

October 2024

Revue documentaire sur les expériences des jeunes autochtones en matière d'éducation et d'emploi

Préparé par Fateme Abdi and Jared Leedham

Native Women's
Association of Canada



L'Association des femmes
autochtones du Canada



Generation
4 Equality

Table des matières

Introduction	4
Contexte	4
Défis auxquels font face les jeunes autochtones en matière d'emploi et d'éducation	6
Facteurs influençant le succès	9
Approche holistique	11
Forces uniques des jeunes autochtones	14
Relation	15
Conclusion	16

Introduction

L'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) est une organisation autochtone nationale qui défend les droits, offre des programmes et amplifie les perspectives des femmes, des filles, des personnes bispirituelles, transgenres et de diverses identités de genre autochtones au Canada depuis sa création en 1974. L'AFAC inclut les membres des Premières Nations, vivant dans les réserves et hors réserve, les Indiens inscrits et non inscrits, les personnes privées de leurs droits, les Inuits et les Métis. En tant qu'association locale guidée par des organisations de femmes autochtones de tout le pays, l'AFAC a été fondée dans le but collectif d'améliorer, de promouvoir et de favoriser le bien-être social, économique, culturel et politique des femmes, des filles, des personnes bispirituelles, transgenres et de diverses identités de genre autochtones au sein de leurs communautés respectives et de la société canadienne.

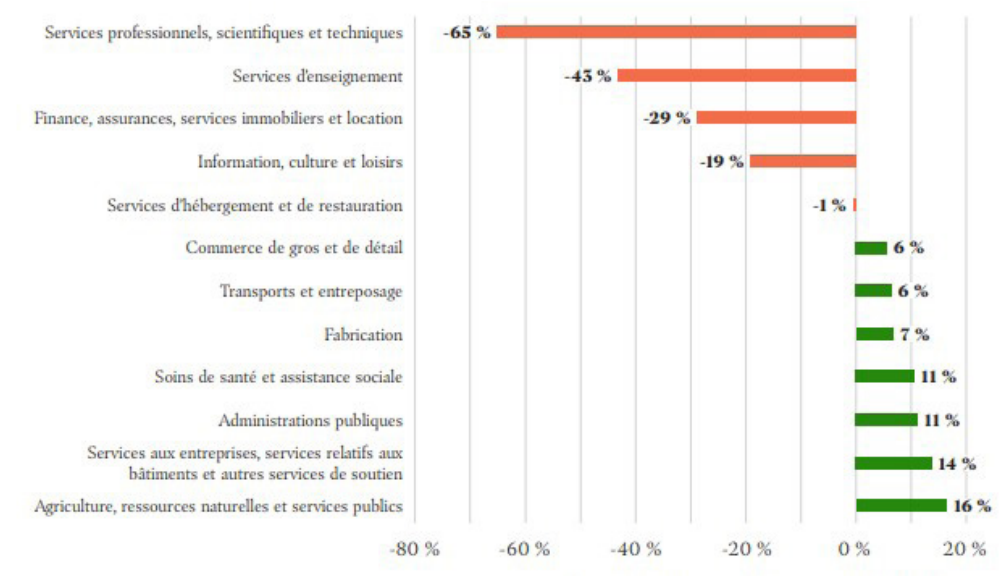
Les jeunes autochtones font face à des défis distincts, notamment des obstacles systémiques à l'éducation et à l'emploi, l'inégalité des chances dans des domaines tels que le logement et la santé, et un accès limité à des ressources éducatives adaptées à leur culture. Par exemple, ils peuvent se heurter à des obstacles financiers et géographiques lorsqu'ils poursuivent des études supérieures, faire face à de la discrimination sur le marché du travail et avoir de la difficulté à trouver un logement abordable et adapté à leur culture. Pour relever ces défis auxquels sont confrontés les jeunes autochtones, l'AFAC a créé le projet Génération pour l'égalité (G4E) qui vise à appuyer les aspirations scolaires et professionnelles des jeunes autochtones âgés de 15 à 30 ans. Au cours de la première phase de G4E, l'AFAC s'est concentrée sur l'égalité des sexes et la diversité, en développant une plateforme en ligne permettant aux jeunes autochtones de poser des questions et de se connecter avec leurs pairs. Dans le cadre de la deuxième phase du projet G4E, l'AFAC élaborera des ressources, informées par les jeunes autochtones, qui permettront de surmonter les obstacles aux possibilités d'études postsecondaires mentionnés plus haut.

Contexte

Au Canada, les disparités entre les populations autochtones et non autochtones ont été mises en évidence par la recherche et la documentation. Plus précisément, les disparités en matière d'éducation et d'emploi, comme le montre la figure 1, montrent que les jeunes autochtones sont confrontés à d'importantes disparités en matière d'emploi dans divers secteurs. Les jeunes autochtones sont particulièrement sous-représentés dans certains secteurs clés, avec une probabilité d'emploi inférieure de 65 % par rapport à leurs homologues non autochtones dans les services professionnels, scientifiques et techniques. Cette tendance est également observée dans les services éducatifs (-43 %),

dans le secteur de la finance et des assurances (-29 %), ainsi que dans le secteur de l'information et de la culture (-19 %). À l'inverse, les jeunes autochtones sont davantage représentés dans des secteurs tels que l'agriculture, les ressources naturelles et les services publics (16 % de plus), les services aux entreprises et de soutien (14 % de plus) et l'administration publique (11 % de plus). Le texte d'accompagnement souligne que de nombreux emplois sont souvent pourvus par l'entremise de réseaux non officiels, auxquels les jeunes autochtones n'ont généralement pas accès, ce qui limite encore davantage leurs possibilités (Deloitte, 2023). Cette disparité dans les possibilités d'emploi souligne les défis constants auxquels les jeunes autochtones sont confrontés pour atteindre des résultats équitables en matière d'emploi au Canada.

Figure 1 : Emploi des jeunes autochtones (âgés de 14 à 24 ans) par rapport aux jeunes non autochtones par secteur d'activité (proportion la plus élevée et la plus faible).



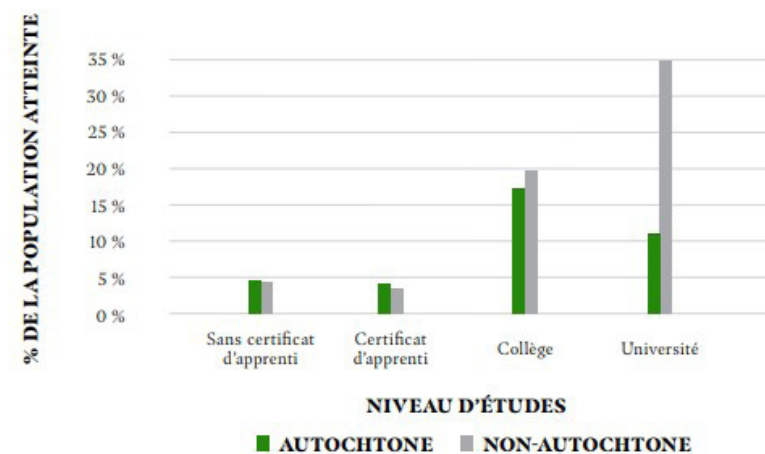
Proportion d'emploi par rapport aux travailleurs non autochtones (%)

Source : Statistique Canada 2021, cité par Deloitte. (2023) p.18



Ces disparités sont encore aggravées par les différences de niveau d'éducation entre les Autochtones et les non-autochtones. Comme le montre la figure 2, le niveau de scolarité atteint par les populations autochtones et non autochtones est important à l'issue de l'enseignement postsecondaire. Bien que les populations autochtones et non autochtones présentent des taux similaires d'éducation dans les métiers non apprentis et apprentis, représentant chacun environ 5 % de la population totale, des disparités apparaissent au niveau collégial et universitaire. Cette disparité peut d'abord être observée au niveau collégial, où environ 20 % des jeunes non autochtones ont terminé leurs études collégiales, comparativement à environ 15 % des autochtones. L'écart se creuse davantage au niveau universitaire, où environ 30 % des personnes non autochtones obtiennent un diplôme universitaire, contre seulement environ 15 % des personnes autochtones. Cette fracture de l'éducation perpétue le cycle de l'inégalité, limitant l'accès des jeunes autochtones à des emplois bien rémunérés et à l'épanouissement professionnel.

Figure 2 - Niveau d'éducation postsecondaire obtenu par les jeunes Autochtones (âgés de 20 à 34 ans)



Source : Statistique Canada 2021, cité par Deloitte. (2023) p. 11

Défis auxquels font face les jeunes autochtones en matière d'emploi et d'éducation

Il est important de discuter des obstacles systémiques et sociétaux auxquels sont confrontés les jeunes autochtones partout au Canada et qui les empêchent d'accéder à certaines opportunités. Les jeunes autochtones sont confrontés à des défis complexes au

cours de leur parcours éducatif et professionnel, façonnés par la colonisation historique et les problèmes systémiques actuels. En 2021, Patrimoine Canada a constaté que les jeunes autochtones des communautés nordiques et éloignées connaissent d'importantes lacunes dans leur développement scolaire. Dans de nombreuses communautés nordiques et éloignées, les communautés autochtones manquent de choix en matière d'établissements d'enseignement de la maternelle à la 12e année et d'établissements d'enseignement supérieur, ce qui oblige les jeunes autochtones à déménager pour poursuivre leurs études, ce qui les éloigne souvent de leur communauté et de leur réseau de soutien. Dans une étude réalisée par Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada (RCAANC) (2022), les répondants des communautés nordiques ont discuté des différents défis auxquels ils ont été confrontés au cours de leurs premières années d'études postsecondaires. Les participants de cette étude ont noté qu'en plus des barrières linguistiques, ils ressentaient un sentiment de décalage et avaient du mal à s'orienter en milieu urbain (RCAANC, 2022). Les sentiments d'isolement et de déconnexion culturelle étaient également courants, ce qui a eu un impact significatif sur la capacité des jeunes autochtones à rester engagés dans leurs études (Idem). Ces problèmes ont joué un rôle crucial dans leur décision de se retirer de leur programme. De plus, d'Antimo (2021) a souligné les défis auxquels sont confrontés les jeunes autochtones, notamment l'isolement culturel, le déséquilibre des pouvoirs, l'héritage des traumatismes et le fait de devoir se débrouiller dans deux univers très différents.

L'isolement culturel dans les environnements éducatifs perpétue souvent les sentiments d'aliénation et d'inadéquation chez les jeunes autochtones (Idem). De plus, de nombreux étudiants autochtones se retrouvent dans des établissements où leurs origines culturelles ne sont pas représentées ou valorisées, ce qui entraîne une déconnexion de leur identité autochtone. Cette expérience peut être particulièrement décourageante pour ceux qui ont quitté leur communauté d'origine pour s'installer dans un centre urbain afin d'avoir accès à l'éducation, car ils peuvent avoir du mal à s'adapter aux normes et pratiques culturelles qui ne leur sont pas familières tout en se sentant détachés de leur propre héritage (MacKinnon, 2015). Ces enjeux sont intimement liés, car l'isolement culturel n'affecte pas seulement les identités individuelles, mais contribue également aux déséquilibres de pouvoir plus larges et aux obstacles systémiques que rencontrent les jeunes autochtones.

Les déséquilibres de pouvoir dans des contextes principalement non autochtones contribuent également à la discrimination et limitent les opportunités d'avancement pour les jeunes autochtones (Idem, 2021). Les traumatismes hérités de la colonisation, notamment par l'entremise d'institutions coloniales comme le système des pensionnats, continuent d'avoir une incidence sur la santé mentale et le bien-être des jeunes autochtones, ce qui crée des obstacles supplémentaires à leur réussite scolaire et professionnelle. De plus, le fait de naviguer entre les identités culturelles autochtones et les systèmes, les institutions et les normes occidentales (coloniaux) complique le parcours d'un jeune autochtone pour trouver et maintenir un emploi adéquat (Crooks, 2009). Pour résoudre ces problèmes, il faut intégrer le



savoir autochtone dans l'éducation, favoriser des environnements de travail positifs et mettre en œuvre des politiques qui encouragent la sensibilisation culturelle et l'équité (Crooks, 2009). Un exemple clair de ces problèmes systémiques plus larges peut être observé dans le système éducatif du Nunavut, où les influences coloniales continuent d'éclipser les connaissances et les pratiques autochtones (McGregor, 2015). Si des initiatives telles que la Commission de vérité de Qikiqtani et la Commission de vérité et réconciliation ont entamé le processus de décolonisation de l'éducation, elles ne sont pas en mesure de mettre en œuvre des solutions à long terme (McGregor, 2015). McGregor (2015) souligne que la véritable décolonisation nécessite un engagement continu et réfléchi avec le passé et le présent, ainsi que l'inclusion active des perspectives autochtones dans la prise de décision. Les éducateurs doivent reconnaître que la connaissance est historiquement conditionnée et en constante évolution, tout comme une rivière qui change avec le temps et les conditions environnementales (Idem). De même, les obstacles à l'emploi auxquels sont confrontés les jeunes autochtones dans les centres urbains reflètent la continuité de ces défis systémiques. Selon Bach et Fayant (2022), ces obstacles comprennent la difficulté à trouver des possibilités d'emploi intéressantes, une expérience de travail insuffisante, la discrimination de la part des employeurs, un accès limité à des moyens de transport sécuritaires et pratiques, et l'absence de mesures d'adaptation pour les personnes neurodivergentes. À cela s'ajoutent les barrières linguistiques et la nature inflexible des horaires de travail qui ne tiennent pas compte des jeunes autochtones dans leur recherche d'emploi. Il convient de noter tout particulièrement les difficultés accrues auxquelles sont confrontés les jeunes autochtones qui doivent s'occuper de leurs enfants, ce qui constitue un obstacle de taille (A7G, 2022). Ces obstacles nécessitent une approche à multiples facettes qui intègre les connaissances autochtones et appuie l'identité culturelle tout en répondant aux besoins uniques des jeunes autochtones, ouvrant finalement la voie à leur réussite dans la réalisation de leurs aspirations éducatives et professionnelles.

Malgré l'éventail des défis abordés, il reste une lacune notable dans la documentation qui examine spécifiquement les expériences distinctes des jeunes femmes, filles, personnes bispirituelles, transgenres et de diverses identités de genre (FFPBTDIG+) autochtones dans les domaines de l'éducation et de l'emploi. Bien que les études sur les jeunes autochtones mettent souvent en évidence des obstacles systémiques tels que les traumatismes historiques, la déconnexion culturelle et les inégalités en matière d'éducation, on ne s'intéresse pas suffisamment à la façon dont ces problèmes sont aggravés par des facteurs qui se recoupent, notamment l'identité de genre, l'orientation sexuelle et la race. Les jeunes FFPBTDIG+ autochtones peuvent être confrontés à des formes uniques de discrimination dans les établissements d'enseignement et sur les lieux de travail, qui diffèrent des expériences de leurs pairs en raison de la combinaison de ces identités.

Facteurs influençant le succès

La réussite scolaire et professionnelle des jeunes autochtones est influencée par divers facteurs interconnectés. Un aspect central est la décolonisation et l'autochtonisation des lieux de travail, ce qui implique d'intégrer les pratiques culturelles autochtones dans les politiques du lieu de travail et de favoriser l'autonomisation des jeunes autochtones par l'entremise de processus décisionnels inclusifs. La lutte contre les disparités systémiques et la promotion de la compréhension culturelle parmi les collègues non autochtones sont également essentielles pour créer des environnements où les jeunes autochtones peuvent s'épanouir. Les principaux facteurs qui contribuent à leur succès sont les suivants :

- La décolonisation et l'autochtonisation des lieux de travail.
- L'enseignement des perspectives non autochtones sur les préjugés et les traumatismes coloniaux
- L'inclusion des cultures et des traditions autochtones pour favoriser l'identité et le bien-être.
- Répondre aux besoins uniques des jeunes autochtones.
- Reconnaître et travailler pour appuyer les forces uniques des jeunes autochtones.
- Favoriser des relations solides (famille, communauté, amis, terre et esprit)
- Des ressources financières pour soutenir les jeunes autochtones dans leur parcours scolaire et professionnel.
- Création d'un environnement éducatif et professionnel sensible à la culture (Haytt, 2019; CHiXapkaid et coll., 2011; Durmush et coll., 2024)

L'un des facteurs les plus importants qui influencent la réussite des jeunes autochtones est le processus de décolonisation et d'autochtonisation des lieux de travail. Il s'agit d'intégrer les pratiques et les connaissances culturelles autochtones dans les politiques du lieu de travail, par exemple en permettant l'organisation de cérémonies telles que la purification par la fumée (smudging) et l'accès aux remèdes sacrés (Hyatt, 2019). De plus, l'autonomisation des jeunes autochtones par l'entremise de processus décisionnels inclusifs et d'une représentation au sein des conseils d'administration garantit que leurs voix sont entendues dans les discussions sur les politiques et favorise un sentiment de pouvoir et d'appartenance (Idem, 2019). La lutte contre les disparités systémiques dans les possibilités d'emploi et la promotion de la compréhension culturelle parmi les collègues non autochtones sont des étapes cruciales vers la création d'environnements de travail inclusifs et respectueux (Idem, 2019). Ces efforts soutiennent non seulement le bien-être et l'identité culturelle des employés autochtones, mais contribuent également à l'efficacité globale de l'organisation et à l'équité sociale.



L'héritage du colonialisme continue d'avoir des répercussions sur les jeunes autochtones, en particulier dans les milieux professionnels. Le facteur des « préjugés et traumatismes coloniaux » dans le contexte de la décolonisation et de l'autochtonisation des lieux de travail souligne les obstacles importants auxquels sont confrontés les jeunes autochtones dans le domaine de l'emploi (Hyatt, 2019). L'oppression coloniale historique et continue, associée à la discrimination systémique et à l'absence de politiques culturellement sûres, a un impact profond sur la santé mentale, la réussite scolaire et l'identité (Idem, 2019). Selon la documentation, des problèmes tels que la réticence à mettre en œuvre des politiques d'emploi efficaces, le racisme et le sexisme omniprésents en milieu de travail et la marginalisation des connaissances et des pratiques autochtones empêchent encore davantage les jeunes autochtones d'atteindre leurs objectifs professionnels. (CHiXapkaid et coll., 2011 & Durmush et coll., 2024). Ces problèmes reflètent un besoin crucial de réformes de politiques qui priorisent l'inclusion des Autochtones, respectent les protocoles culturels et s'attaquent aux préjugés systémiques pour favoriser des milieux de travail équitables et favorables pour les jeunes autochtones.

Les ressources financières sont un autre facteur qui influe sur le développement scolaire et professionnel des jeunes autochtones. CHiXapkaid et coll., (2011) souligne que le fait de fournir un financement adéquat et une aide financière aux étudiants autochtones a un impact significatif sur la décision de poursuivre des études postsecondaires. Le soutien financier comprend, entre autres, l'égalité d'accès à des écoles bien équipées, l'accès à la technologie, ainsi que des mesures de soutien pour le transport et une aide financière pour l'hébergement et les frais de subsistance (ChiXapkaid et coll., 2011).

Enfin, l'offre d'un programme d'études adapté à la culture et d'un milieu de travail culturellement sécuritaire est un autre facteur abordé dans la documentation. Par exemple, Durmush et coll. (2024) ont constaté que « les styles d'enseignement occidentaux sont souvent fondés sur l'obligation pour les étudiants d'apprendre individuellement, ce qui peut constituer un obstacle pour certains étudiants autochtones qui apprennent mieux collectivement, car la culture, les enseignements et les modes de connaissance, d'être et d'agir autochtones dépendent de la collectivité plutôt que des moyens individuels » (p. 11). CHiXapkaid (2011) souligne l'importance d'utiliser une pédagogie adaptée à la culture qui s'appuie sur les forces linguistiques, culturelles, cognitives et pratiques des élèves autochtones. Cette approche aide les étudiants à voir la pertinence de leur éducation pour leur vie et leur avenir, en favorisant un sentiment d'appartenance, de fierté, d'honneur et de respect au sein de l'ensemble du système éducatif (Idem).

En résumé, la réussite scolaire et professionnelle des jeunes autochtones dépend de plusieurs facteurs interconnectés, notamment la décolonisation et l'autochtonisation des lieux de travail, le soutien financier et des programmes d'études adaptés à la culture. Donner aux jeunes autochtones les moyens de participer à la prise de décision inclusive

et promouvoir la compréhension culturelle auprès des collègues non autochtones sont essentiels pour créer des environnements équitables. Il est essentiel d'aborder ces facteurs par l'entremise de politiques et de pratiques réfléchies afin de créer des environnements favorables où les jeunes autochtones peuvent s'épanouir.

Solutions

Plusieurs solutions visant à soutenir les jeunes autochtones dans leur développement scolaire et professionnel ont été identifiées dans la documentation. Ces solutions comprennent :

- Mettre l'accent sur les points forts des Autochtones grâce aux connaissances et aux pratiques culturelles.
- Fournir un soutien approprié pour la transition de l'école au travail.
- Mettre l'accent sur l'intégrité culturelle, la connexion et l'établissement de relations avec les autres.
- Adopter une approche holistique de l'éducation et de l'emploi.
- Utiliser la réconciliation comme outil institutionnel.
- Créer des environnements d'apprentissage plus inclusifs.
- Assurer un soutien accessible aux jeunes autochtones.
- Autochtoniser les lieux de travail pour qu'ils reflètent les cultures et les pratiques autochtones.
- Mettre en œuvre des formations et des politiques obligatoires pour favoriser la sensibilisation culturelle.
- Encourager les employeurs à se renseigner sur les questions autochtones et à sensibiliser leurs employés à ces enjeux.
- Collaborer avec les entreprises et les organisations autochtones pour promouvoir les débouchés économiques. (D'Antimo, 2021; Deloitte, Hyatt 2020; Bach & Fayant, 2022; Pidgeon, 2019).

Adopter ces stratégies peut créer un environnement plus équitable et favorable pour les jeunes autochtones, leur permettant de surmonter les obstacles systémiques et de s'épanouir dans leurs études et leur carrière.

L'une des approches permettant de lutter contre le racisme et les inégalités institutionnelles consiste à « intégrer les savoirs et les modes de vie autochtones dans tous les aspects de l'éducation (Brandt, 2007; Kulig et coll., 2010, cité par Pidgenon, 2019 p.5) ». L'inclusion des



langues et des savoirs autochtones dans le système d'éducation offre des avantages significatifs aux élèves, aux familles et aux communautés autochtones. L'accès aux langues autochtones à l'école augmente le sentiment d'appartenance et la motivation à l'école, ce qui peut entraîner de meilleures performances scolaires pour les jeunes autochtones (Angelo et coll., 2022). La langue est profondément liée au patrimoine culturel, et des études ont montré que l'apprentissage des langues autochtones favorise un sentiment plus fort d'identité, d'estime de soi et de fierté (Idem). Cette connexion aide les étudiants à développer leur résilience et à maintenir une perspective positive sur l'avenir. Dans les établissements d'enseignement Māori en Nouvelle-Zélande, par exemple, les élèves sont immergés à la fois dans leur langue et dans leurs pratiques culturelles, ce qui leur permet de mieux comprendre la matière et de s'engager davantage (Idem). La recherche montre que les élèves des programmes d'immersion en langue maorie sont plus susceptibles de rester à l'école plus longtemps, d'atteindre des niveaux de littératie et de numératie plus élevés, et de développer des compétences de pensée critique à un rythme égal ou supérieur à leurs pairs scolarisés dans un environnement anglais (Idem). Cette approche permet non seulement d'améliorer les résultats scolaires, mais aussi de réduire les taux d'abandon, car les élèves se sentent plus connectés à leur expérience scolaire. (Idem). Par ailleurs, l'intégration des langues et des connaissances autochtones dans le cadre scolaire et professionnel peut avoir un impact profond sur la création d'un environnement de travail plus propice pour les jeunes autochtones. L'amélioration des niveaux d'éducation chez les jeunes a permis d'améliorer les possibilités d'emploi, la stabilité de carrière et d'autres facteurs socio-économiques (Pidgeon, 2019).

En améliorant le niveau d'éducation, il est possible de réduire l'écart d'inégalité entre les Autochtones et les non-autochtones. De plus, grâce au développement universitaire et professionnel, les jeunes autochtones peuvent contribuer à la décolonisation et à l'autochtonisation de la main-d'œuvre, ainsi qu'à l'autonomisation et à l'inspiration des générations futures (Idem, 2019).

Approche holistique

Plusieurs étapes cruciales pour appuyer les jeunes autochtones dans leur développement universitaire et professionnel ont été identifiées dans l'ensemble de la documentation. Ces solutions mettent l'accent sur une approche holistique qui souligne l'importance de tirer parti des connaissances et des pratiques culturelles autochtones, de fournir un soutien approprié pendant la transition de l'école au travail, et de favoriser l'intégrité culturelle, la connexion et les relations. Selon d'Antimo (2021, p. 10), une approche holistique tient compte « des dons uniques et aborde les aspects mentaux, spirituels, émotionnels et physiques du bien-être. » Cette approche préconise des programmes d'études et des cheminements de carrière adaptés à la culture et tient compte des défis auxquels les étudiants autochtones sont confrontés ainsi que de la valeur des forces autochtones.

De plus, Absolon (2010) affirme que les peuples autochtones voient le monde comme interconnecté, encapsulé dans la croyance que « nous sommes tous liés » (p. 74).

Cette approche est également multicouche, englobant divers éléments du bien-être, y compris les aspects spirituels, émotionnels, mentaux et physiques de la vie (Absolon, 2010). Aujourd'hui, une bonne éducation met l'accent sur l'importance d'une approche holistique, ce qui signifie que « les étudiants ont achevé avec succès un processus de développement intellectuel, émotionnel, physique et spirituel qui permet à l'apprenant de contribuer au développement culturel/linguistique, social, politique et économique et à la souveraineté de leurs communautés et de leurs nations » (CHiXapkaid et coll., 2011, p.6). En outre, Pidgeon (2019) affirme que les employeurs doivent prendre en considération des moyens holistiques pour appuyer les jeunes employés autochtones. Cela implique de reconnaître la valeur des connexions avec d'autres Autochtones dans leur domaine et de favoriser le développement d'un tel réseau culturel (Idem, 2019).

Besoins uniques des jeunes autochtones

Le concept de « besoins uniques des jeunes autochtones » a évolué à partir de conversations des participants, soulignant des exigences particulières qui distinguent les jeunes employés autochtones de leurs collègues non autochtones (Hyatt, 2019). Parmi les principaux besoins identifiés, citons le respect de la culture et des perspectives autochtones pour prévenir les préjugés, offrir suffisamment de possibilités de développement pour améliorer les parcours professionnels, et améliorer l'accès à la formation éducative et professionnelle pour surmonter les obstacles systémiques (Hyatt, 2019). Les participants à l'étude menée par Hyatt (2019) ont souligné que les entreprises occidentales négligent fréquemment ces exigences, soulignant l'importance pour les organisations de s'adapter et de soutenir efficacement les jeunes Autochtones pour obtenir des résultats positifs en matière d'emploi. De plus, il a été reconnu que les exigences culturelles qui contribuent au bien-être et à la santé sont des éléments essentiels pour aider les enfants autochtones sur le marché du travail.

Intégrer les connaissances et les cultures traditionnelles autochtones dans un contexte de travail est essentiel pour renforcer le bien-être émotionnel et le sens de l'identité des jeunes employés autochtones. Les participants aux études examinées ont souligné l'importance de combiner ces éléments pour guérir du colonialisme et favoriser un sentiment de sécurité au sein des populations non autochtones (Hyatt, 2019). Les participants à l'étude de Hyatt (2019) ont plaidé en faveur de la préservation des coutumes et des cultures traditionnelles au sein des cultures, des pratiques et de la législation en milieu de travail. Hyatt (2019) a également souligné l'importance d'intégrer une gamme diversifiée de perspectives autochtones lors de l'intégration des savoirs traditionnels, ainsi que la nécessité pour les employeurs non autochtones d'acquiescer une compréhension approfondie de la diversité autochtone afin d'adapter efficacement les pratiques et les politiques en milieu de travail d'une manière efficace et appropriée. De plus, la formation professionnelle et les apprentissages doivent être adaptés pour répondre aux besoins uniques des jeunes autochtones, en mettant l'accent sur la responsabilité des comportements discriminatoires et en favorisant des milieux de travail sécuritaires (CHiXapkaid et coll., 2011). Les employeurs sont encouragés à offrir des salaires décentes, des horaires de travail flexibles et un soutien en matière de santé



mentale pour assurer la stabilité économique et le bien-être général (Idem, 2011). Il est essentiel de collaborer avec les organisations autochtones pour élaborer des programmes et des politiques de formation, ainsi que de mettre en œuvre une formation complète à la sensibilisation culturelle et à la lutte contre le racisme pour tous les employés.

Forces uniques des jeunes autochtones.

Dans l'ensemble de la documentation, les forces uniques des jeunes autochtones et de leurs communautés ont souvent été mises en évidence pour démontrer leur capacité à améliorer les environnements scolaires et professionnels qui facilitent la guérison. L'approche fondée sur les forces déplace l'accent mis sur les déficits vers l'identification et le renforcement des qualités positives, des ressources et de la résilience des individus, des familles et des communautés (Saleebey, 1996, cité par Prehn, 2022). Cette approche met l'accent sur l'autodétermination et reconnaît les capacités, les talents et les aspirations des personnes, même face à l'adversité (Prehn, 2022). En mettant l'accent sur ce qui fonctionne bien, elle favorise l'autonomisation et la croissance. Prehn (2022) a proposé un cadre théorique basé sur les forces autochtones qui est enraciné dans un point de vue autochtone. Les principaux principes de ce cadre comprennent :

- Célébrer la diversité : Honorer la sagesse culturelle, la résilience, les liens avec la terre et les traditions des communautés autochtones.
- Embrasser la croissance : Reconnaître la force et le potentiel de croissance dans l'adversité, en transformant les défis en opportunités.
- Donner vie aux aspirations : Appuyer la croissance personnelle et collective en valorisant les aspirations des individus et des communautés autochtones.
- Favoriser l'autodétermination et la collaboration : Renforcer l'autodétermination grâce à des ressources et au respect de l'expertise autochtone, et en favorisant des partenariats significatifs.
- Utiliser les ressources : Tirer parti des connaissances culturelles, des terres, des réseaux et des traditions autochtones pour relever ensemble les défis.
- Fondement culturel : Veillez à ce que les interventions soient en accord avec les perspectives, les valeurs et la sécurité culturelle des peuples autochtones, en respectant les systèmes de connaissances et les protocoles (Prehn, 2022).

Une optique fondée sur les forces reconnaît également le contexte historique canadien de la colonisation (Crooks et coll., 2009). Au lieu de présenter les taux élevés de violence, de toxicomanie et de pauvreté comme des échecs individuels, Crooks et coll. (2009) suggèrent de replacer ces problèmes dans le contexte de forces historiques et systémiques plus vastes, tout en mettant l'accent sur la résilience des jeunes autochtones. CHiXapkaid et coll. (2011) affirment que les étudiants autochtones doivent avoir la possibilité d'apprendre à connaître leur identité et les forces qu'ils peuvent partager avec les autres étudiants.

Hyatt (2019) souligne également qu'il est important d'inclure les perspectives des jeunes autochtones dans toutes les prises de décision, car cela a un effet positif en revitalisant à la fois les milieux communautaires, universitaires et professionnels grâce à leurs connaissances spécialisées. Selon eux, la mise en œuvre efficace des connaissances des jeunes autochtones repose sur la promotion de la collaboration et d'un engagement significatif.

Par conséquent, pour intégrer les connaissances traditionnelles et les pratiques culturelles autochtones, ces points forts servent d'outils pour guérir des préjudices coloniaux et améliorer les environnements scolaires et professionnels. En mettant l'accent sur ce qui fonctionne bien au sein des communautés autochtones, cette approche favorise l'autonomisation et ouvre des pistes de croissance.

Relation

Le thème des relations est apparu de manière prépondérante dans la documentation examinée, ce qui met en évidence le rôle crucial des employeurs et des lieux de travail dans la promotion des liens avec la communauté autochtone (Hyatt, 2019). Par exemple, la documentation a souligné que l'établissement et l'entretien de relations authentiques avec les jeunes employés autochtones sont tout aussi essentiels pour favoriser un environnement de travail positif et inclusif (Hyatt, 2019; Crooks et coll., 2009). Ces relations étaient considérées comme essentielles pour favoriser la compréhension mutuelle, faciliter l'échange de connaissances et renforcer la confiance entre les groupes autochtones et non autochtones (Crooks et coll., 2009). De plus, les participants ont souligné que le fait de favoriser des relations solides renforce la responsabilisation et la responsabilité des employeurs dans la création de lieux de travail plus sécuritaires et plus inclusifs qui reconnaissent les histoires coloniales et soutiennent efficacement les Autochtones (Hyatt, 2019).

L'une des relations les plus importantes qui ont émergé dans la littérature est le rôle des mentors et des modèles dans les environnements académiques et professionnels. Les mentors et les modèles sont essentiels pour encourager les étudiants autochtones à poursuivre des études postsecondaires (Banch, Fayant, 2023). Selon Indspire (anciennement connu sous le nom de National Aboriginal Achievement Foundation [NAAF]), après la famille, les modèles sont la principale source d'encouragement pour les boursiers de Indspire (Idem, 2023). Les Autochtones vivant en milieu urbain accordent de l'importance à l'éducation officielle, tant pour eux-mêmes que pour l'ensemble des communautés autochtones. Cependant, ils considèrent également l'éducation comme englobant les enseignements des écoles autochtones et l'apprentissage tout au long de la vie auprès des aînés (Idem, 2023). Malgré les différences culturelles et historiques, les peuples des Premières Nations, les Métis et les Inuits dans les villes canadiennes partagent des valeurs et des aspirations communes (Hyatt, 2019). Il existe toutefois des différences dans l'importance accordée au maintien d'un lien étroit avec l'identité autochtone et les modes de vie traditionnels, les personnes des Premières Nations et les Inuits inscrits étant plus susceptibles de mettre l'accent sur ce point que les personnes des Premières Nations non inscrites (Environics, 2010).



L'épanouissement scolaire et professionnel des jeunes autochtones est confronté à des défis de taille, enracinés dans le racisme systémique, une éducation inadaptée à la culture et des systèmes de soutien limités. Des obstacles tels que le manque d'expérience, la discrimination et l'insuffisance des ressources entravent leur transition de l'éducation à un emploi intéressant. L'intégration de l'éducation autochtone dans les programmes d'études et l'augmentation de la représentation autochtone parmi les éducateurs sont des étapes cruciales vers la création d'environnements d'apprentissage favorables. CHiXapkaid (2011) souligne l'importance d'une pédagogie adaptée à la culture qui s'appuie sur les forces linguistiques, culturelles, cognitives et affectives des étudiants autochtones. Cette approche aide les étudiants à voir la pertinence de leur éducation pour leur vie et leur avenir, en favorisant un sentiment d'appartenance, de fierté, d'honneur et de respect au sein de l'ensemble du système éducatif (Idem, 2011).

Conclusion

Les jeunes autochtones au Canada font face à une série de défis complexes qui découlent d'injustices historiques et de barrières systémiques persistantes. Ces défis, allant des disparités en matière d'éducation et d'emploi à l'isolement culturel, soulignent le besoin urgent d'interventions et de soutien ciblés. Pourtant, malgré ces difficultés, les jeunes autochtones font preuve d'une résilience remarquable et possèdent des atouts uniques ancrés dans leur patrimoine culturel et les valeurs de leur communauté. Pour relever efficacement ces défis, il faut adopter une approche globale qui respecte et intègre les perspectives et les pratiques autochtones. En adoptant la décolonisation dans les milieux éducatifs et professionnels, en favorisant les relations de soutien et en assurant un soutien adapté à la culture, nous pouvons créer des environnements où les jeunes autochtones non seulement survivent, mais s'épanouissent. Cette approche favorise non seulement leur développement individuel, mais enrichit également la communauté dans son ensemble, reflétant l'interconnexion profonde entre la réussite personnelle et le bien-être collectif. En fin de compte, l'engagement à répondre aux besoins spécifiques et à tirer parti des forces des jeunes autochtones est essentiel pour créer une société plus équitable et plus inclusive. C'est grâce à ces efforts concertés que nous pourrions construire un avenir où les jeunes autochtones auront les moyens d'atteindre leur plein potentiel, en contribuant de manière positive à leurs communautés et à bien d'autres choses encore.



References

- Absolon, K. (2010). Indigenous wholistic theory: A knowledge set for practice. *First Peoples Child & Family Review*. 5. 10.7202/1068933ar. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/303961857_Indigenous_Wholistic_Theory_A_Knowledge_Set_for_Practice
- Angelo, D & Disbray, S, & Singer, R., O'Shannessy, C, Simpson, J, Smith, H, Meek, B, Wigglesworth, G. (2022). Learning (in) Indigenous languages: Common ground, diverse pathways. OECD Education Working Papers No. 278, Retrieved from: <file:///C:/Users/fabdi/Downloads/e80ad1d4-en.pdf>
- Bach, A., Fayant, G. (2023). From Discriminations to Meaningful Work: A Look into the Status of Urban Indigenous Youth Employment. Assembly of Seven Generations. Retrieved from; https://www.a7g.ca/uploads/9/9/9/1/99918202/79006_discrimination_to_meaningful_work_report_v5f.pdf
- ChiXapkaid, Inglebret, E., & Krebill-Prather, R. (2011). National Indian Education Association, views, and perspectives of native educational success: A national survey of American Indians, Alaska Natives, Native Hawaiians, and others associated with Indian education. Retrieved from: <https://static1.squarespace.com/static/52cfl070e4b048ae22d972b2/t/54abfbele4b0d88dbdc22375/1420557281143/Inglebert+%26+Krebill-Prather+%282011%29.+Views+and+Perspectives+of+Native+Educational+Success%3B.pdf>
- CIRNAC (2022). Report of the Task Force on Northern Post-Secondary Education A SHARED RESPONSIBILITY: Northern Voices, Northern Solutions. Retrieved from: https://northernpse.ca/sites/default/files/2022-05/16513%20CIRNAC%20Northern%20PS%20Edu_AR_EN_2022May20.pdf
- Crooks, C., Chiodo, D., Thomas, D. (2009). Engaging and Empowering Aboriginal Youth: A Toolkit for Service Providers. Retrieved from: [https://www.csmh.uwo.ca/D'Antimo, S. \(2021\). Navigating Two Worlds: Paths to Indigenous Career Success, Indspire. Canada. Retrieved from: https://indspire.ca/wp-content/uploads/2021/11/Navigating-Two-Worlds-Report-EN-Final-WEB.pdf](https://www.csmh.uwo.ca/D'Antimo, S. (2021). Navigating Two Worlds: Paths to Indigenous Career Success, Indspire. Canada. Retrieved from: https://indspire.ca/wp-content/uploads/2021/11/Navigating-Two-Worlds-Report-EN-Final-WEB.pdf)
- Deloitte. (2023). Voice of Indigenous youth leaders on Reconciliation. Volume 2. Retrieved from: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/fcc/ca-en-fcc-indigenous-youth-leaders-on-reconciliation-volume-2-aoda.pdf>
- Durmush, G., Craven, R., Yeung, A., Mooney, J., Horwood, M., Vasconcellos, D., & Franklin, A. (2024) Indigenous youth wellbeing in higher education: a systematic literature review of qualitative studies, *Cambridge Journal of Education*, 54:3, 295-315, DOI: [10.1080/0305764X.2024.2353032](https://doi.org/10.1080/0305764X.2024.2353032)
- Environics Institute. (2010). Urban Aboriginal People Study. Retrieved from: https://www.environicsinstitute.org/docs/default-source/project-documents/urban-aboriginal-peoples-study/main-report.pdf?sfvrsn=b3677b5a_2
- Government of Canada (2021). Canada's first State of youth report: for youth with youth, by youth. Retrieved from: [Canada's first State of youth report: for youth, with youth, by youth - Canada.ca](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-599-x/81-599-x2023001-eng.htm)
- Heritage Canada (2021), Canada's first State of youth report: for youth, with youth, by youth. Retrieved from: <https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/campaigns/state-youth/report.html>
- Hyatt, A. (2019) Retrieved from: Working together: Indigenous knowledges, urban youth, and mental health for career development https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/97516/3/Hyatt_Ashley_E_201911_PhD_thesis.pdf
- Layton, J. (2021). First Nations youth: Experiences and outcomes in secondary and postsecondary learning. Statistics Canada. Retrieved from: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-599-x/81-599-x2023001-eng.htm>
- McGregor, H. E. (2015). Decolonizing the Nunavut School System: Stories in a River of Time. University of British Columbia. Retrieved from: [Decolonizing the Nunavut school system : stories in a river of time - UBC Library Open Collections](https://open.library.ubc.ca/handle/2429/7244)
- MacKinnon, S. (2015). Decolonizing employment: Aboriginal inclusion in Canada's labour market. University of Manitoba Press.
- Pidgeon, M. (2019). Indigenous Youth Well-being: Cultural Empowerment, Education and Employment. Retrieved from: <https://www.rhf-frh.ca/wp-content/uploads/2019/10/Indigenous-Youth-Well-Being-Report-EN.pdf>
- Prehn, J. (2022). An Indigenous Strengths-based Theoretical Framework. *Australian Social Work*, 1-14. Retrieved from: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/0312407X.2024.2340464?scroll=top&needAccess=true#abstract>





Native Women's
Association of Canada



L'Association des femmes
autochtones du Canada

