

Stratégie relative au marché du travail pour les Autochtones : mettre à profit une réserve sous-utilisée de travailleurs

La récession qui a frappé l'économie mondiale en 2008 aura une incidence à court terme importante sur la demande de travailleurs. Cependant, à long terme, les changements démographiques et l'expansion économique continueront d'accélérer la demande de travailleurs au Canada. Ce dernier doit donc impérativement tirer parti des réserves sous-utilisées de travailleurs en prévision de la prochaine reprise économique.

La population autochtone représente la plus grande réserve de main-d'œuvre inexploitée du pays. L'âge moyen des Autochtones est beaucoup moins élevé que celui des autres Canadiens. En 2006, environ un Autochtone sur trois avait moins de 15 ans, comparativement à moins d'un sur cinq pour les non-Autochtones. Les Autochtones ont une plus grande propension à participer à la main-d'œuvre, mais ont de la difficulté à obtenir et à conserver un emploi. En 2006, il y avait un écart de 15,8 % entre les taux d'emploi des Autochtones et des non-Autochtones et, à parité, cela se traduit par 88 000 travailleurs additionnels pour l'économie canadienne.

La participation à part entière des peuples et des communautés autochtones à l'économie et à la main-d'œuvre est impérieuse pour les entreprises canadiennes.

- Le sous-emploi, la présence d'une population plus jeune que la moyenne et l'enracinement des personnes dans la collectivité locale font de la population autochtone une réserve de talent idéale à long terme.
- L'emploi d'Autochtones au lieu de travail crée des avantages réels pour les entreprises, notamment l'accès au marché autochtone croissant et une meilleure connaissance de la clientèle locale.
- Les programmes de participation et d'emploi pour les Autochtones contribuent à gagner le soutien du public et des organismes de réglementation à l'égard des projets, ce qui permet de diminuer les retards évitables et d'établir une bonne réputation sur le plan de la responsabilité sociale.
- La réussite des Autochtones sur le plan de l'emploi augmentera les recettes provenant de l'impôt sur les particuliers et diminuera les dépenses excessives publiques en programmes de santé et de services sociaux correctifs - réduisant au bout du compte le fardeau fiscal des Canadiens et des entreprises du Canada.

L'écart sur le marché du travail entre les Autochtones et les non-Autochtones est dû en grande partie à l'éducation. En effet, environ 50 % des Autochtones n'ont pas de diplôme d'études secondaires, contre 30 % pour la population en général. Une meilleure scolarité améliore les résultats en matière d'emploi, mais elle ne peut en elle-même garantir des résultats supérieurs sur ce plan. Pour tous les niveaux de scolarité, les taux de chômage des Autochtones sont plus élevés que ceux des non-Autochtones. La mauvaise scolarité des Autochtones et leurs piètres résultats sur le marché du travail sont également attribuables aux caractéristiques culturelles, sociales et structurelles uniques qui les distinguent du reste de la population.

- Culturellement, les Autochtones ont des antécédents, coutumes, valeurs et protocoles qui influencent leur interaction au lieu de travail. La création d'un consensus dans le cadre du processus décisionnel, les méthodes de travail et d'apprentissage axées sur les techniques orales et l'instruction pratique et une démarche souple à l'égard des horaires et de la gestion des tâches sont des caractéristiques qui influencent la façon dont l'Autochtone envisage le lieu de travail.
- Socialement, les Autochtones affichent une incidence plus élevée d'itinérance, de toxicomanie, de pauvreté et de mauvaise santé. Ils sont plus aptes que les non-Autochtones à être issus de

familles monoparentales. Ces facteurs ont une incidence négative sur leur capacité à obtenir et à retenir un emploi.

- Structurellement, les Autochtones, particulièrement ceux qui descendent des Premières nations, habitaient par le passé dans des réserves séparées et distinctes. Par conséquent, les Autochtones des réserves font face à des obstacles structurels à l'emploi à cause du manque de débouchés économiques et ceux qui s'installent dans les régions urbaines ont de la difficulté à acquérir les connaissances pratiques (p. ex. établissement du crédit et de l'identification, gestion des finances, repérage d'un logement et de services de garderie sécuritaires, accès au transport en commun et obtention de services sociaux et communautaires) nécessaires à la réussite.

Par conséquent, l'amélioration des résultats des Autochtones sur le marché du travail exige une démarche holistique engageant le gouvernement, le milieu des affaires, les intervenants autochtones, les particuliers et les fournisseurs de services. Le rapport de la Chambre de commerce de Calgary intitulé *Completing the Circle: Realities, Challenges and Strategies to Improve Aboriginal Labour Market Outcomes in the Calgary Region* identifie les stratégies suivantes visant à améliorer les résultats des Autochtones sur le marché économique et sur le marché du travail.

Mise en concordance des priorités des entreprises, du gouvernement et des Autochtones

Les entreprises et les organismes gouvernementaux qui souhaitent travailler avec les communautés autochtones doivent mettre leurs objectifs en concordance avec ceux des communautés autochtones. Cela signifie traiter les questions de manière à tenir compte des perspectives, des intérêts et de la culture de la communauté et déterminer ensuite comment les débouchés peuvent concorder avec ces valeurs.

Point d'accès unique aux services d'emploi pour les Autochtones

Plusieurs fournisseurs de services de préparation de carrière et d'emploi pour les Autochtones desservent des groupes de clients particuliers, mais ces organismes ne coordonnent pas les services d'acheminement qu'ils offrent aux clients. On doit établir un point d'accès intégré qui reliera les Autochtones aux services, à la formation, aux programmes et aux possibilités d'emploi dont ils ont besoin pour réussir au lieu de travail. En particulier, le processus reliant les employeurs et les employés prospectifs doit être autant que possible rationalisé, accessible et coordonné.

Préparation et soutien au lieu de travail

Une formation en sensibilisation interculturelle est essentielle à la réussite des Autochtones sur le plan de l'emploi. Pour les employés autochtones, il faut prévoir une préparation préalable à l'emploi axée sur le comportement et les attentes. Dans l'optique de l'employeur, une formation centrée sur la sensibilisation des Autochtones est une démarche efficace susceptible d'améliorer la rétention des employés autochtones.

Perfectionnement des compétences et renforcement de la capacité des entreprises

L'éducation est étroitement liée à l'emploi. Or, le niveau de scolarité dans les réserves est très inférieur à celui de la population en général. La participation des provinces à l'éducation autochtone, par le truchement d'ententes tripartites entre les gouvernements fédéral et provinciaux et les communautés autochtones, s'est avérée fort réussie. L'engagement des jeunes autochtones requiert toutefois l'utilisation de nouveaux médias. Cela signifie que l'on doit surmonter les tendances actuelles à vouloir privilégier les formes de communication traditionnelles au regard de l'enseignement et des décisions de financement des gouvernements.

Un niveau de scolarité plus élevé, l'acquisition de nouvelles compétences et un environnement de travail plus tolérant et inclusif sont utiles, mais le faible niveau de développement économique dans les réserves reste un obstacle majeur à l'amélioration des résultats sur le marché du travail. Le gouvernement, les communautés autochtones et les entreprises doivent impérativement travailler ensemble et adopter des

démarches commerciales conviviales, souples afin d'améliorer l'accès aux débouchés économiques dans les réserves.

Recommandations

Que le gouvernement fédéral travaille de concert avec le milieu des affaires, les provinces, les territoires, les communautés autochtones et les fournisseurs de services aux Autochtones pour :

1. Coordonner les efforts en vue d'améliorer les résultats des Autochtones sur le marché économique et le marché du travail hors réserve et dans les réserves ainsi que dans les collectivités éloignées et en milieu urbain et renforcer les maillages pour mieux relier les clients aux services et aux employeurs (en privilégiant la communication électronique avec les jeunes autochtones).
2. Élaborer et promouvoir des programmes de sensibilisation des Autochtones accessibles, axés sur les compétences auprès des petites et moyennes entreprises et s'assurer que cette formation serve à faire connaître ces organismes comme étant des employeurs de choix pour les Autochtones.
3. Continuer d'appuyer l'industrie et les fournisseurs de services qui dispensent des programmes de préparation au lieu de travail, de formation et de sécurité aux Autochtones.
4. Par le truchement d'ententes tripartites entre le gouvernement fédéral, les provinces, les territoires et les communautés autochtones, continuer d'améliorer les résultats des Autochtones dans les classes de la maternelle à la 12^e année et focaliser la prestation électronique de cours dans les réserves.
5. Prioriser le perfectionnement et l'alphabétisation au niveau secondaire et en faire des éléments clés des programmes de ressources humaines autochtones fédéraux.
6. Élaborer des pratiques de gouvernance et de réglementation commerciales conviviales au sein des communautés autochtones et adopter des démarches de financement souples qui favorisent les partenariats de développement économique réussis.