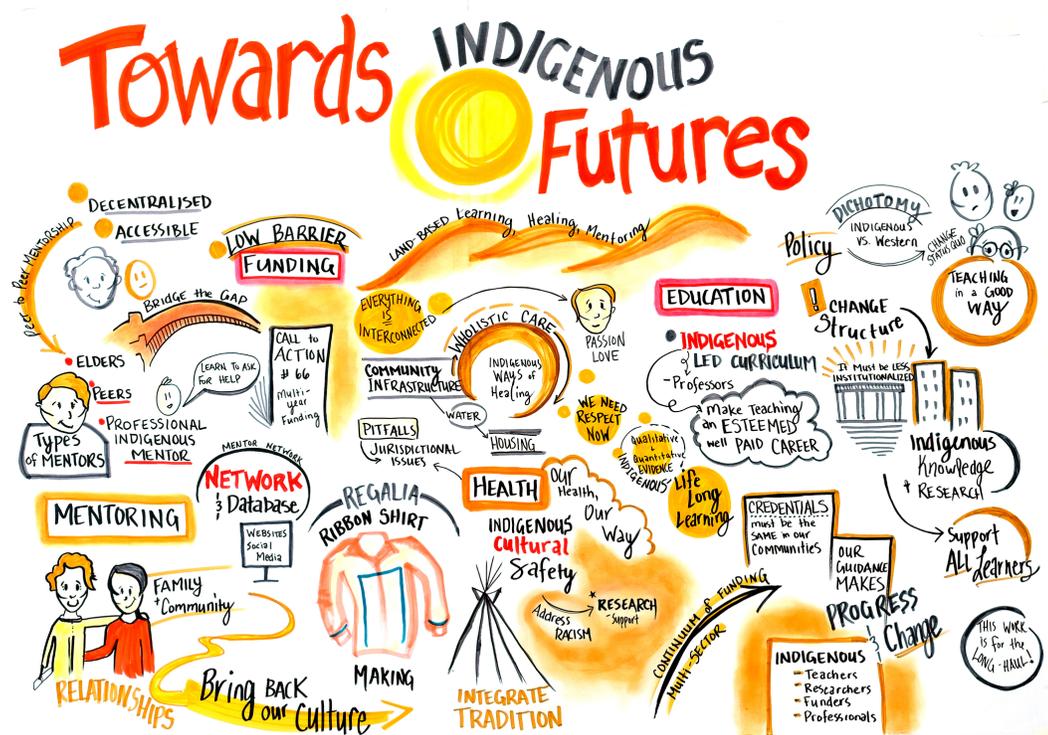


Bien-être de la jeunesse autochtone : autonomisation culturelle, éducation et emploi



Youth Convening, Regina, February 14-15, 2019

LIVE GRAPHIC RECORDING
Michelle Buchholz

Drawing Change

Rapport préparé par :
Dre Michelle Pidgeon, professeure agrégée
Michelle Buchholz, assistante de recherche
Andrea Leveille, assistante de recherche
Faculté de l'éducation, Centre for Study of Educational Leadership and Policy Studies
Université Simon Fraser

Table des matières

Sommaire	3
Leçons tirées de la recherche	4
L'éducation revêt de l'importance. Point.	5
Une compréhension holistique de ce qu'est la réussite	6
Mettre les parcours scolaire, professionnel et personnel en relation.....	7
Tendances en matière d'emploi et possibilités de carrière	8
La transition de l'école au travail.....	10
Perspectives des jeunes à l'égard du niveau de vie satisfaisant.....	11
La vision de la jeunesse autochtone par rapport au niveau de vie satisfaisant.....	12
Les facteurs qui favorisent la réussite des jeunes PNMI	15
De l'espoir pour l'avenir des jeunes Autochtones	16
Prochaines étapes.....	20
Réflexions des partenaires intersectoriels.....	21
Les diverses possibilités de collaboration avec les jeunes PNMI.....	23
Les actions collectives.....	29
La mobilisation.....	30
L'amplification	32
Le soutien	32
Conclusion et recommandations	34
Références	40
Annexe A : Dossier graphique du rassemblement jeunesse.....	44
Annexe B : Ouvrages recommandés.....	46
Annexe C : Recommandations pour orienter les efforts à venir – réflexions de l'auteure.....	47

Sommaire

En 2018 et 2019, la Fondation Rideau Hall (FRH)¹ avait entre autres mandats de recenser les conditions de succès permettant à un plus grand nombre de jeunes des Premières Nations et des peuples métis et inuits (PNMI) de vivre une vie saine et enrichissante qui correspond à leurs besoins. Dans le présent rapport, nous employons les termes Premières Nations, Métis et Inuits, peuples PNMI et peuples autochtones de façon interchangeable de sorte à respecter et à honorer la diversité de nos premières nations et à reconnaître leur droit de déterminer leur propre identité au sein de leur affiliation tribale.

Nous estimons crucial que tout travail ayant trait à l'éducation et à l'emploi de la jeunesse autochtone prévoit la participation directe des jeunes PNMI à toutes les étapes du processus (c.-à-d. conception, recherche, design, mise en œuvre, évaluation). « Réunir les jeunes et accroître leurs connaissances, leurs outils et leurs méthodes, faire appel à leurs forces et à leur détermination » (Korteweg & Bissell, 2015, p. 15) leur permet d'exprimer leur propres désirs et besoins. Dans ces conditions, ils peuvent participer en toute confiance et de différentes manières à l'élaboration de politiques, de pratiques et de programmes pertinents et adaptés à leur culture.

Le présent rapport est le fruit de plusieurs activités organisées par la Fondation Rideau Hall en collaboration avec la Fondation Mastercard dans l'objectif d'inscrire les connaissances et les expériences des jeunes Autochtones au cœur d'une discussion portant sur leurs aspirations et perspectives à mener une vie satisfaisante tout au long de leur parcours scolaire et professionnel.

Ces activités incluaient :

1. le rassemblement jeunesse sur l'emploi et le bien être communautaire des jeunes Autochtones (Youth Gathering on Indigenous Youth Employment and Community Well-being) tenu à Regina du 13 au 15 février 2019;
2. le rassemblement intersectoriel sur l'emploi et le bien-être communautaire des Autochtones (Cross-Sectoral Gathering on Indigenous Youth Employment and Community Well-being) tenu à Ottawa les 4 et 5 mars 2019;

¹ La Fondation Rideau Hall optimise l'influence du Bureau du gouverneur général à titre d'institution clé de la démocratie canadienne et déploie de nombreux efforts pour bâtir un pays meilleur pour tous les Canadiens.

-
3. des entrevues individuelles avec 43 répondants (64 intervenants) animées par le personnel de la FRH.

Nous avons en outre effectué une analyse documentaire portant sur le bien-être des jeunes Autochtones, leur persistance dans le système scolaire et leurs expériences professionnelles. La recherche documentaire comprend aussi le résumé d'une analyse portant sur une série de 21 tables rondes auxquelles ont participé 200 jeunes Autochtones et orchestrées par Fusion Jeunesse².

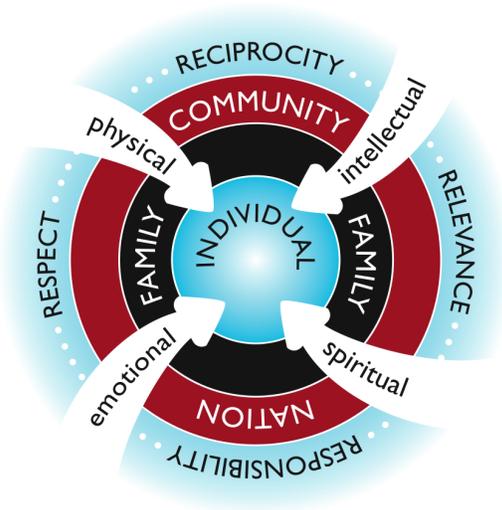
Le présent rapport propose une synthèse des thèmes et principaux messages partagés lors des rassemblements, des entrevues et des sondages. Les annexes contiennent le document d'information préparé pour le rassemblement jeunesse qui résume ce que nous savons de la transition des jeunes Autochtones du système scolaire vers le monde du travail, sous l'angle du bien-être individuel et communautaire des Autochtones.

Leçons tirées de la recherche

L'analyse documentaire suivante comprend les connaissances et leçons tirées des précédentes études ayant abordé les expériences éducatives et professionnelles des Autochtones, leurs aspirations et leur désir de mener une vie satisfaisante. Rappelons dès le départ que la qualité de vie, pour les peuples autochtones, ne constitue pas une variable ou un facteur isolé facilement mesurable. En effet, les résultats tirés de notre analyse documentaire ont révélé de façon évidente que la qualité de vie s'inscrit certes dans les objectifs individuels, mais qu'elle est aussi associée aux ambitions que les Autochtones ont pour leurs pairs, leur communauté et leur nation (par ex. : le bien-être communautaire). La qualité de vie est donc liée au bien-être culturel, émotionnel, intellectuel et physique de chacun, des volets qui sont tous interreliés. L'éducation et la carrière sont les facteurs essentiels d'un niveau de vie satisfaisant, au même titre que la culture, les façons de savoir et d'être ainsi que les langues.

² Fusion Jeunesse est un organisme caritatif dont la mission est de réduire le taux de décrochage scolaire en tissant des liens continus entre le système scolaire et la communauté de sorte à encourager la participation de jeunes à risque à des projets éducatifs novateurs et pertinents qui contribuent à leur apprentissage, à leur qualification et à leur intégration sociale.

Figure 1 : Cadre holistique autochtone



Reciprocity = Réciprocité

Community = Communauté

Individual = Individu

Relevance = Pertinence

Responsibility= Responsabilité

Respect = Respect

Physical = Physique

Intellectual = Intellectuel

Spiritual = Spirituel

Emotional = Émotionnel

Family = Famille

Nation = Nation

Pidgeon (2008, 2016) présente cette interconnexion dans son cadre holistique autochtone (Figure 1) afin d'illustrer la façon dont l'individu est rattaché à sa famille, à sa communauté et à sa nation (au sens local et global du statut de nation). Ce modèle représente en outre le concept d'holisme pour refléter les domaines physique, intellectuel, spirituel et émotionnel afin de réfléchir au sentiment de bien-être des peuples autochtones. Un individu doit trouver l'équilibre entre ces quatre domaines afin de mener une vie satisfaisante. Qui plus est, les quatre éléments importants soit le respect, la pertinence, la réciprocité et la responsabilité (Kirkness & Barnhardt, 1991) aident tous les Canadiens à déployer les prochains efforts en tissant des relations responsables, en respectant les connaissances autochtones, en assurant la pertinence des programmes s'adressant aux peuples PNMI et en menant des actions réciproques.

L'éducation revêt de l'importance. Point.

L'impact positif qu'exerce une meilleure éducation sur l'emploi, le revenu et la santé est toujours appuyé par des travaux de recherche (Andrade, 2014; Aylward, Abu-Zahra & Giles, 2015; Cahill, 2018; Hossain & Lamb, 2018). Pour les peuples autochtones, la hausse du niveau de scolarité présente également l'avantage de combler le fossé en matière d'emploi entre Autochtones et non-Autochtones. Les données de Statistique Canada montrent qu'en 2015, le taux d'emploi des Autochtones n'ayant pas terminé leurs études secondaires était de 42,8 % par rapport à 60,5 % pour les non-Autochtones n'ayant pas terminé

leurs études secondaires. En revanche, les peuples autochtones ayant terminé des études postsecondaires affichaient un taux d'emploi de 78,4 % par rapport à 85,9 % pour les non-Autochtones ayant terminé des études postsecondaires. Fait tout aussi important, les peuples autochtones peuvent tirer profit d'un niveau de scolarité supérieur pour accroître les possibilités de décolonisation et contribuer à l'autonomisation de leurs communautés.

Le renforcement des capacités au-delà de la théorie et des études devrait également se retrouver au cœur de cette meilleure éducation. L'éducation de la jeunesse autochtone devrait englober les connaissances, la formation, les compétences et les expériences qui servent leurs objectifs professionnels (McCreary Centre Society, 2014). « La formation doit cadrer davantage avec les objectifs et possibilités de carrière. L'offre de formation est diversifiée, mais ne mène pas nécessairement à des carrières à long terme. » (Gouvernement de l'Alberta, 2010, p. 24).

Il importe aussi de lever les obstacles systémiques et sociaux, y compris le racisme institutionnel (Moïse & Parent, aucune date; Neeganagwedgin, 2013; Shotton, 2017), et ce, pour faire en sorte que l'idée de réussite que se font les jeunes PNMI inclut leur pleine participation à leur éducation et aux possibilités de carrière. Ces appels au changement demandent une plus grande intégration des façons de savoir et d'être des Autochtones dans tous les aspects de l'éducation (Brandt, 2007; Kulig et coll., 2010), plus de choix au sein des communautés autochtones et à proximité, y compris des options qui vont au-delà de la formation dans les métiers (Moïse & Parent, aucune date) et une formation qui s'adresse aux Canadiens non autochtones afin d'accroître leur sensibilisation et de renforcer leurs relations avec les peuples autochtones (CVR, 2015).

Une compréhension holistique de ce qu'est la réussite

Tous les aspects des connaissances culturelles de peuples PNMI, y compris les langues, le lien à la terre, les protocoles et les relations familiales et communautaires doivent éclairer leur compréhension de ce qu'est la réussite. Leurs optiques peuvent être différentes de celles de la société au sens large (Hall, Hessel, & Coates, 2015; Pidgeon, 2008, 2016; Waterman et coll., 2018; Whitley, 2014). En réalité, la compréhension de ce qu'est la réussite pour les Autochtones rejette les définitions actuelles qui ciblent étroitement les gains individuels (par ex. : obtention d'un diplôme, MPC élevée, emploi bien rémunéré). Les valeurs culturelles autochtones positionnent la réussite individuelle au cœur de la réussite collective.

Le concept de réussite est aussi nuancé. La réussite peut être l'obtention d'un diplôme ou la participation à un programme de soutien au démarrage de carrière ou encore l'exploitation des talents au profit de la communauté. Elle peut également avoir trait au fait de suivre une série de cours axés sur la redéfinition des objectifs de vie dans le cadre d'une démarche d'autodécouverte. L'élimination des obstacles, y compris l'inégalité en matière d'éducation dans les réserves et à l'extérieur ainsi que la discrimination systémique représente un autre aspect de la réussite dans le cadre des parcours scolaire et professionnel (Shankar, Ip, & Khalema, 2017; Shield, 2009; Timmons, 2013).

Comme l'illustre la figure 1, la perspective holistique de la réussite scolaire tient subséquemment compte de tous les besoins de l'étudiant, y compris les domaines émotionnel, culturel, physique et intellectuel, ses liens avec sa famille, sa communauté et sa nation et les relations qu'il noue au sein de son établissement postsecondaire (par ex. : avec les pairs, le corps professoral et les employés) (Pidgeon, 2008; 2016).

La jeunesse autochtone accorde une grande importance à ses langues et reconnaît qu'elle rencontre souvent des obstacles attendu les exigences linguistiques (anglais ou français) pour accéder aux programmes d'études postsecondaires (Moïse & Parent, aucune date). Une fois à l'université, les occasions d'utiliser les langues autochtones comme langue seconde sont limitées dans certains programmes. La compréhension de ce qu'est la réussite pour les Autochtones remet donc en question les discours dominants à ce sujet et pose un autre problème, non seulement dans la façon dont nous écoutons les jeunes, mais aussi dans la façon dont nous les épaulons et réagissons à leurs appels à l'action et au changement.

Mettre les parcours scolaire, professionnel et personnel en relation

Les pratiques exemplaires visant à soutenir les jeunes PNMI dans leur parcours scolaire peuvent aussi s'appliquer au parcours professionnel. Par exemple, les employeurs peuvent accroître leur taux de rétention du personnel et la satisfaction générale en milieu de travail en tenant compte des façons holistiques de soutenir les employés autochtones dont les responsabilités sont multiples. En comprenant la façon dont les peuples autochtones valorisent constamment les liens avec les autres peuples autochtones dans leur domaine et en favorisant le développement de tels réseaux culturels, les employeurs peuvent aider les employés autochtones à mener une vie satisfaisante (Roy, 2014). La recherche montre en outre que la flexibilité offerte aux employés sur le plan des engagements familiaux

et des pratiques culturelles peut aider les Autochtones à mener une carrière et une vie satisfaisantes (Brougham, Harr & Roche, 2015; Julien, Somerville, & Brant, 2017; Moïse & Parent, aucune date).

Le niveau de scolarité s'avère non seulement utile à la réalisation des aspirations professionnelles; il a souvent un impact sur la santé et les autres circonstances de la vie. Les incidences bénéfiques sur la santé qu'ont une carrière assurée et une stabilité économique aident les peuples autochtones à éviter la détresse psychologique associée à l'insécurité économique. (Hossain & Lamb, 2018). Le Centre de collaboration nationale de la santé autochtone a découvert un lien positif entre les niveaux de revenu des Autochtones et leur état de santé, ce qui démontre qu'une personne autochtone qui mène une vie satisfaisante est plus susceptible d'être en meilleure santé (Reading & Wein, 2009). En comprenant les facteurs déterminants de la santé comme le niveau de revenu, la réussite scolaire, l'emplacement géographique, le statut d'emploi et d'autres facteurs (par ex. : les effets d'un traumatisme historique), les éducateurs et les employeurs peuvent faire preuve d'une plus grande initiative dans l'offre de soutien et de services polyvalents à la jeunesse autochtone (Reading & Wein, 2009).

Tendances en matière d'emploi et possibilités de carrière

En s'inspirant de la compréhension holistique de la réussite, le fait de mener une vie satisfaisante est synonyme d'équilibre entre tous les aspects de la vie (domaines émotionnel, culturel, physique et intellectuel). Cet équilibre repose sur l'éducation et les possibilités de carrière. La recherche montre que les jeunes Autochtones ont le désir de mener une vie satisfaisante et que cela est possible par le biais de parcours scolaire et professionnel donnant accès à un emploi stimulant et offrant une sécurité financière.

- 84 % des jeunes Autochtones (âgés de 15 à 19 ans) s'attendent à obtenir l'emploi désiré (Bibby, 2009 cité dans Bruce, Martin, & Raham, 2012);
- 79 % d'entre eux s'attendent à jouir d'une plus grande sécurité financière que leurs parents (Bibby, 2009 cité dans Bruce, Martin, & Raham, 2012).

Selon la documentation plus générale sur les tendances en matière d'emploi :

- Les taux d'emploi sont plus faibles chez les peuples PNMI que chez les peuples non autochtones (Statistique Canada, 2015). Par exemple, 50 % des jeunes PNMI (âgés de 15 à 24 ans) occupaient un emploi par rapport à 67,5 % des jeunes non autochtones.

-
- L'envergure de la population active projetée chez les PNMI dépend en partie des tendances en matière d'éducation des PNMI (Drummond, et coll., 2017). Les domaines employant le plus important pourcentage de peuples PNMI sont les ventes et le service (23 %), les métiers, y compris les activités de transport et de machinerie (21 %) et les affaires, y compris les finances et l'administration (17 %).
 - Le taux d'emploi chez les peuples PNMI s'est accru attendu leur taux de diplomation plus élevé. Par exemple, 42,8 % des Autochtones n'ayant pas terminé leurs études secondaires avaient un emploi par rapport à 78,4 % pour ceux ayant terminé des études postsecondaires (Cahill, 2018; Drummond et coll., 2017).
 - Davantage de femmes (8,4 % en 2006) que d'hommes (5,2 % en 2006) PNMI avaient obtenu un diplôme universitaire et sont par conséquent plus susceptibles d'occuper un emploi (Brant, 2012; Gerber, 2014; Association des femmes autochtones du Canada, 2009).
 - Un niveau de scolarité supérieur réduit les disparités salariales entre les peuples autochtones et non autochtones. Par exemple, les femmes autochtones possédant un diplôme universitaire gagnent un salaire médian supérieur à celui des femmes non autochtones. En 2006, les femmes autochtones détenant un baccalauréat gagnaient 2 471 \$ de plus par année que les femmes non autochtones possédant le même niveau de scolarité (Brant, 2012; Greenaway, 2010).

Les jeunes PNMI ont démontré un intérêt marqué pour des carrières axées sur la prestation de services communautaires leur permettant de préserver leurs liens avec leur communauté : professions (par ex. : propriétaire d'entreprise, médecin, avocat, enseignant, ingénieur), métiers et emplois traditionnels. La consultation nationale menée auprès de 200 jeunes Autochtones par Fusion Jeunesse a révélé que les jeunes aspirent à des carrières de type professionnel, mais convoitent aussi des emplois liés aux arts et aux sports (Moïse & Parent, aucune date). Les autres jeunes souhaitent mener une carrière directement accessible au sein de leur communauté (par ex. : personnel des services à l'enfance, conducteur de camion-citerne à eau, coiffeur, policier) ou être travailleur autonome. Ce rapport soulignait que de nombreux jeunes accordaient une grande importance aux emplois traditionnels et locaux comme celui de chasseur. Toutefois, il est également ressorti que certains de ces jeunes « n'étaient pas au fait des possibilités qui leur étaient offertes au sein de leur communauté et avaient de la difficulté à se voir occuper un emploi de qualité » (Moïse & Parent, aucune date, p. 3).

La Commission de vérité et réconciliation (2015) exhortait la société canadienne à remédier aux inégalités structurelles qui empêchent les jeunes PNMI d'avoir accès à l'éducation et à des possibilités de

carrière leur permettant d'atteindre leurs objectifs de vie. Pour ce faire, la jeunesse autochtone nous a dit :

[Nous] voulons que les entreprises, les collègues et les universités interviennent au sein de nos communautés et informent les jeunes au sujet de la grande variété de parcours scolaires et professionnels qui s'offre à eux. Nous voulons que ces emplois équitables nous amènent à réfléchir aux nombreuses façons dont nous pouvons nous instruire et acquérir les compétences nous permettant de travailler au sein de notre communauté et d'aider les autres (Ontario Provincial Child Advocate, 2013, p. 77).

De même, les consultations avec les jeunes menées par Fusion Jeunesse ont révélé que ceux-ci limitaient leur potentiel lorsqu'ils n'avaient pas de modèles à qui s'identifier. Par exemple, les jeunes qui n'ont jamais rencontré de médecins autochtones ont de la difficulté à se voir exercer cette profession, car ils ont l'impression que cette carrière ne s'adresse qu'aux populations caucasiennes (Moïse & Parent, aucune date, p. 3).

La transition de l'école au travail

Les consultations avec les jeunes PNMI et les initiatives de recherche précédemment menées par d'autres organisations ont permis de répertorier une variété de facteurs qui, selon la jeunesse, favorisent sa transition de l'école au travail :

- le mentorat et le réseautage (Civaction, 2014; McCreary Centre Society, 2014; Moïse & Parent, aucune date; Projet de recherche sur les politiques, 2008);
- le soutien en matière de rédaction de CV et de préparation à l'entrevue (McCreary Centre Society, 2014; Moïse & Parent, aucune date);
- les formations et les stages menant à un emploi (Civaction, 2014);
- la centralisation des offres d'emploi (Civaction, 2014; McCreary Centre Society, 2014);
- de meilleures informations au sujet des tendances en matière d'emploi et de compétences requises (Civaction, 2014; McCreary Centre Society, 2014);
- l'accroissement et la diversification des possibilités d'emploi dans les différentes communautés PNMI (urbaines/rurales/éloignées/nordiques/réserves) (Abele & Delic, 2014).

Cette recherche a mis en relief l'importance « d'avoir un pied dans la porte » et reconnaît que le premier emploi peut jouer un rôle déterminant dans le parcours professionnel d'un individu. Les jeunes

Autochtones doivent pouvoir compter sur des occasions d'emplois précoces stimulantes et qui leur offrent une multitude d'occasions de perfectionner leurs compétences (CivicAction, 2014; Moïse & Parent, aucune date).

Les responsabilités familiales, communautaires et culturelles demeurent une composante précieuse de la vie des Autochtones lorsqu'ils occupent un emploi, et les possibilités d'emploi doivent leur permettre de contribuer à l'essor de leur communauté *et* de leur employeur (Bingham, Adolpho, Jackson, & Alexitch, 2014; Clark, 2002; McPhee, Julien, Miller, & Wright 2017; Moïse & Parent, aucune date; Offet-Gartner, 2011; Roche, Duraisingam, Trifonoff & Tovell 2013; Waterman & Lindley, 2013).

Le mentorat apporte des avantages aux jeunes PNMI lorsqu'ils passent des études au travail puisqu'il offre un aperçu de ce à quoi un bon emploi ressemble tout en mettant les jeunes en contact avec des cadres de leadership qui font écho aux valeurs autochtones holistiques (Julien, Wright, & Zinni, 2010; Moïse & Parent, aucune date; Paterson & Hart-Wasekeesikaw, 1994). La recherche soutient la transition holistique de l'école au travail. Par exemple, plus de 90 % des étudiants qui suivent des programmes de formation offrant du soutien à l'obtention d'un emploi (rédaction de CV, soutien à la demande d'emploi, préparation à l'entrevue) trouvent un emploi ou poursuivent leur formation (MacKinnon, 2014).

Dans l'ensemble de ces études, les conseils et recommandations des jeunes PNMI aux employeurs s'arriment aux résultats statistiques. Ces études suggèrent en outre aux employeurs de renforcer leur collaboration avec les parties prenantes dans l'objectif de créer des partenariats et initiatives à long terme axés sur l'éducation et les possibilités de carrière pour la jeunesse autochtone (CivicAction, 2014; McCreary Centre Society, 2014; Projet de recherche sur les politiques, 2008).

Perspectives des jeunes à l'égard du niveau de vie satisfaisant

En février 2019, la Fondation Rideau Hall et Échanges Racines canadienne³ ont rassemblé un groupe diversifié de jeunes leaders autochtones de partout au Canada, y compris des entrepreneurs, des étudiants, des professionnels et des dirigeants communautaires pour discuter de leurs visions de la réussite et du bien-être communautaire. L'initiative s'articulait autour des quatre objectifs suivants :

1. répertorier les facteurs qui ont contribué à la réussite des participants dans différents contextes;

³ Échanges Racines canadiennes est une communauté de jeunes Autochtones et non-Autochtones déterminée à bâtir des relations honnêtes et équitables.

-
2. relever les éléments nécessitant des modifications afin d'assurer la réussite d'un nombre encore plus élevé de jeunes;
 3. constituer une cohorte de jeunes leaders autochtones pouvant provoquer le changement avec l'aide des deux fondations et des participants au prochain rassemblement intersectoriel;
 4. élaborer des produits médiatiques assurant la promotion des messages présentés par les participants.

Dre Michelle Pidgeon, Marie Wilson, ancienne commissaire en chef de la Commission de vérité et réconciliation et l'honorable Tom Molloy, lieutenant-gouverneur de la Saskatchewan, agissaient à titre de témoins dans le cadre de ce rassemblement. Michelle Bucholz a réalisé le dossier graphique (voir l'annexe A pour les images complètes). Ce qui suit se veut un résumé des thèmes émergents et comprend, lorsqu'approprié, des citations directes des jeunes tandis qu'ils partageaient leurs expériences, idées et recommandations pour l'avenir.

« Ma mère était mon enseignante. Elle m'a transmis sa langue et son mode de vie culturel. Les jeunes me gardent en vie, ils stimulent mon énergie et mon esprit spirituel. Les jeunes m'inspirent! Il y a toujours de l'espoir – l'espoir de voir nos jeunes exprimer leurs pensées et leurs rêves. » – L'aînée crie Mary Lee

La vision de la jeunesse autochtone par rapport au niveau de vie satisfaisant

La notion de réussite dans la vie à laquelle se réfèrent les jeunes Autochtones s'oppose aux conceptions euro-occidentales du succès axées sur la diplomation et l'obtention d'un emploi à rémunération élevée. En fait, pour les jeunes PNMI, la réussite dans la vie va bien au-delà de leurs aspirations et objectifs individuels et est directement associée à leurs relations avec leur famille élargie, les aînés, les pairs, leurs communautés et leurs nations.

Ces jeunes ont indiqué que le fait de mener une vie satisfaisante englobe les éléments suivants : notions d'appartenance, sentiment de sécurité, sens de l'identité, soutien financier et humain relativement à leurs objectifs en matière d'éducation, de carrière et de vie et participation communautaire. La qualité



de vie est synonyme d'équilibre entre tous les aspects de la vie, de vivre mieux qu'en mode survie. Un jeune décrit les facteurs ayant contribué à sa réussite comme suit : « *J'étais animé par l'idée de possibilités* ».

Les mesures permettant d'évaluer la réussite de la manière la plus efficace ne s'appuyaient pas sur la richesse financière et le status. Elles priorisaient plutôt le fait de poursuivre un parcours de guérison et de trouver l'équilibre entre les domaines émotionnel, culturel, physique et intellectuel du bien-être.

- *Bien-être émotionnel* – les jeunes associent leur bien-être émotionnel à leur santé mentale, à la façon de vivre sainement avec un héritage laissé par un traumatisme intergénérationnel et à leur capacité de résilience devant le racisme systémique auquel ils font face au quotidien.
- *Bien-être intellectuel* – pour ces jeunes, l'éducation va bien au-delà de la scolarisation formelle universitaire ou collégiale et est profondément liée aux façons de savoir et d'être des Autochtones : enseignement culturel, langues, traditions/liens à la terre ou une combinaison de tous les aspects de l'identité autochtone. « *Le savoir est une force. Un aîné m'a dit que l'éducation ne peut pas nous être enlevée.* » (citation d'un jeune participant)
- *Bien-être physique* – les besoins physiques vont au-delà du bien-être physique et mental (par ex. : sports, prévention du diabète), ils ont aussi trait aux liens avec les arts, la musique et les pratiques traditionnelles (par ex. : enfilage de perles, broderie, sueries et peintures traditionnelles). Les jeunes ont également parlé de leurs besoins en matière d'environnement (par ex. : eau propre, alimentation durable, logement sécuritaire et recyclage) pour illustrer leur vision à l'égard de la qualité de vie.
- *Bien-être culturel* – les jeunes ont indiqué se sentir privilégiés de pouvoir célébrer leurs langues et de se réunir lors de rituels et reconnaissent que certains jeunes PNMI n'ont pas cette chance. Pour les jeunes PNMI, les enseignements culturels et les mentors qui les guident dans la bonne voie font partie du niveau de vie satisfaisante. Un jeune participant a par ailleurs souligné l'importance que revêtent les langues, la culture et la proximité avec les aînés et la famille : « *J'ai été extrêmement privilégié de grandir entouré de mes grands-parents. Ce qu'ils m'ont transmis ne s'achète pas... Ma réussite, c'est à ma famille que je la dois* ». Les jeunes ont expliqué

comment leurs enseignements culturels, leurs langues, et leurs pratiques traditionnelles ont renforcé leur capacité de résilience et les ont poussé à devenir des leaders au sein de leur communauté.

Les relations, un élément indispensable à la réussite des Autochtones

« Les relations sont primordiales, elles permettent de voir l'invisible et d'éclairer notre famille et nos amis à propos de soi, de notre culture. Elles nous aident à tracer notre propre voie. » (citation d'un jeune participant)

Le sentiment de réussite a également trait au fait d'être vu et entendu. De nombreux jeunes ont parlé du besoin d'être vus, entendus et écoutés. Les moments où ils se sont sentis soutenus et compétents étaient ceux passés en présence d'un mentor qui était là pour les écouter. Beaucoup ont mentionné que les femmes faisant partie de leur vie étaient d'un soutien primordial (par ex. : mère, tantes, grands-mères et autres aînées). Un jeune participant a fait part d'un moment où il avait reçu l'appui de son arrière-grand-mère qui lui avait dit : *« l'éducation est notre nouvelle façon de vivre. Demande de l'aide à tes tantes, où que tu sois »*. Il a suivi ce conseil et a élargi son réseau de soutien en se trouvant des modèles féminins et complices.

Les mentors sont perçus comme des personnes pouvant ouvrir des portes et des leaders respectés pour leur façon d'être, et non pour l'emploi qu'ils occupent ou le pouvoir et l'influence qu'ils exercent. Les mentors ont la conviction profonde que les jeunes ont un avenir. Ils les guident et leur transmettent leurs connaissances. Les participants ont décrit le mentorat comme suit :

« Avoir la capacité d'ouvrir la porte aux autres et de faciliter leur entrée. » (citation d'un jeune participant);

« Avoir quelqu'un qui m'écoute et tisser des liens avec des personnes positives au sein de ma communauté. Le mentorat crée des occasions de bénévolat et m'aide à bâtir un réseau. Je suis mieux outillé pour échanger. » (citation d'un jeune participant).

Élever les autres

Les jeunes endossent aisément la responsabilité de redonner à la communauté et d'améliorer la vie de la génération future. L'autonomisation et le droit de faire leurs propres choix sont des thèmes que les jeunes ont plusieurs fois soulevés – *« permettre à la jeunesse autochtone de créer et d'appliquer ses*

propres solutions et l'aider à y parvenir » (commentaire écrit reçu à l'issue du rassemblement jeunesse). Ils comprenaient l'immense responsabilité que représentait le fait de parler pour ceux qui n'étaient pas présents dans la salle où aux tables, là où étaient prises des décisions ayant un impact direct pour les jeunes. En partageant leurs histoires de résilience vécues à l'école, lors de leurs études postsecondaires et au travail, les jeunes PNMI ont remarqué qu'ils tiraient cette force des personnes qui avaient cru en eux, qui leur avaient montré la voie à suivre en leur transmettant savoir et compétences et qui les valorisaient en tant que personne autochtone. Leur compréhension de l'éducation va bien au-delà du système scolaire conventionnel. Ils se sentaient privilégiés de se retrouver à Regina et souhaitent que d'autres jeunes, particulièrement ceux qui n'ont pas eu les mêmes chances qu'eux (par ex. : décrocheurs au niveau secondaire, jeunes incarcérés, jeunes en milieu d'accueil), se voient offrir des occasions comme celles-ci.

Les facteurs qui favorisent la réussite des jeunes PNMI

À la question « peut-on reproduire les conditions de votre réussite? », les participants ont répondu par un OUI retentissant! Pour ce faire, nous devons tenir compte de l'étudiant dans sa globalité (domaines physique, émotionnel, culturel et intellectuel) tout en encourageant la création d'un réseau et de relations avec les aînés, les pairs, les mentors et les complices. Le tableau suivant regroupe les facteurs ayant favorisé ou entravé leurs parcours scolaire et professionnel.

Éléments positifs	Éléments négatifs
<ul style="list-style-type: none"> ● Stabilité familiale ● Soutien des pairs, particulièrement pour ceux n'ayant pas de famille immédiate ou d'aîné dans leur réseau ● Soutien des premiers employeurs et de ceux qui leur ont confié leurs premières responsabilités ● Programmes et services conçus pour les Autochtones (par ex. : centres pour étudiants autochtones, pavillons et programmes éducatifs) ● Autochtones en autorité (par ex. : enseignants, employeurs, bailleurs de fonds) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Racisme systémique et stéréotypes (par ex. : racisme vécu dans les cours postsecondaires, mauvais conseils d'orientation au primaire et au secondaire) ● Absence de liens avec les aînés, la famille et la communauté au sens large ● Déconnexion sur le plan de la langue ou de la culture (ou pire, « interdiction ») ● Incompréhension des non-Autochtones (par ex. : manque de sensibilisation) ● Absence de relations ou d'occasions de mentorat

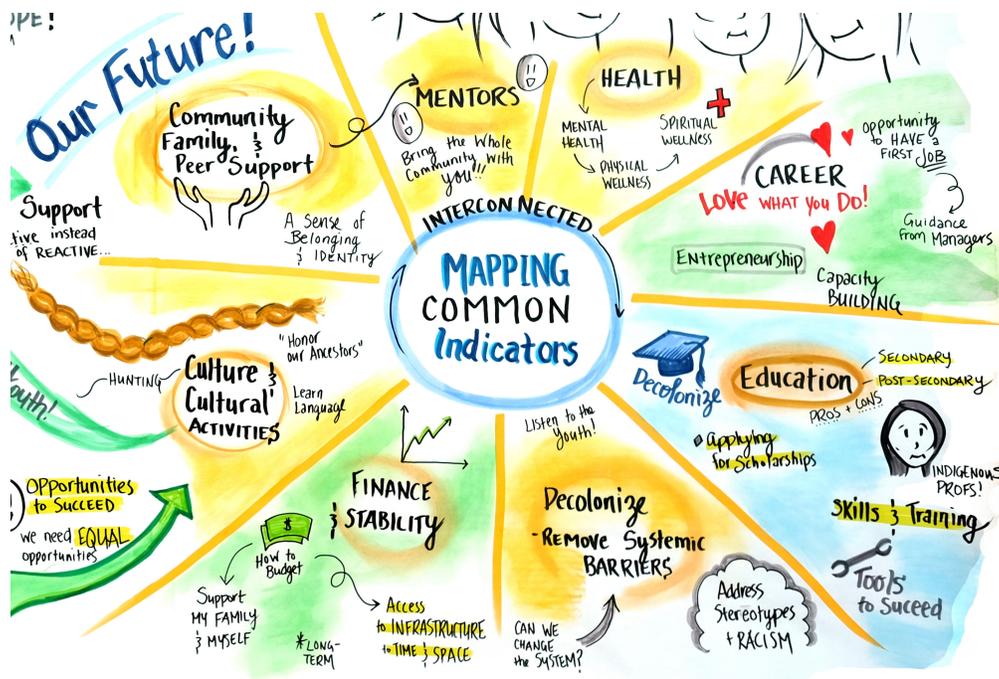
-
- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">● Tuteurs● Mentors – autochtones et non autochtones● L'apport des aînés comme mentors● Activités et enseignements culturels (par ex. : par rapport à la terre)● Accès à l'éducation dans la communauté● Langue et compréhension des expériences (par ex. : décolonisation, pensionnats, racisme, autonomisation par l'apprentissage) | <ul style="list-style-type: none">● Politique d'éducation postsecondaire ou mauvaise compréhension des expériences des étudiants autochtones● Manque de ressources (par ex. : argent, nourriture, logement) |
|---|--|

En examinant les éléments négatifs ci-dessus, on constate qu'il existe une compréhension claire du caractère inéquitable du système d'éducation canadien pour les jeunes PNMI, particulièrement en ce qui a trait aux différences entre les possibilités en réserve et hors réserve et dans les communautés rurales et éloignées.

« Les jeunes doivent utiliser leur voix pour faire bouger les choses. Si quelque chose ne fonctionne pas, nous devons nous faire entendre. » (citation d'un jeune participant)

De l'espoir pour l'avenir des jeunes Autochtones

« Ce que nous souhaitons pour notre avenir : des terres, une vie et un corps heureux. Il n'y a pas une seule réponse, mais une multitude de perspectives desquelles apprendre. » (citation d'un jeune participant)



Les espoirs pour l'avenir sont interconnectés et interreliés, comme l'indique l'aperçu du dossier graphique ci-haut. Pour les jeunes, cela signifie qu'il ne doit exister aucun obstacle entre tous les aspects de leur vie, qu'ils doivent pouvoir rêver, se réaliser, vivre leur culture et envisager un avenir rempli de possibilités. Par exemple, sans aucune programmation communautaire ni aucun choix en matière de scolarisation, des obstacles inutiles empêchent (ou du moins découragent) les jeunes PNMI de songer au collège ou à l'université ou encore à des occasions professionnelles nécessitant une formation poussée. L'éducation était perçue comme une façon d'accéder à un emploi bien rémunéré. Lors des discussions au sujet de l'éducation et de l'emploi, les participants ont en outre souligné le lien entre le fait de mener une vie satisfaisante et de faire partie d'une communauté saine.

Les participants ont exprimé le souhait de voir un système d'éducation décolonisé, interculturel et plus adapté à la réalité des Autochtones. Ils sont d'avis que la jeunesse autochtone a besoin de plus de soutien, que ce soit par l'intermédiaire de bourses et de financement, de compétences, de formation et d'outils favorisant leur réussite scolaire et professionnelle. Les participants accordent en outre une grande importance au soutien adapté à leur culture qu'ils ont reçu dans leur propre parcours scolaire et estiment que de tels services de soutien holistique devraient être élargis dans les secteurs de l'emploi et de la santé.

On a caractérisé l'éducation comme une série de couches – la terre, y compris l'éducation traditionnelle et culturelle, ensuite le système scolaire de la maternelle à la cinquième secondaire puis le système postsecondaire. Les participants valorisent leur éducation culturelle, les apprentissages issus des connaissances traditionnelles, les langues et les enseignements tirés de la terre, de l'eau et des cérémonies culturelles. Les participants PNMI étaient d'avis que pour mener une vie satisfaisante, les Autochtones doivent trouver l'équilibre entre tous les domaines liés à leur éducation et à leur vie personnelle. Cette vision de l'éducation et cette importance accordée au soutien des peuples autochtones s'avèrent cruciales, puisqu'elles ont trait aux façons de savoir des Autochtones, lesquelles positionnent la terre et l'eau d'abord de sorte à éclairer les traditions, les langues et les pratiques culturelles. Ces relations permettent aux jeunes d'avoir accès aux forces et au soutien nécessaires à leur entrée dans les systèmes scolaires.

Les participants qui ont poursuivi des études collégiales ou universitaires ont partagé des histoires de racisme, d'exclusion et d'absence de connexions. Cependant, ils ont aussi relaté des histoires de résilience marquées par la présence d'aînés et de membres du corps professoral autochtones ou alliés, par des travaux ou des programmes pertinents et par le soutien de services aux étudiants autochtones. Concédant que la réconciliation nécessite un changement structurel durable, les jeunes PNMI envisagent trouver l'équilibre entre parcours scolaire, culture et carrière.

Dans l'objectif d'améliorer le système scolaire, les participants ont formulé les suggestions décrites ci-après.

- Inclure des formes d'éducation traditionnelle et formelle et respecter les façons autochtones d'enseigner et d'apprendre (par ex. : expérientielles et collectives).
- Corriger les inégalités des systèmes scolaires primaire et secondaire (régions éloignées/urbaines; en réserve/hors réserve) pour assurer un accès équitable à l'éducation postsecondaire, y compris les inégalités en matière de financement au sein du système. Ce changement structurel est nécessaire pour soutenir les aspirations et les possibilités pour tous les jeunes PNMI du pays, y compris ceux habitant en région rurale, sur les réserves et à l'extérieur des réserves.
- Proposer davantage de programmes d'études aux jeunes PNMI dans le Nord.
- Accroître la présence d'éducateurs autochtones dans toutes les disciplines et tous les niveaux scolaires (primaire, secondaire, collégial et universitaire). Cela pourrait se faire par

l'intermédiaire d'une approche régionale, en reconnaissant, par exemple, la nécessité d'avoir plus d'enseignants inuits dans le Nord.

- Offrir la formation à tous les enseignants pour travailler avec les communautés autochtones, particulièrement dans les communautés rurales et éloignées.
- Élaborer des normes nationales servant à renseigner les étudiants non autochtones sur les peuples autochtones. Cela pourrait comprendre des ressources ou des trousseaux à propos des pensionnats autochtones et d'autres sujets connexes.
- Offrir la possibilité de demeurer dans la communauté pendant les études primaires et secondaires.

Les jeunes PNMI ont soumis les considérations énumérées ci-après en ce qui a trait à l'accès aux études postsecondaires et à la réussite scolaire et professionnelle.

- Présence de mentors et de guides dans les contextes scolaire et professionnel afin de créer une culture d'autonomisation latérale dans le cadre de laquelle les Autochtones sont soutenus et encouragés. Cela pourrait comprendre des occasions de mentorat intergénérationnel avec les jeunes et les aînés, le tout dans un lieu de rassemblement réservé.
- Programmes et services pertinents sur le plan culturel et couvrant notamment le domaine de la santé mentale des Autochtones (par ex. : formation sur la prévention du suicide).
- Alimentation saine et durable (par ex. : apprendre à chasser, réappropriation des ressources traditionnelles).
- Accès à l'infrastructure (par ex. : internet) pour accroître les possibilités de formation et d'emploi.
- Programmes culturels en réserve et hors réserve pour renforcer l'appartenance à la culture à l'école et au travail.
- Formation destinée aux éducateurs et employeurs non autochtones afin de soutenir les étudiants et employés autochtones.

Les Autochtones envisagent leurs parcours scolaire et professionnel comme une expérience enrichissante leur permettant d'avoir des rêves à la hauteur de la réalité et de s'investir dans leur communauté. Les réalisations individuelles n'étaient pertinentes que dans la façon dont elles contribuent à améliorer la vie des peuples autochtones. Il ressort clairement et il importe de réitérer que le travail à accomplir ne doit pas l'être à l'image d'une simple liste de vérification – il s'agit d'un

processus visant à faire le bien et à adopter des mesures concrètes et intentionnelles pour aller de l'avant. Selon un jeune, « *il ne faut pas jouer à la patate chaude avec notre vie! Quelqu'un doit prendre la responsabilité* ».

Prochaines étapes

Les jeunes exhortent les gouvernements, les établissements d'enseignement et de soins de santé et les autres organisations à créer des conditions de prospérité pour la jeunesse autochtone. Ils sont d'avis qu'en travaillant collectivement plutôt qu'individuellement pour changer la donne, on peut accomplir davantage, particulièrement en raison du fait que « *les jeunes PNMI n'ont pas le temps pour les changements progressifs* ».

Pour opérer ces changements, les jeunes ont besoin de partenaires pour :

- soutenir les occasions de rencontrer les agents de changement pour tisser des liens et s'écouter mutuellement à l'échelle régionale et nationale. Cette mesure encouragerait aussi les organisateurs à penser aux individus et groupes qui ne sont pas à la table afin de s'assurer qu'ils sont représentés (favoriser les voix et les perspectives différentes – pas toujours les mêmes personnes);
- agir au chapitre de la planification de la relève (par ex. : tante/oncle); transmission du savoir;
- investir à long terme. Les programmes destinés aux jeunes requièrent des investissements financiers à long terme (par ex. : s'appuyer sur des budgets convenables, des budgets qui ont des impacts sur les générations; créer un programme régional de subvention afin de soutenir les initiatives des jeunes Autochtones). Ces ressources pourraient accroître l'accès à des activités et initiatives d'expérimentation et d'exploration mises sur pied par les Autochtones;
- amorcer le travail de décolonisation. Les colons doivent accomplir ce travail avec humilité, être au fait des systèmes de pouvoir et d'oppression, reconnaître l'histoire, donner une voix et le pouvoir aux Autochtones;
- décoloniser la communication au moyen de protocoles d'évaluation de l'impact et du succès de ces initiatives en fonction de la compréhension des Autochtones des concepts d'impact et de succès.

La jeunesse autochtone du pays souhaite l'adoption des 94 appels à l'action de la CVR (2015). Certains jeunes ont précisément mentionné l'appel à l'action n° 66 « *Nous demandons au gouvernement fédéral*

d'établir un financement pluriannuel destiné aux organisations communautaires œuvrant auprès des jeunes pour leur permettre d'offrir des programmes sur la réconciliation, et de mettre en place un réseau national de mise en commun de renseignements et de pratiques exemplaires » (CVR, 2015). Ils veulent que les intervenants et les partenaires mettent en place un financement pluriannuel favorisant les programmes dirigés par les jeunes et le réseautage à l'échelle nationale. Le rapport conclut avec des recommandations et des perspectives d'avenir axées sur le soutien des jeunes Autochtones partout au pays.

Réflexions des partenaires intersectoriels

Le rassemblement avait pour but de réunir des dirigeants d'organisations nationales des secteurs philanthropique, communautaire, privé et de l'éducation pour se pencher sur leur rôle collectif dans la réalisation des aspirations personnelles et communautaires des jeunes Autochtones. Lors de ce second rassemblement tenu à Ottawa, environ 40 participants ont réfléchi à ce qu'ils avaient entendu dans le cadre du rassemblement jeunesse et de la bouche des jeunes PNMI présents à l'événement.

Le rassemblement s'articulait autour de trois objectifs :

1. approfondir notre compréhension collective des aspirations des jeunes, des difficultés qu'ils rencontrent et des conditions de réussite dont ils ont besoin;
2. répertorier des façons de mieux intégrer les jeunes dans nos processus et programmes;
3. poursuivre des mesures collectives nous permettant d'obtenir de meilleurs résultats ensemble que séparément.

C'est dans cet esprit que les dossiers vidéo et graphique du rassemblement jeunesse ont été présentés pour soutenir le premier objectif d'approfondir notre compréhension collective, reconnaissant que plusieurs participants présents dans la salle étaient eux-mêmes jeunes ou travaillaient pour des organisations axées sur les jeunes. Par ailleurs, pour mieux cerner le débat, l'équipe de la Fondation Rideau Hall a présenté les principes directeurs pour engager la participation des jeunes Autochtones (« Guiding Principles for Engaging with Indigenous Youth »), lesquels émanent de l'inventaire des facteurs permettant aux jeunes de mener une vie satisfaisante et des éléments favorisant la prospérité des jeunes PNMI.

-
1. Notre capacité à naviguer entre les deux mondes découle de notre **CONFIANCE ENVERS NOS PRATIQUES CULTURELLES**.
 2. **LES CONDITIONS DE RÉUSSITE** sont systémiques et interreliées. Elles englobent la santé, l'éducation, l'amour, la stabilité financière et le soutien de la communauté. Les solutions doivent elles aussi être interreliées.
 3. **LE SYSTÈME SCOLAIRE DÉCOLONISÉ** requiert davantage d'enseignants, de chercheurs et de bailleurs de fonds autochtones. Qui plus est, il importe que tous les individus et institutions concernés célèbrent les connaissances et approches autochtones.
 4. **LES EXPÉRIENCES VÉCUES PAR LES JEUNES AUTOCHTONES FOURNISSENT DES RÉPONSES**; nous avons besoin de mentorat pour transformer nos réponses en solutions.
 5. **LES RELATIONS, UN ÉLÉMENT INDISPENSABLE** pour des changements efficaces. Il ne s'agit pas de recenser les bonnes et les mauvaises relations, mais plutôt de trouver des alliés qui comprennent que les batailles se gagnent en misant sur nos forces.
 6. **LE MENTORAT** offre des occasions de croître à notre manière plutôt que de nous imposer la voie à suivre.
 7. Les jeunes Autochtones souhaitent **RÉUSSIR ENSEMBLE**...la force que possède un Autochtone profite à tous les Autochtones.
 8. **LES APPELS À L'ACTION DE LA CVR** doivent se refléter dans la façon dont le secteur privé, les organismes à but non lucratif ainsi que le gouvernement travaillent avec les communautés autochtones, particulièrement auprès des jeunes.

La journée s'articulait ensuite autour de petits groupes de discussion qui, en s'appuyant sur les leçons tirées du rassemblement jeunesse, devaient déterminer les façons dont les organisations intersectorielles pourraient mieux intégrer les jeunes dans leurs processus et programmes et orienter leur engagement vers les actions collectives (obtenir de meilleurs résultats ensemble que séparément). Comme l'a mentionné Jennifer Brennan de la Fondation Mastercard dans son mot d'ouverture :

Il s'agit d'une occasion, pour chaque secteur, d'assumer sa responsabilité, d'être stratégique et d'agir comme catalyseur, d'encourager et d'amplifier le travail de chacun, de délaissier les modèles axés sur la compétition. Comment pouvons-nous comprendre l'enjeu majeur? Comment pouvons-nous travailler de manière plus stratégique et efficace? Il faut sortir des silos, et c'est avec enthousiasme que j'aborde ce groupe intersectoriel aujourd'hui. Il est question de la façon

dont nous devons poursuivre le débat et comprendre ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. C'est ainsi que nous pourrions progresser.

Par l'intermédiaire de la réflexion amorcée lors de ces deux rassemblements, nous constatons des synergies évidentes entre les jeunes PNMI et les organisations alliées (par ex. : dirigeants en éducation, secteur public, secteur privé, etc.) qui se dégagent sur le plan de la qualité de vie des jeunes PNMI. Trois principaux facteurs émanent de ces discussions : 1) des relations durables et basées sur la confiance, 2) le respect du contexte local (par ex. : l'approche universelle n'est pas préconisée par les jeunes) et 3) la réciprocité dans le partage des connaissances et des ressources avec les initiatives menées par les jeunes.

Les diverses possibilités de collaboration avec les jeunes PNMI

« Je rêve d'un avenir où les jeunes Autochtones connaîtront leur place dans la société. »
(participant intersectoriel)

Les participants au rassemblement intersectoriel représentaient une diversité de groupes : établissements postsecondaires, organismes à but non lucratif, gouvernement(s), et avant tout des organisations dirigées par des Autochtones ou des représentants autochtones d'autres organisations. Le secteur privé était sous-représenté lors de l'événement, et il importe qu'il puisse faire entendre sa voix lors des prochaines séances collaboratives où d'autres secteurs seront présents.

Il a été souligné que pour répondre et soutenir les visions des jeunes PNMI présentées lors du rassemblement de Regina, nous devons faire preuve d'audace dans nos manières D'ÉCOUTER, D'APPRENDRE ET D'AGIR. Le financement ne doit pas être réactif : il doit être accordé de façon proactive et préventive et doit aussi être durable et offert selon un cadre pluriannuel afin de poursuivre le travail amorcé.

On a demandé aux participants de parler de ce qui se passe actuellement dans leur secteur respectif, plus particulièrement sur le plan des exemples à suivre et des obstacles⁴. Les participants au rassemblement d'Ottawa ainsi que ceux ayant pris part aux entrevues ont fourni de nombreux exemples de programmes et de services (par ex. : programmes basés sur la connaissance du territoire,

⁴ Les discussions ont été menées en petits groupes dans lesquels une personne a fait rapport devant le grand groupe. Par conséquent, certains propos nuancés n'ont peut-être pas été pris en compte dans ce sommaire thématique.

programmes d'études spécialement destinés aux Autochtones, service de soutien culturel autochtone, politique d'exonération des frais de scolarité pour les jeunes qui quittent le système des familles d'accueil et programmes de soutien connexes, gardiens autochtones, programme Nunavut Sivuniksavut et autres programmes destinés aux Inuits). En ce qui a trait au travail à faire pour changer les systèmes coloniaux, un groupe a mentionné que les participants devaient cesser de faire obstacle aux jeunes PNMI en créant des structures hiérarchiques flexibles qui renforcent non seulement les capacités des jeunes, mais qui respectent aussi les valeurs autochtones. Ce groupe a suggéré la création de nouvelles règles permettant d'accomplir un travail significatif et durable. Plusieurs autres participants ont proposé d'abandonner le contrôle et les résultats attendus et de réorienter les priorités vers une flexibilité nous permettant d'apprendre de ce qui s'ensuivra.

Voici certains points favorisant ou entravant le soutien des jeunes PNMI :

Éléments positifs	Éléments négatifs
<ul style="list-style-type: none"> ● Représentations et voix autochtones à tous les niveaux de chaque secteur ● Reconnaissance et valorisation des économies PNMI au Canada ● Revitalisation de la langue et enseignements tirés de la terre comme composantes essentielles dans la lutte contre la suprématie blanche ● Compréhension approfondie de l'impact qu'ont différents programmes sur les communautés (par ex. : le financement d'une communauté saine peut inclure de nombreux secteurs) ● L'éducation est un apprentissage continu – l'éducation postsecondaire est une option dans cette optique; l'éducation doit être adaptée à la communauté et à la culture (terre esprit, cérémonie, langue) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Les coupes dans les programmes nationaux affectent les jeunes dans les communautés (par ex. : le programme national pour les jeunes) ● Absence de lieux sécuritaires et propices aux rassemblements des jeunes – besoin de financement et de programmes durables ● Des structures gouvernementales limitées dans leur portée et leur nature (en fonction du programme gouvernemental plutôt que des besoins des PNMI) ● La bureaucratie coloniale restreint le potentiel de collaborations collectives ● Peu d'exemples en matière d'innovation – racisme et décisions symboliques ● Les modèles de financement actuels du gouvernement ne fonctionnent pas ● L'absence de mesures prises entraîne le désengagement des jeunes

-
- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">● Les expériences linguistiques et culturelles renforcent la confiance en soi et peuvent mener vers des occasions d'emploi● Le mentorat a un impact (par ex. : un diplômé qui parle aux plus jeunes) | <ul style="list-style-type: none">● Des systèmes rigides – structures coloniales contraignantes qui ne tiennent pas compte des perspectives des Autochtones |
|---|---|

En favorisant davantage l'inclusion des jeunes au sein d'une variété de secteurs (par ex. : conseils consultatifs de jeunes, jeunes membres au sein de conseils existants), un des groupes a souligné que les partenaires intersectoriels devaient reconnaître que sur le plan culturel, *« le fait de se distinguer n'est pas quelque chose que les PNMI valorisent. Nous souhaitons autonomiser la communauté tout entière. Les forces de chaque membre mèneront à une approche plus durable dans le cadre de laquelle les jeunes s'engageront à long terme. Les jeunes doivent s'investir, non seulement comme participants, mais en façonnant le modèle de A à Z »*.

Les participants intersectoriels ont reconnu qu'il est plus facile d'obtenir un financement ou des investissements à court terme, un aspect à la fois utile et nuisible lorsqu'il est question d'accéder à un financement durable. On a en outre souligné que la structure hiérarchique des organismes de financement (gouvernements ou organismes à but non lucratif) ne reflète pas l'évaluation qui compte pour les jeunes qui dirigent les programmes. Il y avait un recul par rapport aux structures hiérarchiques qui ne s'harmonisent pas aux besoins des communautés et des jeunes PNMI. *« Nous allons créer notre propre cadre, et le gouvernement doit trouver un moyen de le financer. »* Les partenaires de financement qui étaient présents dans la salle constataient aussi les obstacles que pose la façon actuelle d'exécuter les programmes de financement. Un participant a d'ailleurs souligné : *« les mentalités doivent changer en ce qui a trait au financement en général. Nous devons commencer à l'échelle de la communauté plutôt que d'imposer une structure de programme »*. Les programmes destinés aux PNMI doivent tenir compte de la communauté dans laquelle ils sont exécutés.

Le financement devient limité lorsque conçu pour des activités ou projets précis : le financement de la capacité est requis pour encourager la collaboration intersectorielle dans la recherche d'expertise et de financement et surtout dans l'établissement de relations réciproques et équilibrées avec les autres. Nous devons investir dans les rêves et le potentiel plutôt que dans la survie quotidienne de la communauté.

Établissement de relations

« Si les jeunes ne vous donnent pas leur opinion sur-le-champ, quelque chose doit changer. L'engagement n'est pas qu'une simple case à cocher – c'est plus holistique. Il n'est pas question de compter, ni d'avoir des systèmes et de les faire fonctionner pour les peuples autochtones... les jeunes ont besoin de se voir dans les politiques, et les politiques doivent être le reflet des jeunes. » (citation d'un participant intersectoriel)

Les participants intersectoriels ont fortement insisté sur la valeur des relations tissées entre les secteurs et à l'intérieur de ceux-ci pour les jeunes PNMI. L'établissement de relations favorise la collaboration ainsi que la coordination des efforts. On a souligné le fait que les communautés PNMI doivent être au centre de toute collaboration et que les partenaires autochtones et non autochtones doivent travailler ensemble pour s'attaquer à ce changement majeur de système requis par la CVR (2015) et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (2007). Plusieurs groupes assistant aux deux rassemblements ont par ailleurs clairement indiqué qu'on devait lutter contre le racisme systémique au sein des communautés et des organisations – cela faisant partie de notre responsabilité collective de soutenir les jeunes Autochtones.

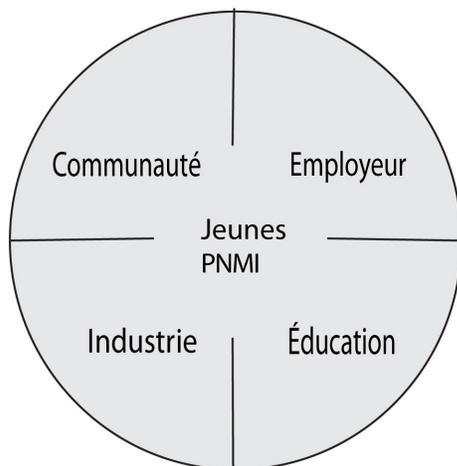


Figure 2 : Collaboration holistique

Adapté du cadre holistique de Pidgeon (2008), ce modèle est limité quant à sa capacité à saisir l'intégralité des conversations, mais il permet de réfléchir à la fonction des partenariats collaboratifs envisagée par les participants intersectoriels pour soutenir les jeunes PNMI. Certains pourraient vouloir présenter ce modèle dans un cadre de cercle d'influences, le relier aux enseignements de la ceinture wampum ou le situer dans un contexte de métissage. Il

devrait être modelé en fonction des enseignements des peuples autochtones, lesquels tiennent compte de la dimension culturelle, démontrent une pertinence et respectent leurs façons de savoir et d'être.

Les initiatives de la communauté (y compris celles des organisations communautaires), de l'industrie, des employeurs ainsi que celles en matière d'éducation (connaissances traditionnelles/éducation

autochtone, enseignement primaire et secondaire, éducation postsecondaire) doivent inclure des partenariats autochtones et non autochtones. Les participants aux deux rassemblements ont réitéré l'importance du travail collaboratif avec la communauté pour coordonner les efforts. Dans chacun des secteurs, des travaux peuvent être menés afin de soutenir les jeunes PNMI. Par exemple, accroître l'engagement des employeurs au chapitre du recrutement et de la rétention des employés PNMI. En travaillant de concert avec les jeunes PNMI, les participants reconnaissent que le réseautage est essentiel pour soutenir les organisations de jeunes PNMI existantes – tisser des liens à l'intérieur de ces groupes pourrait accroître les occasions de collaboration, de représentation collective et de partenariats.

Éducation, formation et carrière

Les programmes éducatifs à réglementation stricte sur le financement et assortis d'exigences en matière de résultats prédéterminés sont limités dans leur capacité de réagir aux changements de parcours des jeunes PNMI. Ils peuvent donner lieu à une perte des services ou même à l'incapacité des jeunes à recevoir des fonds.

On a jugé la formation comme une composante importante pour le renforcement des capacités des jeunes PNMI, particulièrement ceux qui choisissent de ne pas aller au collège ou à l'université. Les programmes d'acquisition d'aptitudes personnelles et les compétences en milieu de travail (par ex. : rédaction de curriculum vitae, préparation à l'entrevue) seraient particulièrement utiles pour ces jeunes PNMI. Pour les employeurs (et les éducateurs des systèmes primaire, secondaire et postsecondaire), une formation sur la diversité et l'inclusion de même que sur la sécurisation culturelle (ou formation interculturelle) s'avère nécessaire pour soutenir les jeunes PNMI dans leur transition de l'école vers le monde du travail.

Qui plus est, on a partagé plusieurs idées au sujet des possibilités d'enseignement offertes dans les communautés PNMI, particulièrement celles situées en régions rurales ou éloignées, et ce, afin que les jeunes qui le souhaitent puissent rester à la maison pour étudier. Cela pourrait nécessiter des programmes offerts dans la communauté combinés à des initiatives de renforcement des capacités et de formation des employés intégrées aux partenariats entre les établissements et les communautés autochtones. Cela pourrait également inclure l'élargissement des possibilités d'enseignement à distance tout en tenant compte des limites sur le plan de la connexion internet en régions éloignées. Admettant que la relocalisation pour poursuivre des études comporte de nombreux obstacles pour certains jeunes

PNMI, un groupe incluant des représentants d'établissements postsecondaires a soulevé la question suivante : « *Comment arriver à créer une possibilité d'enseignement à distance ou des formations à la pièce permettant aux jeunes de demeurer dans leur communauté?* ». En reconnaissant l'impact émotionnel que représente le fait de déménager pour poursuivre ses études, un autre participant du groupe a suggéré : « *l'obligation de s'éloigner de tous ceux qui vous soutiennent et de tout ce qui vous rend heureux représente un énorme facteur de dissuasion* ».

De plus, l'évaluation du mentorat et des conseils que reçoivent les jeunes étudiants PNMI à l'école primaire et secondaire (par ex. : 6^e année et 1^{re} et 2^e année du secondaire) par rapport à leur avenir (par ex. : choix de carrière et de cours) pourrait nous permettre de mieux répondre aux besoins de la prochaine génération. Un nombre croissant de possibilités d'enseignement au sein des communautés sont mises au point partout au pays, et plusieurs participants aux entrevues ont parlé de l'impact positif que de tels programmes ont sur l'assiduité, la motivation et l'apprentissage.

Ressources nécessaires

Les participants ont aussi parlé du besoin d'un plus grand nombre d'occasions de se rassembler et de créer des liens avec les nations et les organisations afin d'induire un changement et de mobiliser les ressources. Une telle mobilisation reconnaîtrait et soutiendrait en outre le développement économique communautaire favorisant le renforcement des capacités et des infrastructures pour l'emploi et l'éducation au sein des communautés PNMI. Un groupe a mentionné la nécessité de « *créer de nouvelles règles pour réagir aux défis auxquels les organisations font face dans différents secteurs* ».

Lors des échanges, les participants étaient profondément conscients du besoin de services de soutien (par ex. : logement, services de garde, sécurité alimentaire) pour favoriser la persévérance des jeunes tout au long de leurs parcours scolaire et professionnel. Il importe de mettre au point des programmes et des ressources en matière de financement de sorte à régler la question de l'aversion à l'endettement afin de soutenir les jeunes PNMI qui souhaitent poursuivre leurs études. D'autres étaient d'avis que les jeunes PNMI ont besoin d'endroits sécuritaires à l'intérieur de leur communauté, particulièrement ceux pour qui la vie familiale ou scolaire est plus difficile. De tels appuis concèdent que de nombreux jeunes PNMI sont issus de la première génération à poursuivre des études collégiales ou universitaires et qu'ils pourraient être les premiers de leur famille à entreprendre une carrière professionnelle. Sans aucun modèle en matière de conciliation travail-vie personnelle, certains jeunes Autochtones ont besoin d'employeurs qui ont déjà envisagé et prévu des accommodements culturels. Par exemple, il importe

que les employeurs respectent les besoins culturels et rituels (par ex. : saison de la chasse, temps dans la grande maison). Après avoir discuté de culture, un groupe a remarqué que « *l'immersion culturelle devrait être rémunérée. La connexion entre terre, langue et possibilités d'emploi... connecter les jeunes aux occasions de demeurer à la maison et éviter l'exode des cerveaux. Considérer la saison de la chasse et les saisons rituelles comme une forme de développement professionnel* ».

Les participants ont mis l'accent sur le fait que pour aller de l'avant, il faut améliorer la collecte et l'évaluation de données afin de soutenir les jeunes PNMI et de défendre leurs droits. L'évaluation cumulative à long terme est primordiale pour examiner l'impact qui s'étend au-delà du mandat d'un programme afin de découvrir l'influence de ce programme sur la vie d'un individu avec le temps. On doit mettre au point une formation et des mesures d'évaluation des programmes adaptées à la culture afin de s'assurer que ces programmes soient appropriés aux communautés autochtones qu'ils desservent. On s'est par ailleurs interrogé : « *que veut-on dire lorsqu'on parle de mener une vie satisfaisante? Quels indicateurs devrait-on utiliser pour évaluer ce concept advenant le cas qu'il s'agisse de l'objectif collectif des participants?* ». En plus de ces questions, on a reconnu le besoin de financement durable et d'investissement à long terme pour opérer un changement significatif. On a aussi compris que de former les jeunes PNMI en gestion financière et en évaluation de programme leur permettrait de renforcer leurs propres compétences et aptitudes et de mettre ces acquis au profit de leurs organisations et communautés.

Les actions collectives

« *Les jeunes sont les agents de changement... nous sommes des facilitateurs.* » (citation d'un participant intersectoriel)

Comprendre que 1 + 1 peut donner autre chose que 2 signifie que les actions collectives peuvent être plus fortes que les actions individuelles. Lors des deux rassemblements, il est apparu évident que certains changements de paradigmes sont primordiaux pour entreprendre le travail de réconciliation. La vérité sur l'impact de la colonisation et la nécessité de décolonisation pour l'ensemble du Canada ont été mentionnées tout au long des rassemblements. À l'instar des jeunes Autochtones qui revendiquaient leur présence à tous les débats portant sur leur vie, les participants intersectoriels ont également plaidé en faveur de l'inclusion, à ces tables, des dirigeants et décisionnaires autochtones, y compris les jeunes. Selon les membres d'un des groupes, il importe de créer de nouvelles règles quant à ce travail; ils encourageaient un lâcher-prise du contrôle et l'adoption d'un processus sans résultats

attendus afin de permettre la cocréation d'une structure qui fonctionne. On a en outre mentionné que le cinquième anniversaire des appels à l'action de la CVR approche et que le fait de souligner ce jalon nécessite certains efforts de reconnexion et de renouveau ainsi qu'une compréhension du travail réalisé à ce jour et du travail qui reste à faire. Un groupe présent lors du rassemblement intersectoriel a suggéré que ce qu'il reste à faire « *c'est de changer le statu quo. Des défis structurels beaucoup plus profonds demeurent sur le plan de la réconciliation, et nombre d'entre eux ont trait aux lois, aux politiques et aux processus. Personne n'est en mesure d'accomplir cela seul. Nous devons comprendre comment adopter la bonne approche de coalition et renforcer les capacités chez les jeunes. Nous devons tous prendre du recul (de nos perspectives diverses) et réaliser que cela n'a pas trait à un seul élément. L'effort doit être collectif* ». Les suggestions présentées ci-après s'articulent autour de la mobilisation, de l'amplification et du soutien des jeunes PNMI.

La mobilisation

Les relations sont indispensables! L'identification d'objectifs communs et réciproques constituait une façon de mobiliser les ressources (humaines ou financières) au profit des jeunes PNMI. Cela peut exiger la création de postes pour les jeunes PNMI au sein des structures de gouvernance d'un plus grand nombre d'organisations de sorte à rehausser les efforts déployés à l'échelle nationale sur le plan de la mobilisation des connaissances (par ex. : le partage des ressources). Comme l'a indiqué un groupe, « *les partenariats sont indispensables pour saisir les occasions, y compris le soutien des peuples dans les groupes qui sont prêts* ». Certains participants étaient d'avis qu'il nous fallait penser autrement, tenir compte des relations de travail qui représentent un effort collectif et créer un réseau de partenariats pour opérer un changement concret. Les participants ont aussi vu une responsabilité de soutenir les efforts de lobbying à l'échelon fédéral pour les programmes, politiques et initiatives s'adressant aux PNMI.

« Les jeunes Autochtones nous tiennent responsables! Nous devons créer des processus et des évaluations leur permettant de s'exprimer! » (citation d'un participant intersectoriel)

Les participants intersectoriels se sont prononcés en faveur de la mise à profit des données pour guider de tels efforts de lobbying et collaborations. Le manque de données cohérentes et probantes issues des perspectives et méthodologies autochtones constitue une lacune de notre système actuel. Ils sont d'avis que la recherche doit dorénavant faire partie de tout processus afin de découvrir l'impact qu'exercent les collaborations et initiatives réussies. Les jeunes PNMI seraient ainsi en mesure d'utiliser de telles

données pour demander des changements à tous les paliers gouvernementaux. L'évaluation et les indicateurs adaptés à la culture s'appuyant sur les perspectives et méthodologies autochtones (par ex. : aller au-delà des mesures de quantité et favoriser la compréhension holistique des enjeux) s'avèrent nécessaires dans le cadre de ce processus.

Il importe aussi d'examiner l'établissement de relations dans un contexte de réconciliation. Par exemple, qui sont les propriétaires d'entreprises d'origine autochtone au pays et comment la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, les chambres de commerce et les sociétés philanthropiques prennent-elles leurs responsabilités à l'égard de la réconciliation? Les propriétaires de petites entreprises peuvent ne pas être au fait des grands avantages issus de l'embauche de jeunes PNMI. Il a été admis que malgré le fait que certains secteurs amorcent à peine leur travail réconciliation, d'autres (par ex. : la communauté philanthropique) sont déjà passés aux actes en proposant aux investisseurs des moyens clairement définis pour mobiliser les communautés autochtones (par ex. : le Cercle sur la philanthropie et les peuples autochtones au Canada), leur permettant ainsi de décider de la façon de dépenser les fonds. Certains participants du secteur des organismes à but non lucratif ont reconnu que *« les gens cherchent à s'investir de la façon qui leur convient – qu'ils souhaitent obtenir un siège à la table du conseil ou seulement signer un chèque »*.

Les relations sont aussi un élément clé de la connexion à la culture, à la langue et à la terre. Un participant intersectoriel a noté qu'il est primordial de tenir compte des aspects spirituel et culturel des peuples autochtones pour réfléchir à ce que représente une vie satisfaisante et a suggéré que les aînés devaient faire partie de ce débat pour soutenir les jeunes PNMI. Un autre participant a enrichi cette perspective : *« pour que nous opérions un changement de paradigme (de la survie à l'épanouissement), nous devons passer plus de temps avec les jeunes et les aînés. Il ne suffit pas de tenir un événement annuel, il faut tisser des liens solides et constants »*. Au cours de la discussion de groupe au sujet de ce que signifie le fait de mener une vie satisfaisante, de nombreux participants ont reconnu qu'il existe une multitude de parcours, et que l'éducation n'est qu'une option parmi tant d'autres. Plusieurs participants avaient à cœur *« d'être en mesure de s'engager encore davantage en tant que personne et en tant que communauté »* (citation d'un participant intersectoriel). Le groupe a mis l'accent sur la nécessité de favoriser la création de relations durables.

L'amplification

« Nous croyons que les jeunes Autochtones ont les solutions à tout ce qui les touche dans leur vie et nous estimons que nous devons les soutenir et ensuite nous enlever du chemin. Il est temps joindre l'acte à la parole. » (citation d'un participant intersectoriel)

La promotion est la clé! Nous devons soutenir les jeunes tout en demeurant à l'écart. D'autres se sont appuyés sur cette idée et ont suggéré qu'à titre de partenaires, nous devrions former une coalition afin d'aller au-delà de la promotion et nous tourner vers le leadership et l'action. Cela signifie aussi de poursuivre le bon travail amorcé et de continuer de miser sur celui-ci (par ex. : le rapport Feathers of Hope). En amplifiant et en bonifiant les efforts déployés partout au pays (par ex. : base de données nationale, stratégie de communication pluridimensionnelle qui amène le travail aux communautés), nous pouvons permettre aux principaux intervenants d'accéder à des stratégies opérantes qui soutiennent l'innovation et la croissance.

L'idée d'amplifier les voix des jeunes PNMI était aussi liée aux possibilités de leadership pour ces jeunes, qu'il s'agisse de postes de bénévoles ou de postes rémunérés, de sorte à s'assurer qu'ils sont présents à la table aux côtés des partenaires intersectoriels. On a signalé qu'une des responsabilités des partenaires intersectoriels est de s'assurer que de telles possibilités sont accessibles à tous les jeunes et de ne pas trop accabler certains jeunes. La mise sur pied d'un réseau de soutien et le fait de prendre soin les uns des autres amplifieront non seulement leurs voix, mais aussi le bien-être des jeunes PNMI.

Le soutien

En s'appuyant sur les idées axées sur la mobilisation et l'amplification, les partenaires intersectoriels ont clairement exprimé qu'ils étaient là pour soutenir les jeunes PNMI.

« Nous croyons dans la vision d'avenir des jeunes Autochtones et nous fournirons des fonds et des ressources afin de proposer des solutions autochtones aux besoins de la communauté. »
(citation d'un participant intersectoriel)

On a suggéré, relativement à l'idée de s'appuyer sur les efforts déjà déployés, que nous examinions les bons exemples d'organisations qui font déjà ce que demandent les jeunes PNMI (par ex. : The Circle propose aux jeunes Autochtones une formation sur les demandes de subvention et la gestion financière dirigée et gérée par des Autochtones). Pour mentorer et soutenir les jeunes PNMI, il faut trouver le

temps nécessaire pour le transfert des connaissances (par ex. : mentorat intergénérationnel), c'est-à-dire la passation des compétences et des connaissances afin de préparer la prochaine génération. Les participants étaient également conscients de la responsabilité qui repose sur les jeunes leaders PNMI et des tensions associées au fait de devoir diriger sans aucun système de soutien approprié en place.

Par conséquent, un groupe s'est interrogé à propos de ces tensions, de cette responsabilité que les participants intersectoriels doivent prendre en compte dans les travaux à venir. « *Comment gérer cette responsabilité de ne pas trop exiger des jeunes? Comment leur demander de respecter leur voix et d'être des acteurs?* » Un autre groupe a soulevé la question suivante : « *Comment modifier l'engagement (ici lors du rassemblement) pour favoriser la réussite des jeunes Autochtones?* ». D'autres groupes encore ont reconnu que la mise sur pied d'une coalition était primordiale pour soutenir la jeunesse autochtone. À certains égards, le fait d'avoir une représentation intersectorielle diversifiée dans la salle afin d'entendre ce que les jeunes ont à dire donnait le coup d'envoi à la mise sur pied de cette coalition. Dans sa conclusion, un des participants a fait remarquer : « *Une des choses les plus difficiles dans la vie, c'est de demander de l'aide. Je réalise toutefois qu'un groupe entier d'individus a besoin d'aide et qu'il nous faut déterminer comment intervenir. C'est ici que nous préparons l'avenir des jeunes Autochtones; que feront-ils dans 10 ans? Dans 50 ans? Nous avons besoin d'aide! Nous devons permettre au groupe de se manifester et de dire : voici ce que nous pouvons faire, et travaillons ensemble pour amplifier le travail déjà en cours* ». Un autre groupe a exprimé l'idée « *de laisser nos emblèmes et nos égos de côté et de mettre la cause pour laquelle nous travaillons tous à l'avant-plan* ». Il s'agit là d'une manière de poursuivre le travail amorcé lors des deux rassemblements de manière favorable.

Les recommandations présentées dans ce rapport comprennent celles mises de l'avant par les groupes intersectoriels relativement à la façon de mobiliser, d'amplifier et de soutenir les jeunes PNMI.

Conclusion et recommandations

L'analyse documentaire sur les expériences de la jeunesse autochtone et les commentaires des jeunes ayant participé à toutes ces consultations montrent clairement que les jeunes Autochtones nous parlent de leurs besoins à « nous » (la société canadienne, les gouvernements, les dirigeants, les organisations et les fournisseurs de services), et ce, depuis des décennies. Le problème réside dans le fait que la voix des jeunes PNMI n'a pas été entendue par les personnes qui ont le pouvoir d'opérer et de soutenir le changement.

Malgré les défis, les jeunes Autochtones persistent en exprimant leurs préoccupations et désirs pour l'avenir tout en revendiquant leurs droits en tant que peuples autochtones. Qui plus est, comme l'ont fait remarquer les leaders rassemblés à l'Université des Premières Nations, la jeunesse autochtone travaille à bâtir un Canada plus fort. Les jeunes PNMI demandent à toutes les personnes concernées par ce processus d'indiquer clairement leurs intentions, et surtout d'accompagner leurs bonnes intentions d'actions concrètes et résolues. Les dix recommandations formulées ci-après ne doivent pas être perçues comme des actions discrètes. En fait, avoir une vision holistique des interconnexions entre les recommandations et les relations entre les différents partenaires s'avère particulièrement crucial pour créer les vies futures imaginées par les jeunes PNMI pour les sept prochaines générations.

L'objectif de la Fondation Rideau Hall, dans le présent rapport et lors des activités menées au cours de la dernière année, est de prêter une oreille attentive à la jeunesse autochtone et surtout de favoriser la mobilisation et le réseautage, tout en mettant en œuvre des solutions que les jeunes PNMI veulent voir dans leur communauté, leurs organisations et leur société. Lors des deux rassemblements, nous avons réitéré le fait que nous amorçons à peine ce travail collectif. Les recommandations énumérées ci-après ont pour but d'inciter le Canada à mettre tout en œuvre pour réagir aux appels à l'action de la CVR (2015) ainsi qu'aux appels à la justice de l'enquête sur les femmes autochtones disparues et assassinées (2019).

Recommandation n° 1

« Notre participation, dans toutes les sphères qui nous concernent ». Cet énoncé requiert la participation des jeunes Autochtones à tout dossier ayant une incidence sur leur vie. Toute réunion, consultation ou décision doit mettre les jeunes Autochtones à contribution. L'autodétermination des jeunes dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes et services dont ils ont

besoin est d'une importance primordiale. Il importera d'offrir des occasions de mentorat, de développement professionnel et de soutien, mais ces services devront être centrés sur les jeunes et dirigés par les jeunes. Le mentorat doit constituer un élément essentiel de ce travail de collaboration avec les jeunes de sorte à développer et à soutenir le renforcement de leurs capacités et le développement de leurs compétences (par ex. : mentorat intergénérationnel, transfert de connaissances et mobilisation).

Nous devons :

- construire et entretenir des relations avec les peuples et les organisations PNMI et particulièrement avec les jeunes;
- créer des possibilités d'emplois de premier échelon payés pour les jeunes PNMI et pas seulement des stages ou des occasions de bénévolat;
- offrir des occasions de formation et de perfectionnement professionnel aux jeunes PNMI pour renforcer leurs capacités d'autodétermination et aider les bailleurs de fonds à tisser des liens avec les organisations communautaires dans le but d'accroître le leadership et les capacités des jeunes PNMI;
- créer des occasions de perfectionnement professionnel et de mentorat pour les jeunes PNMI qui se voient offrir des rôles de leadership;
- s'assurer que les jeunes PNMI sont pleinement représentés en mobilisant non seulement les étudiants poursuivant des études postsecondaires, mais aussi les Autochtones sans diplôme d'études secondaires (ou sans diplôme postsecondaire), les jeunes PNMI en milieu d'accueil et les jeunes incarcérés.

Recommandation n° 2

Établissement d'un financement pluriannuel renouvelable pour les programmes et services destinés aux jeunes PNMI. Le financement ponctuel place les jeunes et leurs organisations en situation précaire, et plus important encore, met la vie de ceux qu'il soutient à risque. Un financement pluriannuel renouvelable permettrait la mise sur pied de programmes et de services de soutien continus favorisant de manière durable la croissance, le développement professionnel des employés et la sécurité des jeunes qui en tirent parti. La présente recommandation est directement liée à l'appel à l'action n° 66 « *Nous demandons au gouvernement fédéral d'établir un financement pluriannuel destiné aux organisations communautaires œuvrant auprès des jeunes pour leur permettre d'offrir des programmes*

sur la réconciliation, et de mettre en place un réseau national de mise en commun de renseignements et de pratiques exemplaires » (CVR, 2015)⁵.

Cela doit comprendre :

- un programme national offrant des services d'aide à la rédaction de demandes de subvention accessibles à tous les jeunes Autochtones et à toutes les organisations PNMI. Ce programme doit inclure du mentorat continue en matière de rédaction de rapports et d'obtention de subventions pour les jeunes PNMI;
- un modèle de financement décentralisé pour accroître l'accessibilité à ces ressources partout au pays;
- l'établissement d'une liste exhaustive regroupant les organismes de financement et contenant des exemples de demandes de subvention retenues ainsi que d'autres ressources connexes (par ex. : tutoriels sur les demandes de subvention, évaluation des programmes adaptée à la culture faite pour et par les communautés et organisations autochtones);
- recherche de modèles de financement social (par ex. : investir du capital pour économiser les coûts sociaux). De tels modèles devraient tenir compte du financement flexible qui fluctue selon les hauts et les bas des programmes destinés aux jeunes (par ex. : microsubventions renouvelables);
- un financement offert dans un environnement à échec intégré favorisant l'entrepreneuriat social de la jeunesse autochtone et servant de gage de confiance envers les jeunes PNMI.

Recommandation n° 3

Mise au point d'une base de données sur les ressources et le réseautage à l'échelle nationale. Une telle base de données serait accessible partout au pays. (Tenir compte de la fiabilité de l'internet dans les différentes régions peut être important en ce qui a trait à la conception et à l'accessibilité.) Cette base de données a été imaginée comme une connexion entre les organisations de jeunes et les bailleurs

⁵ Dans le cadre du budget fédéral 2019, Échanges Racines canadiennes a reçu 15,2 millions \$ sur 3 ans pour l'élaboration et le déploiement d'un projet pilote axé sur la jeunesse autochtone en réponse à l'appel à l'action n° 66.

Cette annonce fournit le financement pluriannuel dont trop d'organisations autochtones ont besoin. L'investissement devrait inspirer confiance envers les secteurs privé et philanthropique qui pourraient autrement se montrer prudents lorsqu'il est question d'investir dans des organisations dirigées par des jeunes et moins bien établies.

Pour cette génération, la réconciliation proviendra des idées audacieuses des jeunes appuyées par des investissements substantiels du gouvernement, des philanthropes et du secteur privé.

de fonds de partout au pays. Elle permettrait le partage des pratiques exemplaires et contribuerait à l'établissement de relations entre les organisations afin de soutenir les jeunes à l'échelle nationale, provinciale/territoriale et régionale. Cet outil de réseautage rendrait aussi possible la collaboration interorganisationnelle afin d'accroître les possibilités de financement et de subvention. Une des approches suggérées avait trait à la création d'une carte nationale de tous les secteurs afin de donner une vision holistique – secteurs de l'éducation, de la santé, des services sociaux, gouvernements organisations, etc. Cette carte permettrait ensuite une mise en réseau nationale et régionale afin de cerner les lacunes et les possibilités et de contribuer à l'action collective.

Recommandation n° 4

Évaluation, par des Autochtones, des programmes destinés aux Autochtones. Tous les programmes, services et initiatives axés sur les Autochtones devraient faire l'objet d'une évaluation au moyen d'outils d'évaluation adaptés à la culture. Les méthodologies de recherche autochtones relatives à l'évaluation adaptée à la culture et aux rapports financiers encourageraient davantage la décolonisation des structures bureaucratiques qui ont tendance à ignorer les perspectives des Autochtones sur les questions d'importance. Les méthodologies autochtones s'appuient sur les méthodes de collecte de données quantitatives et qualitatives.

Autoriser l'utilisation des formes d'évaluation autochtones nécessite :

- la formation des jeunes PNMI sur les différentes formes d'évaluation, de collecte de données et d'analyse, et particulièrement sur les processus et les méthodologies de recherche.

Recommandation n° 5

Mise au point de politiques. Des stratégies politiques nationales et provinciales/territoriales axées sur les jeunes Autochtones sont nécessaires pour poursuivre les efforts relatifs à l'appel à l'action n° 66 de la CVR. Ces aspects stratégiques ont trait à l'emploi, à l'éducation, à la culture, aux médias et à la communication. Certaines suggestions comprenaient les éléments suivants :

- une politique sur l'emploi des jeunes PNMI incluant un volet de formation en sécurisation culturelle des employeurs qui répond aux besoins régionaux;
- une politique sur l'enseignement traditionnel (par ex. : programme d'enseignement fondé sur la culture et les traditions);

-
- une politique nationale sur les langues autochtones PNMI (par ex. : accès à des programmes de langues partout au pays, organisation, savoir et partage des pratiques de revitalisation des langues et possibilités d'apprendre et de parler une langue donnée). Les langues autochtones devraient être traitées de la même façon que le français et l'anglais;
 - une plate-forme de diffusion nationale et d'autres plates-formes de médias sociaux connexes et spécialement conçues pour les jeunes PNMI.

Recommandation n° 6

Offre d'occasions de mentorat. Tandis que les jeunes PNMI veulent être des partenaires et des leaders égaux sur le plan de leur propre autodétermination, ils reconnaissent aussi qu'ils ont besoin de soutien pour renforcer leurs capacités de différentes façons afin de poursuivre le travail et transmettre les connaissances aux autres jeunes avec lesquels ils travaillent. Des stratégies de mentorat efficaces devraient comprendre :

- des occasions de mentorat culturel pour soutenir les jeunes PNMI en milieu urbain et rural;
- la création d'un institut national de leadership de la jeunesse PNMI;
- des occasions de mentorat pour les parcours scolaire et professionnel.

Recommandation n° 7

Promotion de l'emploi des PNMI. Décrocher son premier emploi peut constituer un important tremplin pour de nombreux jeunes PNMI. Attendu le taux de chômage élevé chez les jeunes et les réalités économiques de bien des communautés autochtones (urbaines/rurales/nordiques), nous avons besoin de plus d'actions intentionnelles dans le cadre d'une initiative de création d'emploi pour les jeunes Autochtones. La pensée holistique peut faire en sorte que les jeunes PNMI suivent leur passion et poursuivent une carrière qui les stimule. Les suggestions relatives à cette stratégie d'emploi comprenaient les éléments suivants :

- aptitudes personnelles (par ex. : rédaction de curriculum vitæ, préparation à l'entrevue);
- possibilités d'apprentissage et d'expérience;
- inclusion de la culture et du protocole dans la formation initiale, les politiques d'emploi (par ex. : congé pour cérémonies culturelles) et les occasions de perfectionnement professionnel;

-
- occasions de mentorat et de soutien professionnels;
 - soutien à la transition des études vers le monde du travail.

Recommandation n° 8

La force à travers l'intégrité culturelle et l'autodétermination. La résilience des jeunes PNMI est reliée à leur identité culturelle et à leur sentiment d'appartenance. L'intégrité culturelle des jeunes Autochtones a trait à leur identité globale et à l'acquisition des pratiques et des enseignements culturels dans chacune des sphères de leur vie. Cette recommandation comprenait les éléments suivants :

- stratégie nationale sur les langues autochtones axée sur les jeunes;
- programme d'enseignement traditionnel dans les systèmes scolaires primaire, secondaire et postsecondaire.

Recommandation n° 9

Création d'une « alliance ». Les jeunes et les organisations dirigées par des Autochtones ont clairement exprimé leur besoin de créer une alliance et de profiter d'occasions de mentorat avec les peuples et organisations non autochtones. Cette alliance demande à ce qu'on donne sans aucune attente. Elle renforce aussi les capacités et crée un espace où les jeunes sont en mesure de déterminer eux-mêmes leurs besoins, leurs objectifs et les résultats associés aux initiatives dirigées par les jeunes. La première étape importante est la suivante :

- formation sur la sensibilisation culturelle et l'humilité pour tous les secteurs.

Recommandation n° 10

Action et responsabilité collectives. L'action collective et la responsabilité partagée sont absolument cruciales. Nous ne prétendons pas que tous les partenaires intersectoriels participeront à une grande action, mais il est clair qu'il existe certains domaines prioritaires pour lesquels différents partenaires (y compris les jeunes!) ont un intérêt. L'harmonisation de ces synergies fera en sorte que chaque partenaire prendra ses responsabilités à long terme.

Références

- Abele, F & Delic, S. (2014) *Aboriginal Youth Employment in Northern Canada*. Ottawa, ON : Carleton Centre for Community Innovation. Récupéré de <https://carleton.ca/3ci/wp-content/uploads/Aboriginal-Youth-Employment-Report-March-20-2014.pdf>
- Andrade, M. S. (2014). The Successful Educational Journeys of American Indian Women: Forming Aspirations for Higher Education. *International Journal of Multicultural Education*, 16(1), 21-38.
- Assemblée générale des Nations Unies. (2007). *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones : résolution / adoptée par l'assemblée générale*. New York, NY : Nations Unies. Récupéré de https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/wp-content/uploads/sites/19/2018/11/UNDRIP_F_web.pdf
- Aylward, E., Abu-Zahra, N., & Giles, A. (2014). Mobility and Nunavut Inuit youth: Lessons from Northern Youth Abroad. *Journal of Youth Studies*, 18(5), 1-16.
- Bingham, J. L., Adolpho, Q. B., Jackson, A. P., & Alexitch, L. R. (2014). Indigenous women college students' perspectives on college, work, and family. *Journal of College Student Development*, 55(6), 615-632.
- Brandt, C. B. (2007). Discursive geographies in science: Space, identity, and scientific discourse among indigenous women in higher education. *Cultural Studies of Science Education*, 3(3), 703-730. doi:10.1007/s11422-007-9075-8
- Brant, J. (2012). *Aboriginal women in education : Honouring our experiences a vision of access to and success within the university*. Université de Brock, Saint Catherines, ON. Récupéré le 3 août 2018 de <https://dr.library.brocku.ca/handle/10464/3919>
- Brougham, D., Haar, J., & Roche, M. A. (2015). Work-family enrichment, collectivism, and workplace cultural outcomes: A study of New Zealand Māori. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 40(1), 19–34.
- Bruce, D., Marlin, A., & Raham, H. (2012). *Literature review on factors affecting the transition of Aboriginal youth from school to work*. Toronto, ON : Conseil des ministres de l'éducation (Canada). Récupéré de https://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/298/Literature-Review-on-Factors_EN.pdf
- Cahill, I. G. (2018). Indigenous access to skilled jobs in the Canadian forest industry: The role of education. *The International Indigenous Policy Journal*, 9(2). DOI: 10.18584/iipj.2018.9.2.5
- CivicAction. (2014). *ESCALATOR: Jobs for youth facing barriers - Companies and youth moving up in the world*. Toronto, ON : CivicAction. Récupéré de <https://www.civicaction.ca/escalator/reports/>

-
- Clark, S. C. (2002). Employees' sense of community, sense of control, and work/family conflict in Native American organizations. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 92–108.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1846>
- Commission de vérité et réconciliation du Canada. (2015). *Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir : sommaire du rapport final de la Commission vérité et réconciliation du Canada*. Ottawa : CVR. Récupéré de <https://web-trc.ca/>
- Drummond, D., Sharpe, A, Murray, A & Mask, N (2017). *The Contribution of Aboriginal People to Future Labour Force Growth in Canada*. Ottawa, ON : Centre d'étude des niveaux de vie. Récupéré de <http://www.csls.ca/reports/csls2017-07.pdf>
- Gerber, L. M. (2014). Education, employment, and income polarization among Aboriginal men and women in Canada. *Canadian Ethnic Studies*, 46(1), 121-144. doi:10.1353/ces.2014.0015
- Gouvernement de l'Alberta (juin 2010). *Connecting the dots: Aboriginal workforce and economic development in Alberta*. Report of the MLA Committee on the First Nations, Métis, and Inuit Workforce Planning Initiative. Récupéré de <https://work.alberta.ca/documents/connecting-the-dots-aboriginal-workforce.pdf>
- Greenaway, N. (7 avril 2010). Education pays off for Canada's Aboriginal women: Study. *CanWest News*. Récupéré de <http://proxy.lib.sfu.ca/login?url=https://search-proquest-com.proxy.lib.sfu.ca/docview/459073803?accountid=13800>
- Hall, H., Hessel, H., & Coates, K. (2015). *Knowledge synthesis: Aboriginal workplace integration in the North*. Saskatoon, SK : International Centre for Northern Governance and Development. Récupéré de <https://www.schoolofpublicpolicy.sk.ca/documents/research/archived-publications/icngd-publications/icngd-reports/Knowledge-Synthesis-Report-HallHessel.pdf>
- Hossain, B., & Lamb, L. (2019). Economic insecurity and psychological distress among Indigenous Canadians. *The Journal of Developing Areas*, 53(1), 109-125. <https://doi.org/10.1353/jda.2019.0007>
- Indigenous Youth Voices. (2018). *A Roadmap to the Truth and Reconciliation Commission Call to Action #66*. Ottawa, Canada.
- Indigenous Youth Voices et la Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations. (2019). *Indigenous Youth Voices: A Way Forward in Conducting Research With and by Indigenous Youth* (pp. 1-20, Rep.). Ottawa, ON : Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada.
- Julien, M., Somerville, K., & Brant, J. (2017). Indigenous perspectives on work-life enrichment and conflict in Canada. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 36(2), 165–181. <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2015-0096>
- Julien, M., Wright, B., & Zinni, D. M. (2010). Stories from the circle: Leadership lessons learned from aboriginal leaders. *The Leadership Quarterly*, 21(1), 114–126. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.10.009>
-

-
- Korteweg, L. & Bissell, A. (2016). The complexities of researching youth civic engagement in Canada with/by Indigenous youth: Settler-colonial challenges for Tikkun Olam—Pedagogies of repair and reconciliation. *Citizenship Education Research Journal*, 5, 14-26.
- Kulig, J. C., Duke, M., Solowoniuk, J., Weaselfat, R., Shade, C., Lamb, M., & Wojtowicz, B. (2010). Aboriginal science symposium: enabling Aboriginal student success in post-secondary institutions. *Rural And Remote Health*, 10(1), 1324, 1-7.
- MacKinnon, S. (2014). Making the case for an Aboriginal labour market intermediary: A community based solution to improve labour market outcomes for Aboriginal people in Manitoba. *Manitoba Law Journal*, 37(2), 277-302.
- McCreary Centre Society. (2014). *Negotiating the barriers to employment for vulnerable youth in British Columbia*. Vancouver, BC : BC Centre for Employment Excellence. Récupéré de <http://www.cfeebc.org/reports/McCreary.pdf>
- McPhee, D., Julien, M., Miller, D. & Wright, B. (2017). Smudging, connecting, and dual identities: Case study of an aboriginal ERG. *Personnel Review*. 46. 1104-1119. <https://doi-org.proxy.lib.sfu.ca/10.1108/PR-10-2015-0270>
- Moïse. H. & Parent, A-Y (aucune date). Analyse de table ronde. Toronto, ON : Fusion Jeunesse.
- Moyser, M. (2017). *Aboriginal people living off-reserve and the labour market: Estimates from the Labour Force Survey, 2007-2015*. Ottawa, ON : Statistique Canada. Récupéré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/71-588-x/71-588-x2017001-eng.pdf?st= DrVO6QL>
- Neeganagwedgin, E. (2013). A critical review of Aboriginal education in Canada: Eurocentric dominance impact and everyday denial. *International Journal of Inclusive Education*, 17(1), 15-31.
- Native Women's Association of Canada. (2009) *Strengthening Aboriginal Girls' and Women's Success*. Ottawa, ON : Association des femmes autochtones du Canada.
- Offet-Gartner, K. (2011). Rewriting HerStory: Aboriginal women reclaim education as a tool for personal and community, health and wellbeing. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1499-1506.
- Ontario Provincial Child Advocate. (2013). *Feathers of Hope: A First Nations youth action plan*. Toronto, ON : Ontario Child Advocate. Récupéré de <https://www.provincialadvocate.on.ca/initiatives/feathers-of-hope/foh-report.pdf>
- Paterson, B. & Hart-Wasekeesikaw, F. (1994). Mentoring women in higher education: Lessons from the Elders. *College Teaching*, 42(2), 72-77.
- Pidgeon, M. (2016). More than a checklist: Meaningful Indigenous inclusion in higher education. *Social Inclusion*, 4(1), 77–91. DOI: <http://dx.doi.org/10.17645/si.v4i1.436>
- Pidgeon, M. (2008). Pushing against the margins: Indigenous theorizing of “success” and retention in higher education. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 10(3), 339–360.
-

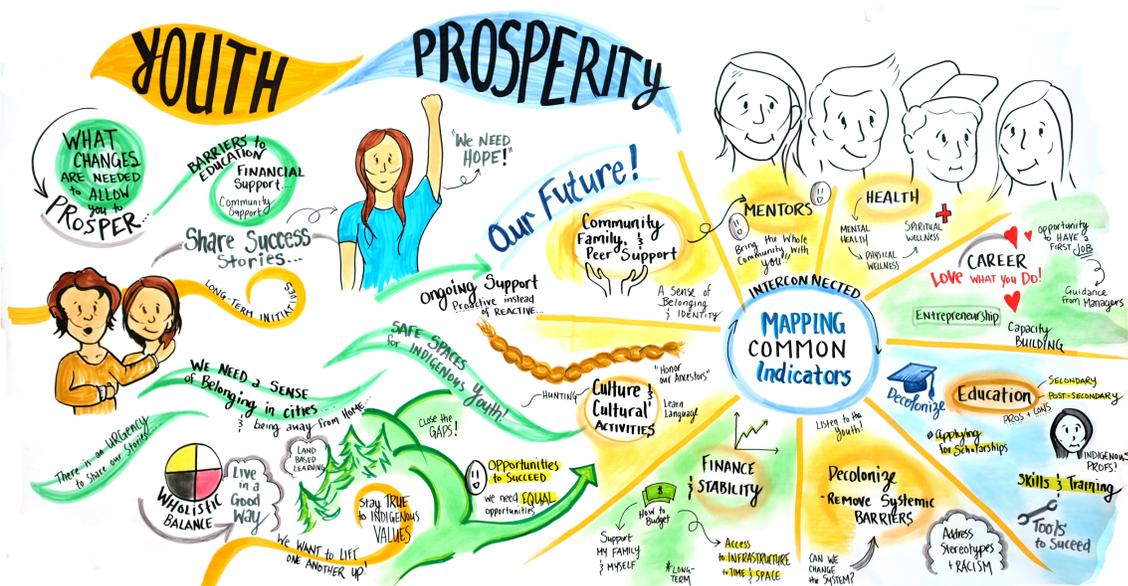
-
- Projet de recherche sur les politiques. (2008). Entre espoir et adversité : la jeunesse autochtone et l'avenir du Canada. *Horizons*, 10(1), 1-104. Ottawa : Gouvernement du Canada. Récupéré de http://publications.gc.ca/collections/collection_2008/policyresearch/CP12-1-10-1F.pdf
- Reading, C. & Wein, F. (2009). *Health inequalities and social determinants of Aboriginal peoples' health*. Prince George, BC : National Collaborating Centre for Aboriginal Health. Récupéré de <https://www.ccsa-nccah.ca/docs/determinants/RPT-HealthInequalities-Reading-Wien-EN.pdf>
- Roche, A.M. Duraisingam, V. Trifonoff, A. & Tovell, A. (2013). The health and well-being of Indigenous drug and alcohol workers: Results from a national Australian survey. *Journal of Substance Abuse Treatment*. 44(1), 17-26. doi:10.1016/j.jsat.2012.01.009
- Roy, L. (2014). Commentary: Leading a fulfilled life as an Indigenous academic. *AlterNative: An International Journal of Indigenous Peoples*, 10(3), 303-310. doi:10.1177/117718011401000308
- Shankar, J., Ip, E., & Khalema, N. E. (2017). Addressing academic aspirations, challenges, and barriers of Indigenous and immigrant students in a postsecondary education setting. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 1-25. <https://doi.org/10.1080/15313204.2017.1409675>
- Shield, R. (2009). Identifying and understanding Indigenous cultural and spiritual strengths in the higher education experiences of Indigenous women. *Wicazo Sa Review*, 24(1), 47-63. doi:10.1353/wic.0.0022
- Shotton, H. J. (2017). "I Thought You'd Call Her White Feather": Native Women and racial microaggressions in doctoral education. *Journal of American Indian Education*, 56(1), 32-54. doi:10.5749/jamerindeduc.56.1.0032
- Statistique Canada. (2017). *Le Quotidien : Les Autochtones et le marché du travail*. Récupéré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/170316/dq170316d-fra.pdf?st=vNsVUMG>
- Statistique Canada. (2017) *Expériences sur le marché du travail des Premières Nations vivant hors réserve : principaux résultats de l'Enquête auprès des peuples autochtones de 2017*. Récupéré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-653-x/89-653-x2018003-fra.htm>
- Timmons, V. (2013). Aboriginal students' perceptions of post-secondary success initiatives. *The Canadian Journal of Native Studies*, 33(1), 231-237. Récupéré de <http://proxy.lib.sfu.ca/login?url=https://search.proquest.com/docview/1498365973?accountid=13800>
- Waterman, S. J., & Lindley, L. S. (2013). Cultural strengths to persevere: Native American women in higher education. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 6(2), 139 - 165. doi:10.1515/njawhe-2013-0011
- Waterman, S., Lowe, S. C., & Shotton, H. J. (2018). *Beyond Access: Indigenizing programs for Native American Student Success*. Virginia: Stylus.
- Whitley, J. (2014). Supporting educational success for Aboriginal students: Identifying key influences. *McGill Journal of Education*, 49(1), 154-181.
-

Annexe A : Dossier graphique du rassemblement jeunesse



Youth Convening, Regina, February 14-15, 2019

LIVE GRAPHIC RECORDING | Drawing Change
Michelle Buchholz



Youth Convening, Regina, February 14-15, 2019

LIVE GRAPHIC RECORDING | Drawing Change
Michelle Buchholz

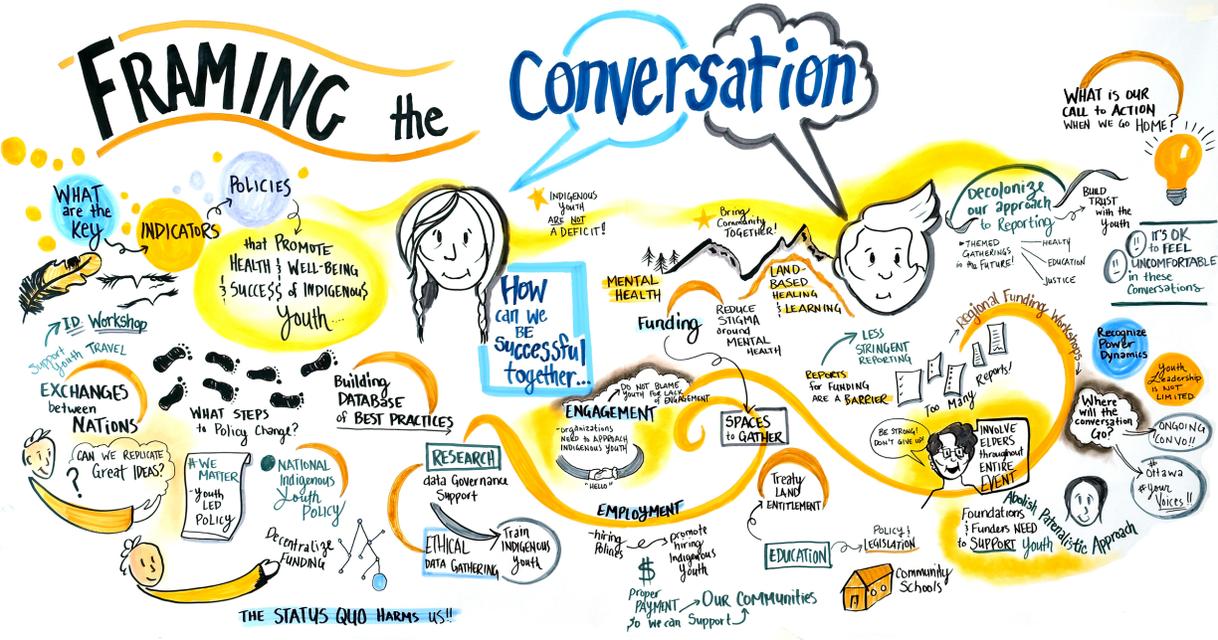
Towards INDIGENOUS Futures



Youth Convening, Regina, February 14-15, 2019

LIVE GRAPHIC RECORDING | Drawing Change
Michelle Buchholz

FRAMING the Conversation



Youth Convening, Regina, February 14-15, 2019

LIVE GRAPHIC RECORDING | Drawing Change
Michelle Buchholz

Annexe B : Ouvrages recommandés

- Association des femmes autochtones du Canada. (2015) *Aboriginal Youth Employment and Training Survey— Summary of Findings*. Ottawa, ON : Association des femmes autochtones du Canada. Récupéré de <https://www.nwac.ca/wp-content/uploads/2015/12/NWAC-Aboriginal-Youth-Employment-and-Training-Survey-Summary-of-Findings.pdf>
- Assemblée générale des Nations Unies. (2007). *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones : résolution / adoptée par l'assemblée générale*. New York, NY : Nations Unies. Récupéré de https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/wp-content/uploads/sites/19/2018/11/UNDRIP_F_web.pdf
- Brant, J. (2012). *Aboriginal women in education: Honouring our experiences a vision of access to and success within the university*. Université Brock, Saint Catharines, ON. Récupéré le 3 août 2018 de <https://dr.library.brocku.ca/handle/10464/3919>
- Commission de vérité et réconciliation du Canada. (2015). *Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir : sommaire du rapport final de la Commission vérité et réconciliation du Canada*. Ottawa : CVR. Récupéré de <https://web-trc.ca/>
- Drummond, D., Sharpe, A, Murray, A & Mask, N (2017). *The Contribution of Aboriginal People to Future Labour Force Growth in Canada*. Ottawa, ON : Centre d'étude des niveaux de vie. Récupéré de <http://www.csls.ca/reports/csls2017-07.pdf>
- Gaudet, J., & Chilton, C. (2018). Milo Pimatisiwin Project: Healthy Living for Mushkegowuk Youth. *IJIH*, 13(1), 20 – 40. <https://doi.org/10.18357/ijih.v13i1.30264>
- Indigenous Youth Voices et la Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations. (2019). *Indigenous Youth Voices: A Way Forward in Conducting Research With and by Indigenous Youth* (pp. 1-20, Rep.). Ottawa, ON : Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada.
- Inuit Tapiriit Kanatami. (2011) *First Canadians, Canadians first: National Strategy on Inuit Education 2011*. Ottawa, ON : Inuit Tapiriit Kanatami. Récupéré de <https://itk.ca/wp-content/uploads/2011/06/National-Strategy-on-Inuit-Education-2011.pdf>
- Julien, M., Somerville, K., & Brant, J. (2017). Indigenous perspectives on work-life enrichment and conflict in Canada. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 36(2), 165–181. <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2015-0096>
- Ontario Provincial Child Advocate. (2013). *Feathers of Hope: A First Nations youth action plan*. Toronto, ON : Ontario Child Advocate. Récupéré de <https://www.provincialadvocate.on.ca/initiatives/feathers-of-hope/foh-report.pdf>
- Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (2018). *Leaving no one behind*. Rome, Italie : Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture. Récupéré de <http://www.fao.org/3/ca0274en/CA0274EN.pdf>
- Wien, F., Denis, J., Dockstator, J., Duhaime, M., Loppie, G., Loxley, C., Castleden, Heather. (2019). First Nation paths to well-being: Lessons from the Poverty Action Research Project. *Global Health Promotion*, 26(3_suppl), 6-16.

Annexe C : Recommandations pour orienter les efforts à venir – réflexions de l'auteure

La responsabilité de se faire témoin doit être assumée avec humilité et considération et requiert principalement des témoins qu'ils écoutent, non seulement avec leurs oreilles, mais aussi avec leur cœur. En observant le travail accompli lors des deux rassemblements, il y a certaines recommandations en matière de processus qui sont mises de l'avant pour honorer les façons autochtones de participer à ces efforts et mettre en pratique le principe « Notre participation, dans toutes les sphères qui nous concernent ». En tant que témoin autochtone ayant la responsabilité de dire la vérité et d'honorer les voix et visions autochtones, j'exprime les recommandations énumérées ci-après.

D'abord et avant tout, toute discussion au sujet des jeunes doit tenir compte des jeunes dans la planification, la prestation et la communication. Bien que cela ait été fait dans une certaine mesure, il était par ailleurs évident qu'il y avait des lacunes et des occasions d'améliorer la façon dont les organisations perçoivent tout effort futur découlant de ces activités. D'entrée de jeu, il faut bien comprendre la raison pour laquelle les jeunes se réunissaient, et ce, même si conversation était dirigée par les jeunes eux-mêmes. Certaines intentions relatives à la mise en place (avec la participation des jeunes lors des étapes de planification) ont permis de s'assurer qu'ils se sentaient respectés et écoutés. Les jeunes Autochtones ont fourni des indications claires en ce sens dans leur rapport intitulé « A Way Forward in Conducting Research With and By Indigenous Youth ». Les principes de la recherche éthique avec les peuples autochtones ne se limitent pas au contexte de la recherche universitaire. En fait, la « recherche » avec, par et pour les peuples autochtones a trait à toute activité de collecte de données au sujet des peuples autochtones et de leurs territoires (animés et inanimés). Le processus revêt la même importance que les résultats – toutes les étapes doivent être menées et dirigées par les Autochtones.

Ensuite, on a posé des questions aux jeunes PNMI, des questions qui méritaient non seulement d'être écoutées, mais aussi d'être mises à exécution : de quelle manière la Fondation Rideau Hall et les autres organisations s'intéressent-elles aux jeunes qu'elles ont convoqués? Comment pouvez-vous nous aider à définir les besoins? Ils ont demandé à l'avance comment leurs voix allaient être entendues lors du rassemblement à Ottawa. Ils ont régulièrement suivi les progrès du projet et du travail accompli au-delà des deux rassemblements nationaux et ont demandé de prendre part à toutes les conversations et actions continues. Ils ont élaboré leur propre ordre du jour en se demandant « quel sera notre appel à l'action à l'issue de ces rencontres? Comment pouvons-nous, en tant que jeunes, poursuivre la

discussion? » Pêchant par l'exemple, les jeunes ont ensuite décidé de dresser une liste de leurs comptes de médias sociaux afin de poursuivre les discussions et les relations (par ex. : Twitter, Instagram).

Enfin, et puisque les relations sont indispensables, le fait d'accorder du temps à leur construction est primordial. Bien que nous soyons au fait des contraintes de temps relatives à un événement d'une journée ou d'une demi-journée, nous devons mettre sur pied des processus en vue des événements futurs pour assurer la création de ces relations et d'un lien de confiance. Ces processus comprennent les éléments énumérés ci-après.

- Effectuer le cercle des présentations en plus petits groupes et inviter les gens à s'asseoir avec d'autres personnes qu'ils ne connaissent pas pour élargir le cercle. Continuer de trouver des façons pour que les participants tissent des liens avec les autres et élargissent les cercles et les réseaux.
- Fournir une photo, une biographie et les coordonnées de tous les participants avant que l'événement n'ait lieu afin que les individus sachent qui sera présent.
- Proposer des occasions à ceux qui ne parlent pas de s'exprimer davantage par l'intermédiaire de certains protocoles convenus au début de l'événement; rappeler aux gens le protocole des cercles (il importe de ne pas tenir pour acquis que toutes les nations ont le même protocole; avoir une conversation sur la façon dont les gens présents perçoivent le protocole).
- Inviter de nouvelles voix à la table afin d'étendre les relations et de renforcer les capacités des organisations de jeunes.
- Être au fait des discours déficitaires (c.-à-d. ceux selon lesquels les PNMI représentent un problème à régler) plutôt que des systèmes qui perpétuent les inégalités et les biais vers les peuples autochtones et remettre ces discours en question. Décoloniser les perspectives pour assurer l'économie duale des peuples PNMI : « *nous ne sommes pas une ressource à extraire* » (citation d'un jeune participant). Nous devons aussi comprendre ce qu'est de travailler de nation à nation et de travailler main dans la main (jeunes et organisations PNMI, colons, établissements scolaires, organismes à but non lucratif, gouvernement, etc.).

Comme l'a recommandé un participant intersectoriel, il importe de mettre au point un cadre qui réunit les jeunes PNMI avec les représentants intersectoriels, un cadre permettant l'établissement de relations

et donnant surtout la possibilité aux jeunes de déterminer eux-mêmes ce que le processus et le travail à venir signifient pour eux.