les causes des faibles taux d'obtention d'un diplôme d'études secondaires ou postsecondaires sont nombreuses. Un court sondage mené auprès de représentants potentiels avant le Forum sur l'éducation autochtone dans le secteur minier a permis de définir les principaux thèmes de discussion, soit les défis associés aux systèmes de soutien, à la motivation et à la sensibilisation aux choix de carrière.



Objectif de l'événement

Le Forum sur l'éducation autochtone dans le secteur minier a réuni des représentants des organisations autochtones, du secteur de l'éducation, du gouvernement et de l'industrie de l'exploitation et de l'exploration minière pour offrir une occasion de réseautage stratégique et appropriée sur le plan culturel. Le Forum visait à mieux comprendre les enjeux liés à l'éducation autochtone ainsi que leur lien avec la gestion des RH dans le domaine de l'exploitation et de l'exploration minière et le développement économique des communautés autochtones (Premières Nations, Métis et Inuits). Les représentants ont participé à une expérience coopérative qui a donné lieu à un échange d'idées, d'information et de contacts. Le Forum a été organisé non seulement pour relever des obstacles et trouver des solutions pour faciliter le parcours éducatif et professionnel des apprenants, mais aussi pour encourager et aider les représentants à agir après l'événement.

Recommandations de la discussion au Forum sur l'éducation autochtone dans le secteur minier

- (1) *Instaurer la confiance par la compréhension interculturelle.*
- (2) *Écouter et créer des solutions adaptées aux besoins de chaque communauté.*
- (3) *Créer des liens précoces au sein du secteur de l'éducation, de l'industrie et des communautés pour guider et soutenir les apprenants autochtones dans la poursuite de leur carrière au sein de l'industrie minière.*
- (4) *Examiner les besoins fondamentaux en matière d'éducation, comme les infrastructures, les transports, les communications et l'alphabétisme, et améliorer les solutions en place.*
- (5) *Étudier d'un œil critique les prérequis des programmes postsecondaires et les politiques de recrutement des sociétés qui créent peut-être systématiquement des obstacles à l'éducation et à l'entrée sur le marché du travail.*
- (6) *Offrir des occasions de travail et d'éducation souples qui prennent la cellule familiale en considération.*

INTRODUCTION

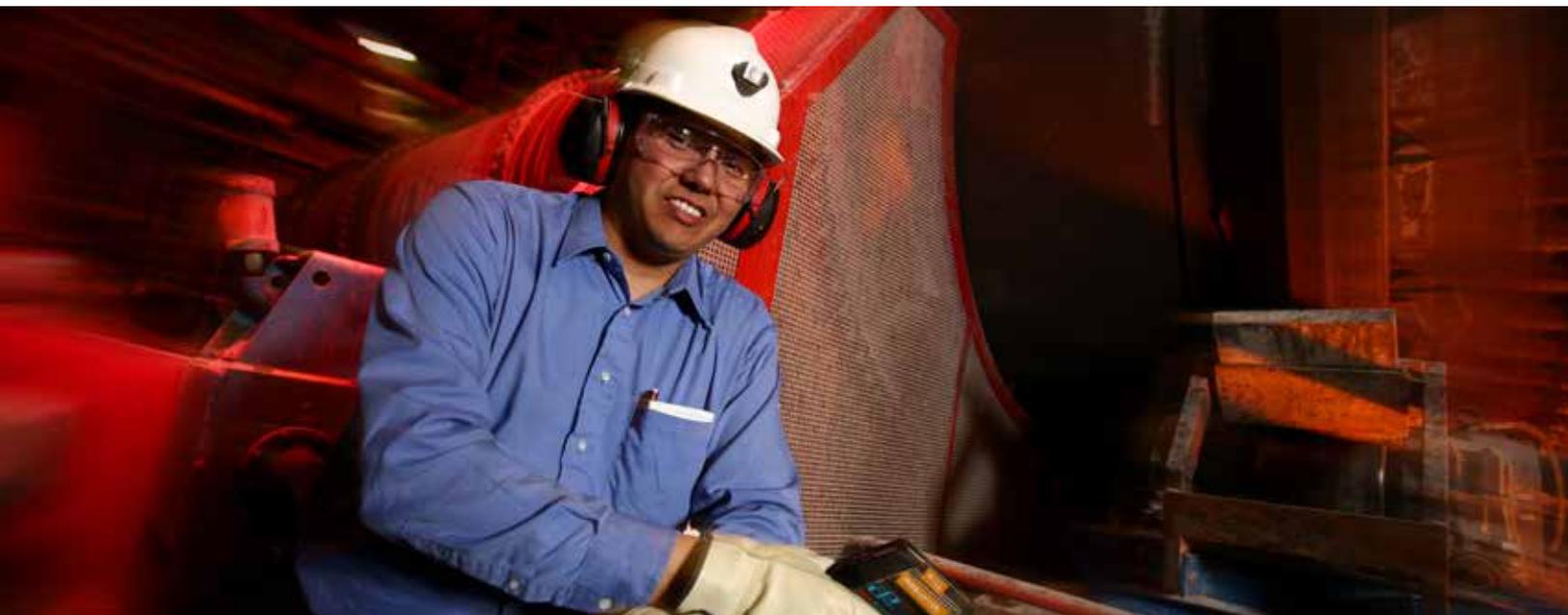
Les communautés autochtones et l'industrie minière



Dans le secteur privé, l'industrie de l'exploration et de l'exploitation minière est le plus grand employeur d'Autochtones (Premières Nations, Métis et Inuits) au Canada¹. Près de 8 pour cent de la main-d'œuvre de l'industrie minière s'identifie comme étant d'ascendance autochtone, un taux bien supérieur à celui du reste du marché du travail du Canada (4 pour cent). Toutefois, la majorité des Autochtones œuvrant dans l'industrie exercent des professions de spécialisation moyenne ou occupent des postes d'ouvrier². Le secteur minier obtient des résultats inférieurs à ceux des autres secteurs du marché du travail en ce qui a trait à l'inclusion des Autochtones comme travailleurs du savoir, soit des personnes ayant étudié dans des collèges hautement spécialisés et des universités³. L'amélioration des occasions pour l'éducation postsecondaire et le perfectionnement des compétences des travailleurs autochtones constituent l'un des objectifs principaux de l'industrie, qui s'efforce de relever les défis relatifs à la pénurie de main-d'œuvre qui pointe à l'horizon.

Les défis liés aux ressources humaines comptent parmi les principales menaces à la compétitivité de l'industrie minière canadienne dans l'avenir. Les plus récentes analyses du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM) montrent qu'il faudra plus de 140 000 nouveaux travailleurs au cours de la prochaine décennie, que 40 pour cent des effectifs de l'industrie sont âgés de 50 ans et plus et que le tiers de la main-d'œuvre sera admissible à la retraite d'ici 2015. Cette combinaison malheureuse de tendances liées à la démographie et à la retraite fait en sorte que l'industrie minière connaîtra une grave pénurie de travailleurs d'ici les deux à cinq prochaines années.

Les Autochtones constituent une importante source de talents pour les employeurs en exploration et en exploitation minière au regard de cette pénurie de ressources compétentes qui pointe à l'horizon. La majorité des activités minières se déroulent près des communautés autochtones et l'industrie est



¹ Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, *Prévisions sur l'emploi et l'embauche dans l'industrie minière canadienne 2010*, 2010, p. 28.

² Conseil RHIM, *À la hauteur : Défis et possibilités des travailleurs du savoir en matière de ressources humaines dans le secteur minier canadien*, 2011, http://www.mihc.ca/fr/resources/RHiM_A_La_Hauteur_WEB.pdf

³ *Ibid.*

l'un des principaux employeurs des Autochtones. « Comme près de la moitié de la population autochtone est âgée de moins de 25 ans, les jeunes Autochtones peuvent aider à combler ce vide, à condition de posséder les compétences et l'éducation requises⁴. »

Dans le contexte actuel de conditions minières complexes, d'environnements réglementaires rigoureux et de percées technologiques, le secteur emploie une grande proportion de travailleurs hautement qualifiés et très instruits. En plus d'être essentiel à la compétitivité à long terme et à la durabilité économique de l'industrie minière, le perfectionnement de ces importants travailleurs du savoir dans les communautés locales joue un rôle fondamental dans le développement socioéconomique, l'autonomie et la durabilité des communautés autochtones du Canada⁵.

État actuel de l'éducation autochtone

Un rapport préparé par Ressources humaines et Développement des compétences Canada s'est penché sur les données du recensement de 2006 de Statistiques Canada et a établi que la proportion d'Autochtones du groupe d'âge approprié sans diplôme d'études secondaires se chiffrait à 34 pour cent, comparativement à 15 pour cent chez la population non autochtone du même groupe d'âge. Ils étaient encore moins nombreux à avoir effectué des études postsecondaires. Alors que 23 pour cent de la population non autochtone avait obtenu un grade universitaire, seulement 8 pour cent de la population autochtone a déclaré avoir terminé des études universitaires.

« Il est rare qu'une question relevant de la politique gouvernementale fasse l'unanimité, mais celle de l'éducation des Autochtones fait exception à cette règle. En effet, tous [...] s'entendent tout simplement sur une chose, à savoir qu'il faut absolument améliorer la scolarisation des Autochtones et que l'avenir de chaque Autochtone, de sa famille, de ses enfants, de sa collectivité, et celui de la société canadienne dans son ensemble, en dépendent⁶. »



⁴ D'Arcy Levesque. « Why aboriginal education is our business », *The Globe and Mail*, 22 juin 2011, <http://www.theglobeandmail.com/commentary/why-aboriginal-education-is-our-business/article58>.

⁵ Indicateurs de mieux-être au Canada, Apprentissage – Niveau de scolarité, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, <http://www4.rhdcc.gc.ca/.3nd.3c.1t.4r@fra.jsp?iid=29>.

⁶ Comité permanent des affaires autochtones et du développement du Grand Nord, *Une priorité absolue : l'éducation postsecondaire des autochtones au Canada*, 39^e législature, 1^{re} session, Ottawa, 2007, <http://www.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?DocId=2683969&Language=F>.



Aperçu du Conseil RHiM et du Forum sur l'éducation autochtone dans le secteur minier

À titre d'organisme axé sur l'industrie, le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHiM) du Canada collabore avec un large éventail d'intervenants, incluant les employeurs de l'industrie minière canadienne, les mouvements syndicaux, les établissements d'enseignement et les communautés autochtones. Notre objectif commun : élaborer et mettre en œuvre des solutions pour relever les défis nationaux en matière de ressources humaines (RH).

Le Forum sur l'éducation autochtone dans le secteur minier du Conseil RHiM constitue la première initiative de collaboration d'une stratégie globale visant à augmenter les taux de réussite des Autochtones en matière d'éducation pour poursuivre des carrières au sein de l'industrie minière. Le Forum a réuni autour de la table trois groupes clés pour réseauter, partager de l'information et collaborer, soit des représentants issus d'organisations autochtones, d'établissements d'enseignement, de l'industrie et des gouvernements.

Objectifs du Forum

- Donner aux éducateurs autochtones l'occasion de partager des pratiques exemplaires et de l'information.
- Augmenter les taux d'inscription et d'obtention de diplôme chez les Autochtones dans des programmes d'études associés aux mines.
- Accroître le nombre de partenariats efficaces entre l'industrie, le milieu de l'éducation et les communautés autochtones pour obtenir de meilleurs résultats en matière d'éducation et favoriser l'emploi.

DE LA RÉUSSITE SCOLAIRE À L'EMPLOI



L'industrie minière est méconnue ou incomprise de nombreuses communautés autochtones. En intégrant les communautés autochtones au processus d'éducation dans le secteur minier, les programmes d'éducation peuvent être axés sur une approche interculturelle afin de mieux faire connaître l'industrie minière. Des consultations améliorées et accrues aideront à clarifier les besoins précis des communautés et des industries, de manière à ce que chacun puisse mieux comprendre son potentiel et avoir accès à de meilleures formations.

Les différences fondamentales de vision du monde entre la culture de l'industrie et celle des Autochtones créent des difficultés qui surpassent les obstacles concrets liés à la formation et à l'éducation. Les Autochtones qui étudient dans un établissement ou occupent un emploi de type « occidental » apprennent à naviguer « entre deux mondes ». Il est essentiel de reconnaître ce défi. Glenn Nolan, conférencier d'honneur du Forum, vice-président des affaires autochtones de Noront Resources et président de l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (ACPE), a reconnu ce défi tout en affirmant qu'il est possible d'avoir les pieds bien ancrés dans les deux mondes.

Pour connaître du succès, les Autochtones auront besoin des conseils des aînés et d'autres Autochtones ayant réussi à trouver un équilibre entre leur mode de vie traditionnel et la culture de l'industrie minière. Les avantages qu'offre cet équilibre devraient être mis en valeur et le message devrait provenir des communautés autochtones. Inviter des membres de la communauté et des aînés sur des sites miniers et inciter les représentants de compagnies minières à passer plus de temps dans les communautés pour mieux comprendre la culture peut être très utile au cheminement vers l'éducation et l'emploi.

Permettre aux aînés et aux mentors d'accéder aux sites dans le cadre de la formation et de l'emploi peut aider les Autochtones à effectuer la transition entre la communauté, l'éducation et le milieu du travail. Donner aux nouveaux employés l'occasion de demander conseil à leurs aînés sur une base régulière et de partager leurs histoires avec des jeunes et d'autres membres de la communauté valide leurs expériences et crée un lien entre les systèmes de valeurs coexistants, ce qui permet aux apprenants de renforcer leur identité, de sentir qu'ils ont le contrôle de leur destinée et de servir de modèle.



PRINCIPAUX DÉFIS SOULEVÉS LORS DES CERCLES DE DISCUSSIONS DIRIGÉS PAR UN ANIMATEUR

Introduction aux cercles de discussions



Avant de mettre sur pied le Forum, le Conseil RHiM a élaboré un questionnaire qui a été distribué avec l'aide des partenaires représentant les trois groupes cibles du Forum. L'objectif consistait à guider la préparation de l'événement et de cerner les thèmes nécessitant une attention particulière. D'après les renseignements recueillis, il était évident que la motivation des apprenants, les systèmes de soutien ainsi que la sensibilisation aux choix de carrière et à l'industrie représentaient des sujets d'une grande importance.

Afin de susciter des échanges constructifs, le Conseil RHiM a nommé trois animateurs pour diriger des cercles de discussions sur chacun des thèmes. Les représentants devaient établir un ordre de priorité parmi ceux-ci et ont participé aux conversations sur leur premier ou leur deuxième choix. Chaque animateur a orienté les échanges du groupe sur le sujet donné, avec l'aide d'assistants et d'au moins un aîné métis, inuit ou des Premières Nations. Le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) a participé au financement des coûts liés à l'embauche de chercheurs-étudiants pour enregistrer et résumer les conversations de chaque cercle de discussions.



Cercle de discussions sur la motivation des apprenants

Animatrice : Maria Wilson, Inuit Tapiriit Kanatami (ITK)

Aînée : Sally Kate Qimmiunaaq Webster, experte culturelle inuite offrant le soutien des aînés à des groupes d'Ottawa et de Baker Lake

Assistants : Catherine Peltier-Mavin, Ressources naturelles Canada (RNCan), et Melanie Sturk, Conseil RHiM

Chercheuses-étudiantes : Kelsey Jansen, Université de l'Alberta, et Robin Westland, Université Queen's

Cercle de discussions sur la sensibilisation à l'industrie et aux choix de carrière

Animateur : Michael Fox, Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (ACPE) et Fox Consulting

Aînée : Reta Gordon, sénatrice générale de la Métis Nation of Ontario

Assistants : Lesley Williams, ACPE, et Alana Kennedy, Conseil RHiM

Chercheurs-étudiants : Kirsten Robinson, Université de Waterloo, et Hereward Longley, Université Memorial de Terre-Neuve

Cercle de discussions sur la mise en place de systèmes de soutien

Animatrice : Roberta Hewson, Conseil des ressources humaines autochtones du Canada (CRHA)

Aînés : Rene Gravelle, sénateur du Conseil Métis de Sudbury, et Julie Ozawagosh, actuellement aînée pour l'École de médecine du Nord de l'Ontario (EMNOI)

Assistante : Lindsay Forcellini, Conseil RHIM

Chercheuses-étudiantes : Jodi Stonehouse, Université de l'Alberta, et Anne Johnson, Université Queen's
Plusieurs sujets et thèmes communs se sont dégagés des cercles de discussions. Les points clés de ces conversations sont résumés ci-après.

Résumé des cercles de discussions

(1) Systèmes de soutien holistiques pour l'éducation et l'emploi

Les étudiants autochtones tendent à considérer que l'apprentissage fait partie d'un processus qui se déroule tout au long de la vie. Comprendre la vision du monde des étudiants permet de mieux comprendre leurs méthodes d'apprentissage. Au cours de leurs conversations sur l'apprentissage tout au long de la vie, les représentants se sont entendus pour dire que l'industrie, le milieu de l'éducation, les communautés et les gouvernements ont tous un rôle à jouer pour soutenir l'apprenant. Ils ont mis de l'avant quelques axes prioritaires et fait part de leurs observations à ce sujet.

Mentorat : Les concepts de mentorat et de création de liens ont été soulevés par de nombreux représentants tout au long du Forum sur l'éducation autochtone dans le secteur minier, et plus particulièrement lors du cercle de discussions sur la motivation des apprenants. Les représentants ont établi que les apprenants autochtones ont besoin de relations de mentorat solides à trois échelons pendant leur cheminement : dans les communautés, dans l'établissement d'enseignement et en milieu de travail.



Dans la communauté, les conseils prodigués par les aînés et les chefs des communautés ont été jugés extrêmement importants pour le succès d'un apprenant et essentiels à la prise en charge de soi et à la construction de son identité.

Au sein du système d'éducation, plus précisément pendant les études postsecondaires, le mentorat du personnel et des étudiants à des niveaux supérieurs est associé à l'augmentation du succès des étudiants autochtones dans les programmes de formation relatifs à l'industrie minière.

En ce qui concerne l'emploi, les représentants ont souligné le rôle critique joué par les mentors qui offrent soutien et conseils aux nouveaux employés autochtones et qui les motivent à conserver leur emploi et à continuer d'apprendre et d'évoluer. Le mentorat s'est révélé hautement efficace dans les milieux de travail où de tels programmes ont été mis en place. Il est essentiel d'offrir aux travailleurs autochtones appelés à travailler dans des sites éloignés de leur communauté un mentorat qui met l'accent sur le bien-être spirituel et culturel et qui est adapté à leur culture.

Création de liens avec les apprenants : De nombreux programmes d'éducation ont obtenu du succès auprès des apprenants autochtones en communiquant quotidiennement avec eux, en leur proposant des exercices de fixation d'objectifs et en leur offrant du counselling individuel et d'autres formes de soutien scolaire ou extrascolaire. Cette façon de créer des liens pourrait être transposée aux milieux miniers et aux communautés, approfondissant ainsi le concept de soutien multiniveaux. La création de liens à l'échelle individuelle et organisationnelle peut aider les apprenants à surmonter les obstacles de façon proactive. Créer des liens rapidement garantira que les mécanismes de soutien seront déjà en place en cas de

problème. Offrir des environnements culturels favorables qui motivent les apprenants et améliorent leur estime de soi fait également partie intégrante de l'apprentissage et de la formation.

Consommation d'alcool et de drogues : Dans certaines communautés autochtones, la toxicomanie et l'abus d'alcool représentent un enjeu social à prendre en considération lors de l'élaboration de programmes d'éducation, de formation, d'emploi et de sensibilisation aux choix de carrière. Offrir du soutien aux apprenants, aux employés, aux familles et aux communautés à l'égard de ces enjeux sociaux peut aider à jeter les bases en vue de la guérison et inciter à obtenir une indépendance financière. Le soutien et l'encouragement de la communauté peuvent aider un apprenant à rester motivé. S'attaquer aux problèmes systémiques rattachés à l'éducation et aux autres défis propres aux communautés autochtones permettra d'outiller les apprenants en vue du succès.

Intégration des communautés à la solution : Les aînés autochtones, les chefs des communautés et les éducateurs ont tous affirmé qu'une approche peut fonctionner seulement si les familles et les communautés sont consultées et encouragées à faire partie du succès de leurs membres. Les communautés doivent participer au développement et à la mise en œuvre des mécanismes de soutien; elles sont les « gardiennes » du savoir traditionnel et sont bien placées pour offrir le soutien spirituel et culturel favorisant le succès. Alors que les sociétés occidentales mettent l'accent sur l'individu, les cultures autochtones valorisent la communauté. Il est évident que les succès d'un apprenant rejaillissent sur la communauté.



(2) Préparation de la famille et information

Lors de l'allocution d'ouverture du Forum, les conférenciers ont souligné que bon nombre d'Autochtones s'inscrivent à des programmes d'études postsecondaires du secteur minier bien des années après avoir terminé leurs études secondaires. Selon les éducateurs, la plupart de ces apprenants sont responsables d'une famille pendant leurs études; la promotion de la littératie familiale est donc préconisée dans le cadre d'une stratégie pour soutenir les apprenants adultes. Les représentants ont convenu que la réorientation de l'attention sur les succès de l'apprenant vers les succès de la famille devrait entraîner des résultats encore plus importants.

Les aînés ont raconté des histoires illustrant que les familles sont une grande source de motivation pour le succès. Les éducateurs des communautés ont aussi fait remarquer que les familles veulent s'impliquer, surtout du côté des apprenants plus jeunes. Ces derniers ont de plus grandes chances de réussite s'ils peuvent continuer à bénéficier de l'appui familial.



Participation de la famille : Les représentants présents au Forum ont soulevé d'autres obstacles importants à la participation des Autochtones dans la main-d'œuvre du secteur minier : les responsabilités familiales et l'éloignement de la maison pour les études ou le travail.

Il est important de noter que même si les jeunes ont besoin du soutien familial, ils doivent également jouer un rôle important dans leur communauté, particulièrement dans les cas où celle-ci vit de la terre. Ils se sentent peut-être partagés entre l'occasion de suivre une formation professionnelle et leurs responsabilités par rapport à la chasse et à leur rôle au sein de leur communauté.

Cette situation exerce un stress sur l'Autochtone qui désire entreprendre une carrière dans l'industrie minière, et ce stress met à rude épreuve le cercle familial. De telles pressions faisaient partie des raisons citées pour expliquer le faible taux de participation des Autochtones dans l'industrie. Des représentants ont suggéré différentes approches pour s'attaquer à ces enjeux, y compris la nécessité d'accroître les réseaux de soutien familial.

Par exemple, il serait intéressant de mettre en place des initiatives pour aider les apprenants et les familles à gérer les changements du style de vie qu'entraînent l'éducation complémentaire et le travail à temps plein à l'extérieur de la maison. Les représentants d'un éventail de compagnies minières et d'établissements d'enseignement ont signalé l'importance d'inviter les membres de la famille à l'école ou au travail pour les aider à mieux comprendre la « nouvelle vie » de leur proche, ses expériences et ses tâches courantes. Dans les situations où le stress provient des préjugés culturels de la famille envers l'industrie minière – ce qui entraîne des tensions entre les membres d'une famille qui travaillent dans l'industrie minière et les autres membres – une visite en milieu de travail permettrait non seulement de mieux comprendre la situation, mais aussi de faire le pont entre l'industrie minière et les communautés autochtones en général.

Anticipation des répercussions du changement : Les représentants ont aussi suggéré que les familles reçoivent de la formation et de la préparation en vue des changements qui accompagneront la nouvelle carrière d'un membre de la famille dans l'industrie minière ou le retour aux études de celui-ci. Dans bien des cas, les répercussions socioéconomiques d'une hausse de revenus peuvent poser certaines difficultés. Si le travailleur ou l'apprenant n'est pas prêt à gérer sa nouvelle situation financière et si son partenaire n'est pas en mesure de faire face au stress relié à son absence, la situation peut entraîner d'autres problèmes à la maison et, ultimement, amener la personne à quitter son emploi ou sa formation. Pour faciliter ce genre de transition, les représentants présents au Forum ont recommandé d'offrir du counselling ou d'élaborer des cours adaptés aux besoins des Autochtones pour aider les familles à gérer leur stress.



Soin des enfants : Le manque de services de garde adéquats dans bien des communautés autochtones figure aussi au nombre des obstacles soulevés par les représentants. Comme de nombreuses activités minières nécessitent des déplacements à l'extérieur de la communauté, les préoccupations relatives à la garde des enfants peuvent dissuader les Autochtones de travailler dans l'industrie minière et de suivre la formation appropriée. Un certain nombre d'établissements d'enseignement ont mis en place des solutions efficaces et offrent des cours en ligne ou de la formation dans la communauté au moyen de salles de classe mobiles. Les difficultés liées à la garde d'enfants peuvent être en partie atténuées en s'assurant que les communautés disposent de garderies adéquates et abordables pour les travailleurs du secteur minier.

(3) Qualifications et reconnaissance des compétences

Les représentants de nombreuses organisations autochtones ont discuté des difficultés systémiques présentes dans le système d'éducation primaire et secondaire. Ils ont évoqué à plusieurs reprises les taux d'obtention de diplôme et d'alphabétisme inférieurs à la moyenne, lesquels s'expliquent notamment par le manque d'infrastructures et d'éducateurs qualifiés ainsi que par le recours à des méthodes d'enseignement inadéquates pour les Autochtones. Ces difficultés doivent être corrigées autant à court terme qu'à long terme pour augmenter l'emploi des Autochtones dans le secteur minier, car le diplôme d'études secondaires constitue un préalable à l'embauche dans bien des compagnies. Pour de nombreux Autochtones, cette exigence les oblige automatiquement à retourner à l'école avant de chercher un emploi ou de suivre une formation complémentaire. Les représentants se sont interrogés quant aux autres options.



Évaluations de l'apprentissage : L'utilisation d'outils d'évaluation de l'apprentissage à tous les niveaux a été proposée comme solution possible pour s'attaquer à court terme à ces problèmes systémiques. Si les apprenants de niveau primaire, secondaire et postsecondaire sont évalués pour déterminer leurs besoins d'apprentissage particuliers, leurs chances de succès augmenteront considérablement. Un certain nombre de représentants ont parlé du stigmate associé aux troubles d'apprentissage; les parents et les étudiants évitent de se soumettre à une évaluation en raison de la peur qu'ils ressentent à l'idée d'être perçus comme moins compétents aux yeux des autres. Cette peur n'est pas exclusive aux Autochtones, mais certains représentants d'organisations autochtones ont affirmé que ce stigmate est encore très présent dans bien des communautés autochtones, alors que la société canadienne devient de plus en plus tolérante envers ceux

qui apprennent différemment. Les programmes de relations avec les communautés axés sur l'évaluation de l'apprentissage et les troubles d'apprentissage pourraient aussi fournir l'information appropriée pour aider les apprenants et leur famille à surmonter ce stigmate.

Reconnaissance des compétences transférables et traditionnelles : Les apprenants autochtones se présentent avec un ensemble de compétences et de connaissances qui ne sont pas nécessairement officielles ou reconnues, mais comme le soulignent les représentants, ces attributs sont très précieux. La résolution de problèmes, le travail d'équipe, le sens de l'orientation et les autres qualités que peut posséder quelqu'un qui vit de la terre constituent des compétences transférables fort utiles. Ces compétences fondamentales peuvent préparer quelqu'un à s'épanouir non seulement au travail, mais aussi dans sa vie personnelle. Toutefois, un certain nombre de représentants – principalement des organisations autochtones – ont exprimé la crainte que de nombreux apprenants autochtones ne possèdent pas ces compétences essentielles. Pour régler ce problème, ils ont notamment suggéré de faire précéder les études secondaires dans le secteur minier par de la formation en compétences non techniques.

En lien avec la discussion sur l'évaluation, ils ont affirmé que le fait de déterminer les compétences acquises par le savoir traditionnel et sur le terrain pourrait aider à renforcer la confiance des apprenants.

De nombreux représentants ont discuté de l'importance de reconnaître les compétences non techniques et ont suggéré de mettre en place un processus de reconnaissance des réalisations et des qualifications.

Scolarité : Le deuxième thème de discussion en lien avec la reconnaissance des compétences est le manque d'uniformité au pays au chapitre des attestations d'études. Ce sujet est en lien avec les problèmes systémiques mentionnés précédemment; le fait qu'une 12^e année dans une communauté donnée ne corresponde pas à une 12^e année dans une autre communauté a été soulevé à maintes reprises pendant le Forum. Certains représentants ont aussi souligné que certaines compagnies exigent au minimum une 12^e année pour décrocher un emploi de niveau d'entrée au sein de l'industrie minière. Ils ont de plus discuté du fait que le programme d'enseignement de la 12^e année ne répond pas nécessairement aux critères d'embauche. Il a été suggéré d'élaborer une norme nationale sur les exigences relatives aux emplois de niveau d'entrée dans l'industrie minière, laquelle mettrait l'accent sur les compétences non techniques et transférables.



(4) Sensibilisation globale aux choix de carrière et à l'industrie

Même si les perspectives d'emploi dans l'industrie minière sont nombreuses, il n'est pas rare que les Autochtones ne les connaissent pas ou ne sachent pas à quel point elles sont diversifiées. S'ils ne sont pas au fait de toutes les possibilités, ils risquent de rater leur chance de travailler dans le secteur minier.

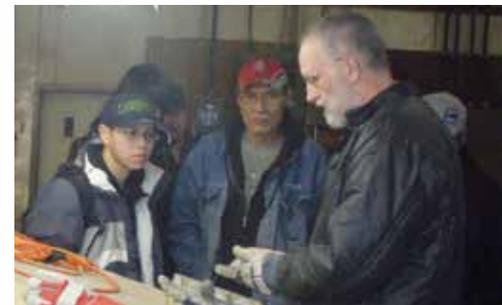
Carrières : La disponibilité et la diversité des occasions d'emploi et de formation dans l'industrie minière doivent faire l'objet d'une promotion intensive au sein des communautés autochtones. Il est aussi important d'éliminer les stéréotypes au sujet des emplois dans le secteur minier et du type de personne qui les occupe. Outre les emplois liés à l'exploitation souterraine, les compagnies offrent bien d'autres possibilités, notamment dans le domaine de l'approvisionnement et du service.

Principes de base des activités minières : Les représentants des organisations autochtones ont aussi insisté sur l'importance de structurer l'éducation des Autochtones de manière à renseigner les jeunes sur l'ensemble du cycle minier, l'histoire du développement des ressources, les droits des Autochtones à l'égard des consultations, les droits conférés par traité, les Ententes sur les répercussions et les avantages (ERA) ainsi que la réglementation et les évaluations environnementales. Enseigner aux jeunes Autochtones les différentes facettes de l'industrie minière et les renseigner sur les relations de l'industrie avec les communautés autochtones du Canada les aidera à découvrir les cheminements de carrière possibles ainsi que les rôles et les droits de leur communauté. Ainsi, ils deviendront des participants actifs, préparés et informés si des projets miniers devaient avoir lieu dans leur communauté.

Préparation précoce : Les représentants du milieu de l'éducation présents au Forum ont souligné l'importance de former les Autochtones avant l'ouverture prévue d'une mine pour qu'ils soient prêts à travailler dès la phase d'aménagement. Pour ce faire, il est nécessaire d'accroître la sensibilisation aux

cheminements de carrière possible et d'améliorer les initiatives d'éducation conçues notamment pour offrir aux membres de la communauté des compétences liées à l'employabilité. Les emplois doivent convenir aux ressources, et il doit y avoir une meilleure collaboration entre les communautés et les services de RH de l'industrie. Les ressources non marchandes comprennent des mécanismes de soutien qui envoient le message suivant : les communautés, les établissements d'enseignement, les gouvernements et les compagnies se soucient des personnes et de leur succès.

Redressement des perceptions historiques : La méfiance envers le système d'éducation conventionnel chez de nombreux Autochtones est considérée comme une conséquence des pensionnats. Ainsi, les communautés résistent souvent à l'éducation institutionnelle. En outre, les répercussions environnementales de certaines activités minières passées ont donné une image négative de l'industrie. Afin d'éliminer ces obstacles issus du passé, les représentants suggèrent que les aînés aient la chance d'en apprendre davantage sur ce que peut offrir le secteur minier à leur communauté, que ce soit sur le plan de la sécurité financière, de la prise en charge de soi et du développement communautaire. Il a aussi été suggéré d'informer les aînés sur les progrès de l'industrie en matière de protection environnementale et de remise en état des sites. Il est de plus en plus courant d'inviter des membres de la communauté et des aînés sur des sites miniers. L'engagement général de la communauté permet à ses membres de mieux comprendre comment l'industrie minière exerce ses activités et à quoi ressemble les milieux de travail. Avec le temps, cet engagement peut contribuer à changer les mentalités au sujet des carrières contemporaines dans l'industrie minière.



Connaissance des exigences : Les Autochtones doivent être mieux informés des possibilités d'emploi et d'avancement offertes par l'industrie minière et savoir ce qui peut être fait pour les aider à profiter de ces occasions. Il est particulièrement important de mieux faire connaître les possibilités d'emploi à proximité des communautés. De plus, les membres des communautés autochtones doivent en apprendre davantage sur le cycle minier complet et sur la façon dont un projet minier peut soutenir leur communauté pendant des années. Les employeurs pourraient aussi communiquer plus efficacement les emplois de niveau d'entrée offerts. Par exemple, les postes élevés sont souvent affichés sur les sites Web des compagnies minières, tandis que les postes de niveau d'entrée le sont moins. Cette lacune signifie que des occasions d'embauche se perdent.

Changement de mentalité : Les membres des communautés autochtones ont souligné qu'il est important que les travailleurs potentiels soient convaincus que les occasions d'emploi sont à leur portée, par exemple en voyant d'autres membres de leur communauté ou des communautés avoisinantes profiter des emplois de l'industrie minière. Mettre en valeur des personnes modèles peut montrer aux jeunes qu'ils sont eux aussi en mesure d'atteindre leurs objectifs en matière d'éducation et d'emploi.

Le développement minier peut se dérouler sur une très longue période, et l'industrie minière doit être présentée comme étant l'avenue à emprunter pour connaître une longue carrière enrichissante. Certains ont peut-être une vision obsolète du genre de travail accompli aujourd'hui dans les mines et considérer que ces emplois ne sont pas attirants. Promouvoir les activités modernes de haute technologie – robots, technologie de pointe, cartographie par GPS et activités télécommandées – peut aider à faire valoir que les emplois sont passionnants. Des partenariats surprenants, comme la mise sur pied d'un institut cinématographique dans le Nord ou la création d'une nouvelle émission de télévision, peuvent aussi contribuer à faire participer différents groupes et divers membres de la communauté aux occasions offertes.

(5) Flexibilité et innovation

Créer des changements exige d'adapter les modes de fonctionnement habituels. Les représentants ont formulé plusieurs suggestions pour rendre plus souples le travail et l'éducation, de façon à accroître la participation des Autochtones dans l'industrie minière et les bénéfices qu'ils en tireront, tout en produisant une incidence positive sur la main-d'œuvre en général.

Apprentissage rémunéré : Les représentants de l'industrie et des communautés autochtones ont souligné que des investissements sont nécessaires pour inciter les gens à poursuivre leur éducation. Ces investissements sont particulièrement importants si les apprenants ne peuvent pas compter sur des réseaux de soutien solides dans la communauté où ils étudient. Même si les droits de scolarité sont couverts, il peut être difficile de trouver les ressources nécessaires pour les autres dépenses. Il existe déjà de nombreux éléments de preuve montrant qu'un modèle mixte favorise le succès des apprenants adultes. Un aîné a mentionné que le fait de savoir qu'un véritable emploi respectable attend un apprenant constitue un puissant facteur de motivation. Cet aîné a recommandé que les apprenants passent une partie de leur temps en milieu de travail pour se familiariser avec l'atmosphère, les activités et la culture afin qu'ils en viennent à s'y sentir « à leur place ». Il a été établi que permettre aux apprenants de travailler et d'être rémunérés pendant leur formation favorise leur confiance en soi et les aide à s'imaginer en tant que travailleurs productifs. Les participants de tous les groupes ont parlé de leur expérience à l'égard des stages et de l'apprentissage, soulignant que les étudiants sont beaucoup plus motivés lorsqu'ils peuvent passer du temps en milieu de travail et effectuer des exercices pratiques en plus des heures en classe.



Culture et sécurité de la communauté : Les représentants des communautés autochtones ont suggéré que l'éducation soit davantage adaptée à la culture des apprenants. Ils croient que ces derniers connaîtraient plus de succès s'il y avait plus de cours donnés dans des langues autochtones, si l'enseignement était davantage axé sur la culture et l'histoire de la communauté et si les matières étaient générées par les communautés ainsi que par les commissions scolaires.

Permettre aux étudiants d'apprendre dans le confort culturel de leur propre communauté sans les déraciner constitue une approche qui donne souvent de bons résultats. De cette façon, l'apprenant évite le choc culturel et l'éloignement qu'entraînerait le déménagement dans une nouvelle communauté de plus grande taille, en plus des bouleversements reliés à sa nouvelle vie. De plus, les étudiants qui sont parents n'ont pas à vivre l'angoisse de confier leurs jeunes enfants à inconnus pendant qu'ils s'absentent pour aller à l'école. Deux éducateurs autochtones ont fait remarquer que les jeunes Autochtones ont tendance à fonder une famille plus rapidement que les autres groupes de la population; ces responsabilités familiales supplémentaires constituent un autre obstacle à l'apprentissage. La créativité et la flexibilité quant aux responsabilités familiales jouent un rôle clé dans la mise au point de systèmes de soutien efficaces.

La formation ne peut pas toujours être dispensée de façon pratique dans des communautés autochtones éloignées. Un travailleur en développement communautaire autochtone a suggéré une approche pratique aux problèmes de choc culturel et de dépaysement : accorder une aide financière aux apprenants pour leur permettre de retourner à la maison à la mi-parcours. Pour les communautés accessibles seulement par avion, les frais de déplacement peuvent sembler prohibitifs. Les représentants ont toutefois précisé qu'une visite à la maison peut faire la différence entre un étudiant qui persévère et un décrocheur. Un autre éducateur autochtone a mentionné que son organisme reconnaît qu'une aide financière peut empêcher les étudiants d'abandonner l'école.

Question des casiers judiciaires : Selon le Service correctionnel du Canada, « les Autochtones d'âge adulte se font incarcérer suivant un taux six fois plus élevé que le taux national⁷. » Les casiers judiciaires peuvent empêcher d'avoir accès à un emploi. Cette question est étroitement liée à la pauvreté, à l'insuffisance des infrastructures et aux mauvaises conditions de logement et de vie dans bien des communautés autochtones éloignées et milieux urbains. Les représentants ont aussi cité des exemples de « criminalisation de la défense des droits » faisant en sorte que certains ont des casiers judiciaires à cause de leur participation à des manifestations en faveur des droits autochtones. Ils ont recommandé que les employeurs fassent preuve d'une plus grande souplesse pour permettre à certains de travailler malgré leur casier judiciaire. Par exemple, les employeurs pourraient faire la différence entre une personne qui a été condamnée pour s'être opposée pacifiquement au développement sur leurs terres traditionnelles et une personne qui a été déclarée coupable de voies de fait graves.

Se défendre d'accusations au criminel et obtenir un pardon est très difficile pour les communautés, où les services juridiques et les fonds nécessaires se font souvent rares. Les représentants présents au Forum sur l'éducation autochtone dans le secteur minier ont recommandé la mise en place d'un système amélioré et plus efficace pour les pardons. De plus, des peines plus graduelles pour les Autochtones pourraient aider à corriger le nombre disproportionné d'Autochtones dans le système carcéral. Éliminer les obstacles liés à la criminalité et à l'emploi peut aider à améliorer l'avenir de bien des membres de la communauté autochtone.



Politiques de RH souples : Le bagage culturel des Autochtones est souvent bien différent de celui des « autres Canadiens ». Ils entretiennent généralement une relation plus intégrée avec l'exploitation des ressources naturelles comme moyen de subsistance et source de revenus; ils veulent bien souvent compléter – et non abandonner – leurs activités de chasse et de pêche avec un emploi. Les représentants de l'industrie et des communautés autochtones présents au Forum ont affirmé que bien des jeunes se demandent comment ils arriveront à concilier travail et vie personnelle. Comment seront-ils capables de passer du temps avec leur famille pendant leur formation? Combien de temps pourront-ils consacrer à leurs activités en nature? Combien de temps devront-ils prévoir pour le transport à destination et en provenance de leur communauté? Quels seront les coûts? Les représentants de l'industrie ont

fait remarquer que certaines femmes, par exemple, quittent l'industrie à mi-carrière pour atteindre un meilleur équilibre entre le travail et leur vie personnelle. Les représentants ont recommandé la mise en place de politiques progressistes qui reconnaissent les différences culturelles et permettent aux employés autochtones de conserver un mode de vie traditionnelle tout en œuvrant dans l'industrie minière. De façon plus générale, il est important que les employeurs corrigent leurs politiques qui reflètent un manque de compréhension interculturelle ou un préjugé sexiste – pour le bien de tous les travailleurs.

Reconnaissance de la diversité culturelle, historique et géographique : Les Autochtones du Canada sont diversifiés sur le plan culturel et doivent surmonter des obstacles uniques, en partie à cause de la géographie. Les représentants des communautés ont fait remarquer qu'on présume trop souvent qu'un programme qui a eu du succès dans une communauté peut être reproduit dans une autre communauté et remporter autant de succès.

⁷ « Profil démographique des peuples autochtones du Canada et des délinquants autochtones détenus dans des établissements correctionnels fédéraux — Des initiatives pour les Autochtones, <http://www.csc-cc.gc.ca/text/prgrm/abinit/now/10-fra.shtml>.



Les représentants des communautés inuite et métisse présents au Forum ont tous deux exprimé leur frustration à l'égard des approches d'apprentissage qui ne reflètent pas leur culture. Comme ils l'ont fait observer, il est difficile pour eux de s'imaginer réussir comme apprenant et travailleur si leur culture n'est pas représentée dans le matériel de formation ou chez les mentors en milieu de travail.

Un représentant d'une organisation inuite a expliqué que les dures réalités de la vie dans le Nord créent des obstacles au succès de l'apprentissage. Le manque de logements décents, la pauvreté qui menace bien des familles de la famine, l'isolement géographique et les problèmes de densité de population figurent au nombre des facteurs qui rendent les modèles d'éducation ordinaires trop chers ou incompatibles. De nombreux autres problèmes résultant des politiques d'assimilation du passé se sont répercutés sur les générations suivantes : toxicomanie, violence familiale, habiletés d'adaptation insuffisantes, détachement et sentiment de désespoir.

Un représentant des Métis a souligné que les membres de sa nation ne sont presque jamais inclus dans les politiques ou le matériel pédagogique, et que bien des Canadiens ne savent pas que les Métis forment une nation distincte.

Les représentants ont affirmé que la reconnaissance des distinctions au sein des populations autochtones du Canada et la création de solutions flexibles et adaptables en collaboration directe avec les populations concernées entraîneront des retombées considérables sur les taux de succès en matière d'éducation et d'emploi.



(6) Renforcement de la capacité communautaire

Investissement dans les infrastructures, les transports et les communications : Les représentants de l'industrie, des communautés autochtones et des gouvernements ont discuté des défis liés au logement, au transport et aux infrastructures de communication dans les communautés autochtones éloignées. Bien des communautés éprouvent des problèmes importants en matière de logements insalubres et surpeuplés. Les représentants ont indiqué que bien des jeunes Autochtones ont de la difficulté à exceller à l'école ou à terminer leurs études s'ils ne peuvent pas dormir au chaud ou encore avoir accès à de l'eau courante et à des toilettes intérieures.

À cause de l'énorme superficie et des conditions climatiques difficiles du Canada, il est extrêmement complexe de construire et d'entretenir les infrastructures de transport. C'est la raison pour laquelle les déplacements dans le nord du Canada coûtent très cher. Cette situation rend très difficiles les communications actives entre l'industrie, le gouvernement et les communautés. Les dépenses et les défis techniques relatifs à la communication physique sont exacerbés par le piètre accès aux téléphones et à Internet dans le Nord. Les représentants présents au Forum ont été nombreux à recommander l'amélioration des infrastructures des transports et des communications pour améliorer l'accès des Autochtones à l'éducation et à l'emploi.



Débat sur le financement de l'éducation : Les représentants des communautés autochtones, de l'industrie et du milieu de l'éducation ainsi que les responsables des politiques ont tous soulevé l'enjeu des problèmes de financement. Des inquiétudes ont été exprimées quant au financement inadéquat accordé aux communautés autochtones, qui sont nombreuses à avoir signé des traités comprenant de multiples dispositions et stipulant expressément les avantages économiques. De nombreux représentants s'entendaient pour dire que les coupes budgétaires du gouvernement fédéral représentent un facteur important de cet enjeu. Les représentants des communautés autochtones ont pressé l'industrie d'exercer des pressions sur le gouvernement pour obtenir des fonds supplémentaires, tandis que les représentants de l'industrie ont exprimé leur frustration à l'égard des demandes de financement communautaire, jugeant que cette responsabilité revient au gouvernement fédéral. Des discussions approfondies sont nécessaires pour définir les responsabilités des différentes parties en matière de financement de l'éducation.

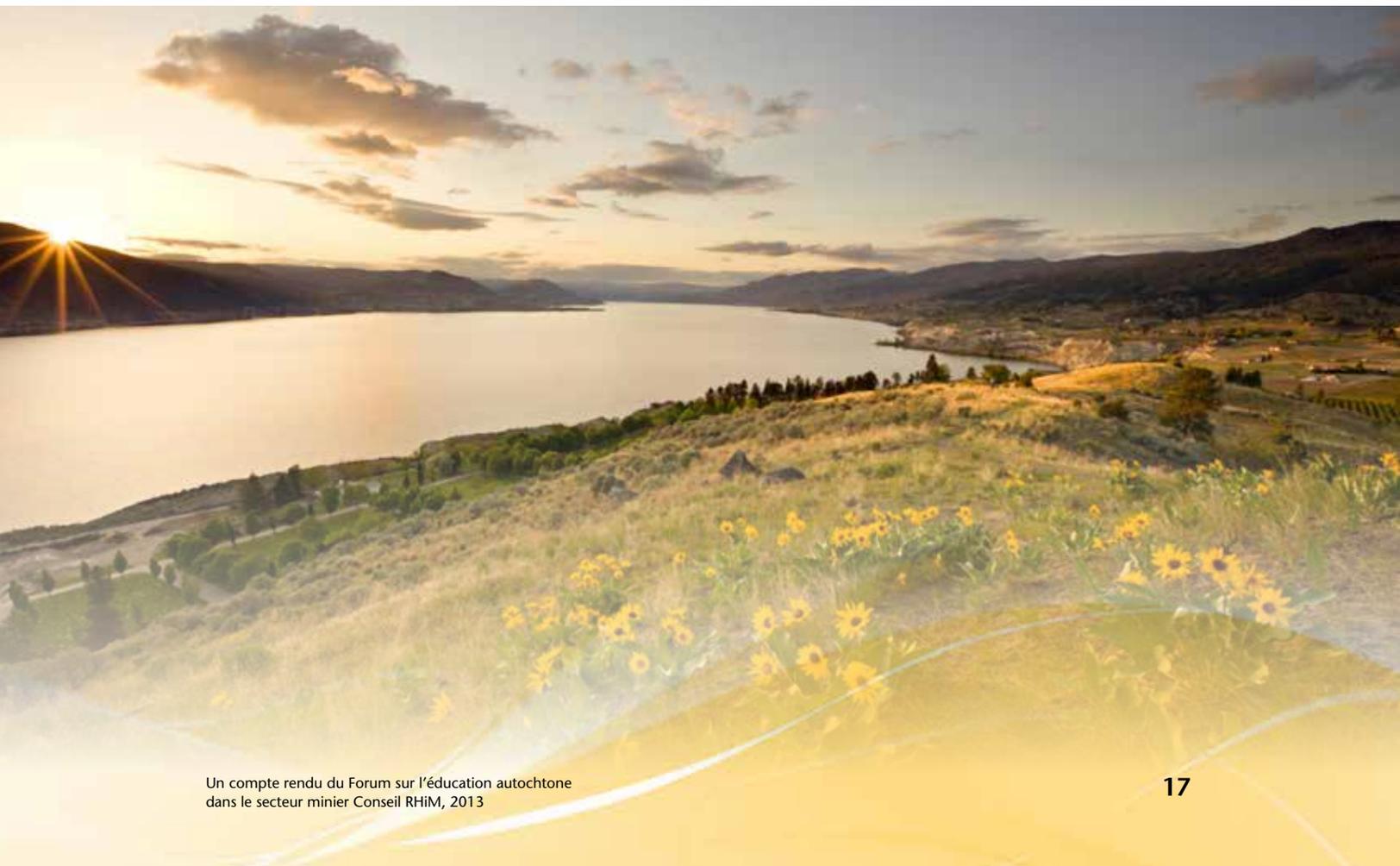
Consolidation des relations : Les représentants de l'industrie et des communautés autochtones présents au Forum ont souvent rappelé qu'il est important que les compagnies minières travaillent à bâtir des relations privilégiées et durables avec les communautés. Les relations, et non les objectifs à court terme, doivent être au centre de toute approche. Les chefs des communautés autochtones et les aînés partageaient cet avis, affirmant que les programmes conçus pour augmenter l'accès à l'éducation et à la formation et soutenir davantage les apprenants (lors de leur formation et de leur transition en milieu de travail) ne doivent pas être conçus dans le but de simplement pallier la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Un partenariat d'une réelle efficacité doit incarner la valeur relationnelle préconisée par les Autochtones.

Les représentants ont expliqué que les relations se tissent lentement sur une très longue période, et que l'industrie doit investir du temps et des ressources pour obtenir la confiance des communautés autochtones. Les représentants des communautés autochtones ont souligné l'importance des représentants de l'industrie qui prennent le temps de visiter les communautés plutôt que de se contenter d'envoyer de l'information. Ces représentants ont insisté sur le fait qu'une plus grande confiance s'installera en sollicitant rapidement la participation des communautés, de manière à ce que leurs idées soient prises en considération dans les plans de développement. Ils ont aussi indiqué que les communautés doivent discuter entre elles pour en connaître davantage sur l'engagement des Autochtones partout au Canada.



Les représentants des communautés ont souligné que l'industrie doit considérer la communication comme un engagement bilatéral, soutenant que l'industrie doit prendre le temps d'entendre les histoires des communautés et de faire avancer ses priorités. L'industrie doit se rendre dans les milieux communautaires en étant bien informée et consciente des différences régionales entre les communautés. Pour expliquer le rôle de l'éducation par rapport à la subsistance, une phrase comme « l'éducation est le nouveau bison/saumon/poisson » produit un effet positif selon les représentants.

Responsabilité sociale d'entreprise : Les représentants du milieu de l'éducation, du gouvernement et des communautés autochtones ont souligné que les préoccupations envers les répercussions environnementales, sociales et économiques des activités minières représentent un obstacle majeur à l'entrée des Autochtones dans l'industrie. Bien souvent, les communautés autochtones ne disposent pas des ressources et de l'expertise nécessaires pour évaluer les projets, étudier les répercussions et entreprendre les batailles juridiques requises pour prévenir les effets négatifs et maximiser les avantages. Les jeunes ont souvent l'impression de trahir leurs principes en se joignant à l'industrie minière et ont de la difficulté à trouver de l'information objective sur le secteur. L'industrie doit faire preuve d'une plus grande responsabilité sociale et environnementale, respecter une meilleure éthique et poser des gestes concrets pour obtenir la confiance de bien des Autochtones. Les représentants des communautés ont affirmé que les Autochtones doivent mieux comprendre le processus minier – et pas seulement les occasions d'emploi – pour s'investir complètement dans le développement. Ils ont aussi précisé que des Ententes sur les répercussions et les avantages doivent être négociées de bonne foi avant de régler les problèmes liés à l'éducation. Les jeunes sont nombreux à sentir un rapport avec la terre et veulent participer à la construction d'un monde meilleur. Les compagnies minières doivent donc montrer leur engagement envers leurs responsabilités sociales et environnementales en contribuant à la santé et au développement des communautés dans lesquelles elles exercent leurs activités.



IDÉES INSPIRANTES ET OBSERVATIONS



Plusieurs idées inspirantes nées des succès du passé et des occasions à venir pourraient contribuer à améliorer l'éducation autochtone dans le secteur minier, notamment les programmes de mentorat, le réseautage en ligne et les tournées de recrutement.

Le soutien et l'engagement multiniveaux sont fondamentaux au succès à long terme des apprenants autochtones. Les communautés, les éducateurs et l'industrie collaborent déjà dans certains cas, et le recours à cette approche doit être de plus en plus fréquent.

S'assurer que chaque étudiant et sa famille disposent du soutien requis pour connaître du succès et améliorer les communications entre les diverses parties garantira une utilisation optimale des ressources et des services complets pour tous les apprenants autochtones.

Mentorat : Les programmes de mentorat se sont avérés efficaces et sont voués à un brillant avenir. Les membres des communautés autochtones qui récoltent du succès dans l'une des sphères de l'industrie minière peuvent revenir dans leur communauté pour promouvoir leur travail, raconter des histoires et présenter leurs réussites. Ils peuvent aussi participer à l'enseignement des jeunes et ainsi désigner aux futures générations le chemin à suivre pour obtenir un emploi et réussir. Les mentors montrent aux jeunes ce qu'ils peuvent devenir et leur donnent des objectifs.

Réseautage en ligne : Internet est un outil remarquable pour promouvoir l'emploi, créer des réseaux d'emploi et d'affichage de postes et même suivre des cours en ligne et mener des entrevues. Les représentants ont proposé d'améliorer et d'approfondir les services d'information sur les emplois miniers dans le but de permettre aux Autochtones de prendre connaissance des carrières dans l'industrie minière et des ressources offertes pour les aider à répondre aux exigences.

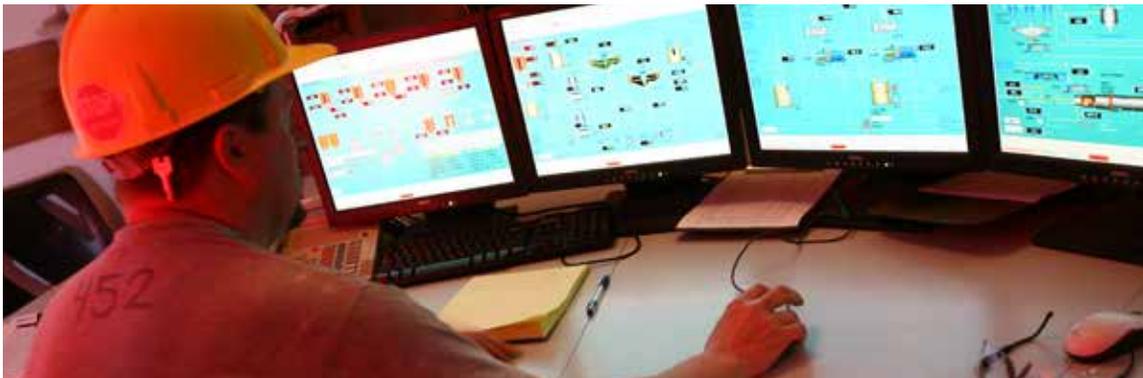
Tournées de recrutement : Les compagnies minières qui effectuent des tournées de recrutement pour inviter les jeunes Autochtones à visiter leur site et à découvrir toutes les occasions offertes par l'industrie montrent des exemples concrets des possibilités existantes. En outre, ces tournées permettent aux compagnies minières et aux communautés de se rapprocher et constituent une excellente façon de tisser des liens pouvant mener à des partenariats.



Engagement de la communauté et relations externes : Il n'est pas nécessaire que l'engagement et les relations externes soient uniquement axés sur la participation des apprenants autochtones dans l'industrie minière. Un concept unique a été mis de l'avant dans l'un des cercles de discussions; dans l'exemple donné, le programme de relations externes était axé sur l'apprentissage intergénérationnel et le développement communautaire en général. En travaillant avec les jeunes et les aînés pour documenter l'histoire de la communauté, cette organisation a été en mesure d'offrir aux jeunes de la formation sur la documentation de l'information au moyen de différents médias, les compétences informatiques, les présentations et la synergie d'équipe, tout en leur enseignant le respect des aînés et des pairs. Ce modèle utilise les systèmes de connaissances autochtones et différents modes d'apprentissage tout en montrant que la création de liens entre les jeunes et les aînés est profitable, tant sur le plan personnel que communautaire. Proposer de la formation et des programmes de relations externes qui visent essentiellement à faire participer les Autochtones à l'industrie minière – et qui le font en leur demandant de prendre part à des projets directement en lien avec les besoins de leur communauté – est une façon unique d'offrir aux jeunes des compétences de base qui peuvent être transférées vers l'industrie minière, tout en tenant compte de leur culture.

Populations autochtones urbaines : Il arrive souvent que les Métis et les Premières Nations hors réserve ne soient pas ciblés par les efforts d'engagement dans l'industrie parce qu'ils n'habitent pas à proximité des activités minières. Le taux de croissance de la proportion d'Autochtones vivant en milieu urbain a été reconnu comme un élément clé à considérer par l'industrie minière au fil des prochaines années pour satisfaire aux besoins en main-d'œuvre.

Partage des cas de réussite : De nombreux éducateurs ont discuté de leurs expériences de réussite avec des étudiants, soulignant le sentiment d'accomplissement ressenti. Voir un apprenant surmonter ses peurs et des obstacles et en tirer une grande fierté et une immense joie – émotions partagées par l'éducateur – démontre que tous peuvent profiter d'une expérience mutuellement enrichissante. Les relations bâties tout au long du cheminement scolaire d'un apprenant représentent peut-être l'élément le plus important et le plus gratifiant, et il faut en tenir compte lors de l'élaboration des nouveaux programmes éducatifs. Partager les cas de réussite et leurs retombées, pas seulement pour les apprenants mais aussi pour ceux qui les ont aidés à cheminer, peut aider les étudiants et renforcer les programmes éducatifs.



Au-delà des emplois de niveau d'entrée : L'industrie est déterminée à soutenir les Autochtones qui poursuivent des études postsecondaires. En outre, les représentants de l'industrie présents au Forum ont exprimé leur appui envers les Autochtones qui obtiennent une maîtrise en sciences ou en génie ainsi que leur désir de leur offrir immédiatement un poste de gestion.

Mentorat précoce axé sur le travail : Cette stratégie commence à l'école primaire, où les étudiants sont jumelés à un professionnel de l'industrie. Par exemple, quelques jeunes peuvent être associés à un ingénieur en mécanique ou à un mécanicien d'entretien de leur communauté. La deuxième phase de cette stratégie repose sur cette relation lorsque les étudiants entrent à l'école secondaire. Ce concept mise sur les objectifs d'emploi, le confort et la capacité d'un étudiant à s'imaginer occuper cet emploi dans le futur. Ce genre de mentorat a fonctionné dans d'autres domaines, comme celui de l'enseignement et du travail social, de même qu'au sein de la GRC. Les représentants ont recommandé que l'industrie minière explore les points forts de cette approche et adapte le modèle aux objectifs de l'industrie et des communautés.

L'« esprit de coopération » : Ce concept a été soulevé par les représentants de l'industrie. Ils ont fait remarquer que le partage des connaissances n'est pas à sens unique. Ils se sont dits frustrés de ne pas avoir assez de temps pour apprendre à connaître les communautés autochtones. Ce manque de temps les empêche de bien comprendre la diversité, ce qui perpétue l'homogénéité de la main-d'œuvre actuelle. D'autres représentants ont encouragé les membres de l'industrie à se rendre dans les communautés pour apprendre à les connaître. Toutes les parties se sont encouragées à prendre le temps de comprendre la culture de chacune afin de gagner de la confiance et de bâtir des relations, ce qui permettra en retour d'accroître la participation des Autochtones à l'éducation et à l'emploi dans le secteur minier.

EFFET DE RICOCHET : PRENDRE DES MESURES



L'objectif du Forum sur l'éducation autochtone dans le secteur minier visait non seulement à instaurer un dialogue, mais aussi à mettre en place les mesures qui permettront d'améliorer l'éducation et l'emploi dans l'industrie minière pour les membres des communautés autochtones. Pour encourager ces mesures, on a demandé aux représentants de remplir le formulaire intitulé « Ripple Effect » (effet ricochet) et d'y inscrire un geste qu'il s'engageait à poser après le Forum. Ces gestes pouvaient aussi bien comprendre le fait d'entrer en communication avec un nouveau contact que de partager l'information apprise lors du Forum avec des amis et des collègues. Même si le Forum ne durait que deux jours, le formulaire sur l'effet ricochet a permis à cet effort collaboratif de générer des bénéfices à long terme.

L'analyse des formulaires a relevé trois axes prioritaires d'engagement pour les représentants : (1) assurer un suivi auprès des contacts et des partenaires; (2) faire de la sensibilisation au sujet de l'éducation autochtone et des défis de l'industrie minière; (3) explorer de nouvelles formations et de nouveaux programmes éducatifs.

La création de nouveaux liens et partenariats était au cœur de l'événement. Un des représentants s'est engagé à communiquer avec des professionnels de l'industrie minière pour discuter des possibilités en matière de partenariat, de formation et d'éducation. Cela met l'accent sur l'importance des liens créés pendant le Forum et sur les gestes qui seront posés au cours des mois suivants. Faire participer l'industrie est un aspect important de toute stratégie visant à accroître la proportion d'Autochtones dans la main-d'œuvre du secteur minier. L'industrie a été perçue comme un partenaire de bonne volonté par les établissements d'enseignement et les communautés autochtones.



De nombreux répondants ont utilisé le formulaire sur l'effet ricochet pour exprimer la nécessité de faire de la sensibilisation sur les défis et les solutions potentielles découverts ou réaffirmés lors de l'événement. La sensibilisation était un thème récurrent pendant le Forum, et un répondant a indiqué qu'il discuterait des façons de collaborer avec les jeunes Autochtones pour qu'ils soient au fait des occasions en lien avec les carrières dans l'industrie minière. Les partenariats entre l'industrie, le milieu de l'éducation et les Autochtones peuvent aider à combler les lacunes au chapitre de la sensibilisation.

Enfin, de nombreux répondants ont dit avoir découvert de nouvelles occasions de formation et d'éducation pour les membres des communautés autochtones pendant le Forum. Ils se sont donnés pour objectif d'en apprendre davantage sur ces occasions après l'événement. Un des répondants s'est engagé à explorer le programme *L'Essentiel des mines* du Conseil RHIM et son potentiel pour sa région. *L'Essentiel des mines* est un programme de formation préalable à l'emploi créé par le Conseil RHIM et l'Assemblée des Premières Nations (APN) pour les Autochtones intéressés à découvrir les possibilités de carrière dans l'industrie minière. Le programme vise à enseigner les compétences essentielles ainsi que les compétences préparatoires au travail requises pour décrocher un emploi de niveau d'entrée dans le secteur minier. La valeur de *L'Essentiel des mines* et des programmes semblables pour la formation d'employés prêts à travailler dans l'industrie minière ne peut pas être sous-estimée. Ce genre de programme constitue un premier pas important dans la création d'emplois et de stabilité économique pour les communautés autochtones du Canada.

Le Conseil RHIM assurera un suivi auprès des représentants qui ont soumis un formulaire pour s'enquérir de l'avancement des gestes qu'ils s'étaient promis de poser. Les engagements des représentants à l'égard du maintien des partenariats nouvellement créés, de la sensibilisation aux défis en matière de carrières et d'éducation dans le secteur minier et de la poursuite des nouveaux programmes de formation joueront un rôle important dans l'avenir. Ils favoriseront la mise en place de solutions réalistes et innovatrices qui faciliteront l'éducation des Autochtones et leur transition vers l'industrie minière. Les représentants ont poursuivi le dialogue en se joignant au Réseau de l'éducation dans le secteur minier. Vous pouvez vous joindre à la discussion à l'adresse <http://portailminierautochtone.ca/>.

RECOMMANDATIONS

Les recommandations suivantes de la discussion au Forum s'appliquent à divers intervenants, y compris les employeurs du secteur des mines et des minéraux, les éducateurs, les communautés autochtones et les gouvernements.



- (1) ***Instaurer la confiance par la compréhension interculturelle. Les activités de promotion des carrières dans l'industrie minière doivent mettre l'accent sur l'acquisition de nouvelles connaissances et le succès.*** Il est important de comprendre que le fait d'entreprendre une carrière dans l'industrie minière peut provoquer un choc culturel chez certains Autochtones et sembler contraire aux valeurs et aux convictions clés de certaines cultures autochtones. Bien que ces obstacles ne soient pas présents chez toutes les populations autochtones du Canada, il s'agit d'une difficulté qui se pose à l'embauche des Autochtones dans le développement des ressources. Il est important de reconnaître que pour certains, les cultures traditionnelles et industrielles sont très différentes, voire discordantes. Comprendre ces différences et le fait que ces deux visions du monde peuvent coexister est un premier pas vers la réconciliation de ces fossés culturels. Par exemple, faire participer les communautés autochtones dès les premières phases de la planification de l'emploi et de l'éducation permettra aux communautés de contribuer à la forme que prendra le développement et de profiter du processus minier. De nombreuses communautés autochtones ne s'opposent pas d'emblée au développement, mais elles désirent avoir un mot à dire et un rôle à jouer dans l'extraction de leurs ressources. Les gouvernements, les compagnies, les établissements d'enseignement, les communautés autochtones et les chefs doivent entamer le dialogue et prendre des mesures pour s'attaquer à ces enjeux interculturels. Les futurs forums devront tenir compte de ce défi fondamental et chercher à lancer cette discussion.
- (2) ***Écouter et créer des solutions adaptées aux besoins de chaque communauté.*** Les communautés peuvent parfois avoir l'impression que les solutions proviennent souvent d'étrangers plutôt que de leurs propres membres. Le rassemblement des chefs des communautés, des éducateurs, des compagnies et des apprenants autochtones pour discuter des besoins en matière d'éducation et d'emploi, communauté par communauté, peut donner d'excellents résultats. Par exemple, ce processus peut aider les compagnies et les éducateurs à trouver des moyens d'offrir des programmes de formation et de relations externes adaptés à la culture afin d'atteindre les objectifs organisationnels et d'aborder les enjeux d'importance pour les communautés. La clé est d'écouter activement les besoins de la communauté et de mettre en place des partenariats qui feront tomber les obstacles et produiront des solutions personnalisées.
- (3) ***Créer des liens précoces au sein du secteur de l'éducation, de l'industrie et des communautés pour guider et soutenir les apprenants autochtones dans la poursuite de leur carrière au sein de l'industrie minière.*** Les éducateurs, les communautés et les compagnies devraient travailler ensemble pour fournir de l'information détaillée sur l'industrie minière et les possibilités de carrière, particulièrement sur celles qui seront bientôt offertes dans la communauté. Pour les employés qui décident d'entreprendre une carrière dans l'industrie minière, le mentorat, les stages, les bourses d'études pluriannuelles ainsi que les programmes qui font le pont entre l'apprenant, l'éducation et les employeurs à un stade précoce

peuvent les aider à connaître du succès. Il peut être intéressant d'explorer les initiatives prises dans d'autres communautés, compagnies, établissements d'éducation ou industrie pour trouver des solutions pouvant être adaptées aux besoins propres à une communauté et à une région donnée.

- (4) **Examiner les besoins fondamentaux en matière d'éducation, comme les infrastructures, les transports, les communications et l'alphabétisme, et améliorer les solutions en place. Le logement, l'eau et l'alimentation sont essentiels au succès scolaire.** Sans logement salubre et alphabétisation de base, il est irréaliste de s'attendre à ce que les apprenants excellent à l'école. Bien que les transports puissent toujours poser des difficultés dans les régions éloignées du Canada, l'amélioration des réseaux Internet et de télécommunications pourrait offrir une connectivité aux collègues et aux employeurs potentiels, permettant ainsi d'offrir plus d'occasions d'éducation et d'emploi aux communautés autochtones. Les gouvernements, les communautés, les éducateurs et les compagnies peuvent tous contribuer à bâtir des communautés saines.
- (5) **Étudier d'un œil critique les prérequis des programmes postsecondaires et les politiques de recrutement des sociétés qui créent peut-être systématiquement des obstacles à l'éducation et à l'entrée sur le marché du travail.** Par exemple, les vérifications de casiers judiciaires sont exigées par de nombreuses compagnies du Canada. Créer des procédures pour évaluer la pertinence des antécédents criminels d'un candidat par rapport au poste convoité pourrait augmenter la participation des populations autochtones (et autres) dans la main-d'œuvre. De la même façon, les établissements d'enseignement pourraient prendre en considération l'évaluation et la reconnaissance des acquis (ERA) ainsi que les compétences traditionnelles et transférables lors de l'acceptation des candidats, plutôt que de fonder leur décision sur les prérequis officiels.
- (6) **Offrir des occasions de travail et d'éducation souples qui prennent la cellule familiale en considération.** Il peut être très difficile pour les apprenants autochtones de délaisser leur famille pour de longues périodes et de déménager temporairement dans des régions urbaines en raison du choc culturel, des problèmes de garde d'enfants et de leur rôle de pourvoyeur principal au sein de la cellule familiale (plus particulièrement pour ceux qui vivent de la terre). L'éducation et la formation devraient donc offrir la plus grande souplesse possible, c'est-à-dire être dispensées dans la communauté d'origine et comprendre une expérience intégrée en milieu de travail ainsi que la possibilité de toucher un revenu pendant les études. L'éducation autochtone devrait être enrichie de renseignements pratiques sur le cycle minier, les droits des Autochtones, les Ententes sur les répercussions et les avantages, l'histoire de l'industrie minière et la protection environnementale. De plus, une plus grande sensibilisation de carrière et l'anticipation des répercussions sur la cellule familiale fourniront des connaissances qui pourront se traduire par un plus grand taux de rétention et de succès.





Pour de plus amples renseignements, visitez:
<http://portailminierautochtone.ca/>