

Numéro sous la co-direction de
María Eugenia Longo, Natasha Blanchet-Cohen
et Alicia Ibarra-Lemay

BULLETIN
D'INFORMATION
VOL. 18, NO 2
AUTOMNE 2021

Emploi et participation sociale des jeunes Autochtones Indigenous Youth Employment and Social Participation

MARÍA EUGENIA LONGO

Professeure, Institut national de la recherche
scientifique

NATASHA BLANCHET-COHEN

Professeure, Université Concordia

ALICIA IBARRA-LEMAY

Assistante de recherche, Chaire-réseau de
recherche sur la jeunesse du Québec

STÉPHANIE FONTAINE-DUMAIS

Conseillère en employabilité et
enrichissement des compétences,
Regroupement des centres d'amitié
autochtones du Québec

AUDREY PINSONNEAULT

Coordonnatrice recherche et
amélioration continue, Regroupement des
centres d'amitié autochtones du Québec

Version française

Que ce soit à l'échelle des jeunes, des organismes, des entreprises, des institutions académiques, de l'action publique, des structures et normes sociales entourant la société québécoise, des changements sont aujourd'hui nécessaires en vue d'une participation sociale et économique plus inclusive des jeunes Autochtones. Pour y arriver, plusieurs enjeux sont à considérer,

autant au niveau des parcours de vie des jeunes Autochtones que des approches dans les services, du rapport au travail et de la pluralité des visions de la participation sociale des jeunes et des acteurs en interaction avec ceux-ci.

Il est notamment important de reconnaître la diversité des réalités touchant les jeunes Autochtones, tant celles géographiques, culturelles qu'occupationnelles. Un portrait récent sur l'emploi des jeunes au Québec (Longo et al., 2021) montre qu'en 2016, 1,7 % de la population des jeunes de 15 à 34 ans s'identifiait comme Autochtones dont une grande proportion sont jeunes. Parmi eux, les Premières Nations formaient le plus grand groupe (79,7 %), suivies des Inuit qui représentaient 14,7 % et ceux déclarant une identité autochtone multiple ou non incluse ailleurs représentaient 5,6 %. De plus, les jeunes sont répartis de manière variable sur le territoire : 28,3 % des Premières Nations sont âgés de 15 à 34 ans et 47,2 % d'entre eux résident dans des communautés autochtones et 52,8 % dans les villes; près de 70 % des Inuit ont moins de 35 ans, dont 34,8 % ont de 15 à 34 ans et 88,2 % de ces derniers résident

ONT CONTRIBUÉ À CE NUMÉRO...

María Eugenia Longo, Natasha Blanchet-Cohen, Alicia Ibarra-Lemay, Stéphanie Fontaine-Dumais et Audrey Pinsonneault	1
Adam Jourdain	4
Keisha Goodleaf	5
Hugo Asselin, Joanie Caron, Roxane Drainville et Jean-Michel Beaudoin	6
Marco Cloutier	8
Mélanie Paul	9
Lori Beavis	10
Stéphanie Fontaine-Dumais et Audrey Pinsonneault	11
Sophie Mathers	13
Alexa Maxwell et Sean Longboat	15
Karine Awashish	16
Magalie Quintal-Marineau et Béatrice Monfette	17
Gabrielle Vachon-Laurent	19

dans des communautés autochtones (14 villages nordiques du Nunavik) alors que 11,8 % habitent dans les villes.

Par ailleurs, tout en considérant les limites des données de recensement de la population (Lévesque et al., 2019) notons qu'en 2016, en ce qui concerne l'emploi, au Québec, environ un jeune Autochtone recensé sur deux occupe un emploi. Cette proportion est légèrement moindre chez les Premières Nations (46,5 %) que chez les Inuit (51,2 %), mais dans les deux cas elle permet d'observer que leur taux d'emploi reste inférieur à celui des jeunes non autochtones (69,0%). En effet, un jeune des Premières Nations sur trois vivant dans une communauté autochtone occupe un emploi (32,2 %) alors que les jeunes qui vivent dans les diverses municipalités du Québec ont un taux d'emploi de 58,7 %. En raison de la concentration des jeunes Inuit au Nunavik, le taux d'emploi de cette population dans l'ensemble du Québec correspond pratiquement à celui dans les communautés nordiques (51,2 % et 50,5 % respectivement). D'un point de vue temporel, malgré le fait que les données suggèrent une nette progression du taux d'emploi des jeunes des Premières Nations vivant en dehors des communautés (selon *l'Enquête sur la population active*, ces taux sont estimés à 63 % en 2019, comparativement à 57 % en 2016), l'insertion en emploi de l'ensemble des jeunes Autochtones soulève certains défis.

Les jeunes Autochtones cumulent davantage de barrières à l'emploi que leurs homologues non autochtones, que ce soit en termes de diplômes, de formations, de compétences techniques ou en termes d'accès à la préemployabilité (Blanchet-Cohen, Pinsonneault et Fontaine-Dumais, sous presse). Ces enjeux se combinent parfois à des parcours familiaux et relationnels complexes. Les barrières sont accentuées d'autant par les difficultés d'accès, les enjeux de financement des

infrastructures et des ressources collectives adéquates à la formation, la mobilité, le logement, les services sociaux ou la santé physique et mentale des jeunes.

Les activités traditionnelles restent souvent importantes pour ces jeunes en parallèle à l'occupation d'un emploi salarié proposé au sein du marché du travail. Dès lors, les enjeux de conciliation entre la vie personnelle, familiale ou communautaire et la vie professionnelle exigent de nouvelles manières de répondre aux besoins en emploi des jeunes. Dans cette optique, certaines particularités doivent être considérées dans la visée d'épanouissement et d'autonomie des jeunes Autochtones au Québec. L'appartenance culturelle et territoriale, les visions du monde propres aux Autochtones, les effets de la colonisation qui perdure et les défis qu'impose le processus de réconciliation ne sont que quelques-unes de ces préoccupations. Ces aspects dépassent donc les simples mesures statistiques et réclament des réflexions, des échanges et de la créativité de la part de plusieurs parties prenantes.

Dans une perspective de contribution des jeunes et d'enrichissement de la société québécoise, plus largement, une série de questions doivent être soulevées : Quelles sont les formes d'emplois et de participation sociale qui peuvent rejoindre la diversité des jeunes Autochtones? Comment les aspirations professionnelles et personnelles des jeunes Autochtones peuvent-elles mieux s'arrimer entre elles? Comment favoriser l'accès des jeunes Autochtones à des services pertinents en matière d'enrichissement des compétences et d'employabilité? Comment faciliter l'inclusion et l'épanouissement des jeunes Autochtones sur le marché du travail? Quels sont les apports et contributions des jeunes Autochtones au marché du travail, à l'économie et plus largement au développement des communautés et des régions?

Les articles présentés dans ce bulletin contribuent à répondre et à offrir des pistes de solution innovatrices au sujet des questions citées plus haut. Ils présentent des nouvelles approches dans les idées et dans les pratiques. Ils mettent en évidence des initiatives et réflexions qui se veulent respectueuses et ancrées dans les histoires et les cultures autochtones. Appuyés sur des témoignages, certains articles mettent en valeur la vitalité des réseaux de solidarité jeunesse (Vachon-Laurent), la longue tradition coopérative des communautés (Awashish), le potentiel de contribution au développement de la société québécoise et canadienne (Jourdain) ainsi que l'importance de l'entrepreneuriat en milieu autochtone (Paul). D'autres contributions mettent en exergue les réflexions des programmes d'intervention autour du besoin d'espaces artistiques culturellement sécurisants (Beavis), la nécessité d'outils et de dispositifs culturellement significatifs (Mathers), l'intérêt des approches holistiques (Maxwell et Longboat), l'importance de la flexibilité et de travailler par étapes sur le long terme (Cloutier) tout comme l'adaptation des interventions aux besoins des jeunes Autochtones pour réduire leurs barrières à l'emploi (Goodleaf). Finalement, on retrouve des articles issus des recherches scientifiques autour des territoires et des engagements multiples des jeunes (Quintal-Marineau et Monfette), du continuum des services en tant que clé de réussite des interventions (Fontaine-Dumais et Pinsonneault), et de la nécessité d'une vision d'ensemble et multiéchelle pour favoriser des conditions gagnantes à l'insertion (Asselin et al.).

Le large éventail d'interlocuteurs et de thématiques présents dans ce bulletin fait valoir une diversité de voix indispensable et nécessaire dans ce contexte. Ces voix sont portées par des jeunes, employeurs, intervenants et

chercheurs, tous engagés dans la réflexion et dans la pratique pour favoriser le mieux-être des jeunes Autochtones. Ces acteurs ont été réunis lors d'un séminaire organisé le 11 juin 2021 par le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec et la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec¹.

Notes

¹ Nous remercions Ève Desroches-Maheux pour son soutien dans l'élaboration de ce bulletin.

Références

Blanchet-Cohen, N., Pinsonneault, A. et Fontaine-Dumais, S. (2021, sous presse). Aide à l'emploi pour les jeunes autochtones en milieu urbain : des services culturellement sécurisants. Dans A. Lechaume et C. Fleury (dir.). *Les diversités en emploi*. Presses de l'Université Laval.

Lévesque, C., Gagnon, M., Desbiens, C., Apparicio, P., Cloutier, É. et Sirois, T. (2019). *Profil démographique de la population des Premières Nations et du Peuple Inuit dans les villes du Québec, 2001 à 2016*. Cahier ODENA (2019-03). Alliance de recherche ODENA, Réseau de recherche et de connaissances relatives aux peuples autochtones (DIALOG) et Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ),

Longo, M. E., Bourdon, S., Vachon, N., St-Jean, É., Pugliese, M., Ledoux, É., Vultur, M., Gallant, N., Lechaume, A., Fleury, C. et St-Denis, X. (2021). *Portrait statistique de l'emploi des jeunes au Québec dans la décennie 2010-2019. Un bilan d'ensemble très positif, des positions variées envers l'activité et l'emploi et des inégalités persistantes*. Institut national de la recherche scientifique.

English version

Whether at the level of youth themselves, organizations, businesses, academic institutions, public action, or the social structures and norms surrounding Quebec society, change is needed today in order to ensure more inclusive social and economic participation of Indigenous youth. To

achieve this, multiple issues must be taken into account, from the life trajectories of Indigenous youth, to approaches to services, relationships to work and the plurality of visions of the social participation of youth and those who interact with them.

In particular, it is important to recognize the diverse realities Indigenous youth face, including geographic, cultural and occupational realities. A recent portrait of youth employment in Quebec (Longo et al., 2021) shows that in 2016, 1,7 % of the youth population ages 15 to 34 identified as Indigenous. The largest group was First Nations (79,7 %), followed by Inuit (14,7 %) and others reported multiple or other Indigenous identities (5,6 %). Youth are also unevenly distributed across the territory: 28,3 % of First Nations are between 15 and 34 years of age and 47,2 % of them reside in Indigenous communities and 52,8 % in cities; almost 70 % of Inuit are under 35 years of age, 34,8 % of whom are between 15 and 34 years of age, and 88,2 % of them reside in Indigenous communities (14 northern Nunavik villages) while 11,8 % live in cities.

It should also be mentioned, while acknowledging the limitations of population census data (Lévesque et al., 2019), that in 2016, with respect to employment in Quebec, about one in two Indigenous youth surveyed, were employed. This proportion is slightly lower among First Nations (46,5 %) than among Inuit (51,2 %), but in both cases it shows that their employment rate remains lower than that of non-Indigenous youth (69,0 %). One in three First Nations youth living in an Indigenous community is employed (32,2 %), while youth living in Quebec's various municipalities show an employment rate of 58,7 %. Due to the concentration of Inuit youth in Nunavik, the employment rate of this population in Quebec at large, is almost the same as in northern communities (51,2 % and

50,5 % respectively). From a temporal perspective, despite the fact that the data suggests a significant increase in the employment rates of First Nations youth living outside their communities (according to the *Labour Force Survey*, these rates were estimated at 63 % in 2019 compared to 57 % in 2016), the insertion of all Indigenous youth in employment, raises certain challenges.

Indigenous youth have more barriers to employment than their non-Indigenous counterparts, whether it be in terms of diplomas, training, technical skills or access to pre-employability (Blanchet-Cohen, Pinsonneault et Fontaine-Dumais, in press). These issues are sometimes combined with complex family and interpersonal relationships. These barriers are amplified by the difficulties in access, the challenges of infrastructures financing and suitable resources for training, mobility, housing, social services or the physical and mental health of youth.

Traditional activities often remain important to these youth, in parallel with the occupation of a salaried employment offered in the labour market. The challenges of reconciling personal, family or community life with work life require new ways of meeting the employment needs of youth. Indeed, certain particularities must be considered in the context of the fulfilment and autonomy of Indigenous youth in Quebec. Cultural and territorial belonging, Indigenous worldviews, the continued effects of colonization, and the challenges of the reconciliation process are but a few. These aspects extend beyond simple statistical measurements and require reflection, dialogue and creativity on the part of multiple stakeholders.

To foster the contribution of youth and more broadly the enrichment of Quebec society, a series of questions must be addressed: What forms of employment and social participation can connect with

the diversity of Indigenous youth? How can the professional and personal aspirations of Indigenous youth be better aligned? How to help foster the access to relevant services in employability and skill development for Indigenous youth? How to facilitate the inclusion and skill development of Indigenous youth in the labour market? What input and contributions do Indigenous youth bring to the labour market, the economy and, more broadly to the development of communities and regions?

The articles presented in this bulletin help respond to these many issues and offer innovative solutions, setting forth new approaches in the realm of both ideas and practices. They highlight initiatives and reflections that seek to be both respectful of and rooted in Indigenous histories and cultures. Based on testimonies, some of the articles highlight the vitality of youth solidarity networks (Vachon-Laurent), the longstanding cooperative tradition of communities (Awashish), the potential for contributions to the development of Quebec and Canadian society (Jourdain) as well as the importance of entrepreneurship in an Indigenous context (Paul). Other contributions highlight the reflections of intervention programs around the need for safe and

culturally relevant artistic spaces (Beavis), the need for culturally significant tools and frameworks (Mathers), the value of wholistic approaches (Maxwell et Longboat), the importance of flexibility and working in stages over the long term (Cloutier), and adapting interventions to the needs of Indigenous youth in order to reduce their barriers to employment (Goodleaf). Finally, the articles include scholarly research on territories and the multiple commitments of youth (Quintal-Marineau et Monfette), the continuum of services as a key to successful interventions (Fontaine-Dumais et Pinsonneault), and the need for a global and multi-scale vision in order to promote winning conditions for insertion (Asselin et al.).

The broad range of contributors and topics featured in this bulletin, brings to the forefront a diversity of voices that are indispensable and necessary in this context. The voices are those of youth, employers, stakeholders and researchers, all of whom are engaged in reflection and practice, in favour of the well-being of Indigenous youth. These actors were brought together at seminar organized on June 11, 2021 by the Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec and the

Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec¹.

Notes

¹ We thank Ève Desroches-Maheux for her support in the development of this bulletin.

References

Blanchet-Cohen, N., Pinsonneault, A. et Fontaine-Dumais S. (2021, in press). Aide à l'emploi pour les jeunes autochtones en milieu urbain : des services culturellement sécurisants. In A. Lechaume et C. Fleury (Ed.). *Les diversités en emploi*. Presses de l'Université Laval.

Lévesque, C., Gagnon, M., Desbiens, C., Apparicio, P., Cloutier, É. et Sirois, T. (2019). *Profil démographique de la population des Premières Nations et du Peuple Inuit dans les villes du Québec, 2001 à 2016*. Cahier ODENA (2019-03). Alliance de recherche ODENA, Réseau de recherche et de connaissances relatives aux peuples autochtones (DIALOG) and Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ),

Longo, M. E., Bourdon, S., Vachon, N., St-Jean, É., Pugliese, M., Ledoux, É., Vultur, M., Gallant, N., Lechaume, A., Fleury, C. et St-Denis, X. (2021). *Portrait statistique de l'emploi des jeunes au Québec dans la décennie 2010-2019. Un bilan d'ensemble très positif, des positions variées envers l'activité et l'emploi et des inégalités persistantes*. Institut national de la recherche scientifique.

Rêver grand pour changer le monde

ADAM JOURDAIN

Directeur général, Corporation de développement économique Nikanik

Adam Jourdain a présenté son témoignage d'entrée sur le marché du travail, et sa vision du développement économique pour les communautés autochtones à travers ses expériences à la Corporation Nikanik. Celle-ci a pour mandat de supporter la communauté atikamekw de Wemotaci dans son développement économique tout en offrant des services d'aide

Originaire de Uashat mak Mani-utenam, Adam Jourdain est venu présenter en tant que directeur général de la Corporation de développement économique Nikanik. À travers cette expérience, il a été invité à partager ses réflexions sur la façon dont les aspirations professionnelles et personnelles des jeunes Autochtones peuvent mieux s'arrimer et contribuer au marché du travail, à l'économie et plus largement au développement des communautés et des régions.

culturellement pertinents. Par son partage, Adam illustre comment ses aspirations professionnelles et personnelles, en tant que jeune débutant sur le marché du travail, ont pu contribuer au développement de la communauté atikamekw de Wemotaci.

C'est au cours de l'année 2014, moment charnière autant dans sa vie personnelle que dans sa vie professionnelle qu'il a rencontré sa femme, mère de ses trois enfants; qu'il a diplômé du baccalauréat en administration des affaires; et l'année où, en raison de la crise du fer qui

Témoignage

frappait sa communauté natale, a transmis sa candidature pour le poste de directeur adjoint à la Corporation Nikanik. Quelques mois plus tard, il se voyait offrir le poste de directeur général de la corporation. Malgré les difficultés financières dans lesquelles la communauté se trouvait alors et son isolement géographique des grands centres qui venait restreindre les opportunités économiques, Adam était déterminé à relever le défi d'améliorer la situation économique de la communauté. C'est avec beaucoup de fierté qu'il a souligné que la communauté est passée de seulement 200 000 \$ de projets socioéconomiques à 186 millions de dollars en quelques années à peine.

Cette croissance a permis à la communauté de se doter d'un plan de

relance économique ambitieux. Cette réalisation atteste, selon lui, des aspirations de la communauté de briser le statu quo qui la maintient dans une situation de précarité économique et de participer au développement économique du Québec et du Canada.

« Je pense sincèrement qu'on peut cohabiter ensemble, qu'on peut utiliser les ressources ensemble, puis je pense que c'est dans cette vision-là que nous on a ... On veut des projets qui touchent nos ressources naturelles, on veut également aussi participer à la croissance économique du Québec et du Canada. »

Pour Adam, le rêve doit nourrir les aspirations des jeunes et de la communauté malgré les difficultés

auxquelles sont confrontées les communautés. Il n'est plus suffisant de recevoir des montants en échange de l'exploitation des ressources.

« Je crois qu'une collaboration entre les Autochtones et les Allochtones est ... On n'a pas le choix de passer par là pour avoir une économie forte ensemble, une économie qui est inclusive. Puis, je pense que c'est l'avenir pour nous ... Pour nous, dans le développement économique, puis également aussi chez nos amis les Québécois et Canadiens. »

La collaboration de toutes et de tous va de pair avec le développement. Les communautés autochtones doivent prendre leur place dans l'économie québécoise et canadienne.

Program

Listening to youths' needs: The first step toward employment

KEISHA GOODLEAF

Workforce development program manager,
Tewatohnni'saktha

The ACE program, consisting of both practice and theory, spans 26 weeks. The program started out with the goal of working with Indigenous youth on four essential skills: teamwork, communication, computer proficiency and entrepreneurial skills. In other words, essential and useful skills that better equip Indigenous youth to enter into the labour market.

« Part of what we do at Tewatohnni'saktha is to create programming for individuals in our community when we see a need. »

The initial objective of the ACE program was to have these Indigenous youth complete a 26-week program where they would learn the theory and skills needed

Keisha Goodleaf is Kanien'kehá:ka from the community of Kahnawà:ke. She worked closely with Kanien'keha:ka youth in her previous role as Program Manager for the Achieving Concrete Essentials (ACE) Program at Tewatohnni'saktha, Kahnawà:ke's Economic Development Commission. This role allowed her to witness firsthand the impacts of the program on Indigenous youth wanting to enter the labour market.

to develop their own business plan with the goal of eventually being able to open their own social enterprise. This was found however to be unrealistic since many were lacking the basic math, computer and writing skills, which are all essential to the creation of a business plan. It became evident that there were also underlying personal issues and barriers preventing some youth from succeeding in the program as well as in the labour market.

Thus the program was redesigned after the second and third cohort in order to truly meet the needs of these youth and create their own forms of success. So, the ACE program built partnerships with

local social services in Kahnawà:ke to give these youth the opportunity to enter the labour market and be able to have support workers available to guide them throughout. They also decided to focus more on developing the program around the youths' interests and improve upon their current weaknesses. As well, a partnership was created with their local adult education institution to be able to offer the youth academic advancement or the opportunity for them to finish their high school diploma while in the program. The workshops focused on conflict resolution, time management, personal finance management, teamwork and leadership. These skills seemed to be more of a

priority to work on for these youth. Once the youth completed the theory component of the ACE program, they were given the opportunity of working at a local business, thus helping to put the theory they learned into practice.

Through ACE, Tóta Ma's Cafe was created. This social enterprise aims at filling a need in the Kahnawà:ke community as well as a need for these youth.

« The mission of the Café is to provide Indigenous-owned or produced coffee, food products, and retail items, all while operating within the values of low waste, language and culture and environmental responsibility. »

All the revenue that comes from the cafe is reinvested to help cover its operating expenses so it can continue to serve as a training and learning facility and provide opportunities for these youth to build on their employment skills and to gain valuable work experience.

The program, which was intended to span three years, received an additional year of funding, allowing for more youth to learn and enter the labour market and enabling a social enterprise such as Tota Ma's to continue to exist and help youth and the community.

Overall, in the course of the many modifications that occurred during the three-year span of the program and the six cohorts, 192 participants went through the ACE Program, making for a completion rate of ninety two percent.

Four out of the six participants who didn't complete the program ended up leaving because they found employment elsewhere. Fifty-five percent of the participants either went back to school or became employed after completing the ACE Program.

Over the three years of the program, and in order for Indigenous youth to be successful and included in the labour market, modifications were needed to better suit their reality and better equip them for success. What may work for one group of youth may not work for another, and allowing the space and time for changes to be made will help increase the success of youth and the program. Listening to youths' needs must therefore come first, to truly allow them to achieve success in the labour market

Recherche

Des conditions gagnantes pour faciliter l'insertion en emploi des jeunes Autochtones

HUGO ASSELIN

Professeur, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

JOANIE CARON

Diplômée, doctorat en études autochtones, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

ROXANE DRAINVILLE

Étudiante au doctorat en éducation, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

JEAN-MICHEL BEAUDOIN

Professeur, Université Laval

Depuis quelques années, le marché de l'emploi est le théâtre d'un curieux paradoxe : alors que d'un côté les entreprises se plaignent d'une rareté – voire d'une pénurie – de main-d'œuvre, de l'autre côté plusieurs communautés autochtones affichent encore un taux d'emploi nettement inférieur à celui de la

moyenne québécoise. De plus en plus d'entreprises réalisent qu'une partie de la solution au problème de rareté de main-d'œuvre se trouve dans la population autochtone. Toutefois, plusieurs barrières empêchent encore ces bonnes intentions de se transformer en effets positifs concrets pour les personnes autochtones en recherche d'emploi. C'est particulièrement vrai pour les jeunes, qui représentent une proportion importante de ces populations.

Nos travaux de recherche permettent d'identifier un certain nombre de conditions gagnantes pour faciliter l'insertion en emploi des jeunes Autochtones (Asselin et Drainville, 2020; Caron, Asselin et Beaudoin, 2019, 2020; Proulx et al., 2020). Ces conditions peuvent relever de la personne

elle-même, de son entourage, du milieu de travail, ou encore du contexte socio-économique général.

Les motivations personnelles et le soutien de l'entourage

Du côté individuel, il est important que les jeunes Autochtones souhaitant intégrer le marché du travail augmentent leur employabilité, c'est-à-dire leur attitude, aptitude et capacité à trouver et conserver un emploi. Cela implique une bonne santé physique et mentale. Par ailleurs, puisque la motivation *pour* l'emploi est conditionnelle à la motivation *en* emploi, un certain travail d'introspection est nécessaire pour cibler ses besoins et ses objectifs afin d'identifier l'emploi y correspondant. Plusieurs emplois ont des exigences particulières auxquelles il faut pouvoir correspondre : posséder un permis de

conduire, maîtriser le français ou l'anglais, s'accommoder d'horaires irréguliers, etc. De plus, la majorité des emplois – surtout les plus stimulants et intéressants – nécessitent une formation. Il faut s'informer des formations offertes et du soutien financier disponible, afin d'acquérir les compétences requises.

Le soutien de la famille et des amis augmente la confiance en soi, qui joue un rôle crucial dans les premières expériences de travail. Au-delà des encouragements, l'entourage peut aider de multiples façons. Par exemple, il peut mettre en contact de jeunes Autochtones en recherche d'emploi avec des employeurs potentiels en leur indiquant des sources où sont affichés des postes. La famille peut garder les enfants, cuisiner des repas, aider au transport, ou offrir toute forme de répit qui aide à la conciliation travail-famille. La communauté peut aussi contribuer en affichant les emplois et les formations disponibles, en offrant du soutien financier ou logistique, et en mettant en avant des modèles de persévérance et de réussite. Les communautés devraient aussi faciliter la mobilité des jeunes Autochtones entre les communautés, les territoires traditionnels et les milieux urbains. Plutôt que de lutter contre cette mobilité (parfois perçue comme une problématique d'exode), il convient de faciliter les déplacements des jeunes vers les lieux où s'offrent certaines formations et pour se rendre dans les milieux de travail.

Un milieu de travail culturellement sécuritaire

Le milieu de travail occupe évidemment une place centrale dans toute stratégie d'insertion en emploi de jeunes Autochtones. Les actions que peuvent poser les entreprises à cet égard commencent au moment de la recherche d'emploi et se poursuivent en milieu de travail. Une bonne pratique s'élève

au-dessus de toutes les autres pour son efficacité : l'embauche d'agentes ou d'agents de liaison. Ces personnes de confiance offrent une aide inestimable aux jeunes Autochtones en recherche d'emploi en leur indiquant les postes disponibles, en les aidant à monter leur dossier de candidature, et en informant les entreprises des conditions et particularités dans la communauté. Des postes d'agentes ou agents de liaison peuvent également faire le lien avec les jeunes vivant en milieu urbain, par exemple dans les Centres d'amitié autochtone.

« L'encadrement des jeunes Autochtones, qui en sont souvent à leur première expérience de travail, doit chercher un équilibre entre rigueur et flexibilité. »

Les entreprises doivent afficher les postes là où les jeunes Autochtones s'informent. Parmi les meilleurs canaux de communication figurent les réseaux sociaux, les radios communautaires et les babillards dans les conseils de bande et les centres d'amitié. Quand de jeunes Autochtones posent leur candidature à un emploi, il est primordial que le processus de sélection soit culturellement sécuritaire. Par exemple, une personne autochtone devrait systématiquement faire partie des comités de sélection. De plus, les entrevues d'embauche devraient se focaliser davantage sur les aptitudes et capacités que sur les diplômes ou attestations, qui peuvent être obtenus plus tard, notamment par l'entremise de programmes internes de formation et de conciliation travail-études.

L'offre de séances de sensibilisation interculturelle dans les milieux de travail permet de faciliter la compréhension

mutuelle et le vivre-ensemble. Ces formations doivent être offertes à tous : Autochtones et Allochtones, en situation d'emploi ou de supervision, jusqu'au personnel de direction. De plus, les milieux de travail doivent être culturellement sécuritaires, notamment en organisant des activités culturelles et en aménageant des lieux favorisant les pratiques culturelles (p. ex. : endroit pour cuisiner et partager des mets traditionnels).

L'encadrement des jeunes Autochtones, qui en sont souvent à leur première expérience de travail, doit chercher un équilibre entre rigueur et flexibilité. La rigueur est de mise pour que les attentes soient claires, les conditions sécuritaires, les objectifs réalistes et les résultats mesurables. Mais la flexibilité est aussi nécessaire, notamment pour faciliter la conciliation travail-famille-études. Jumeler les jeunes Autochtones à des mentors est une condition gagnante d'insertion et de rétention. De plus, afin de retenir les jeunes à long terme, il est important de leur offrir des possibilités de progression interne et de les soutenir dans l'atteinte des capacités nécessaires.

Des politiques socio-économiques favorables à l'insertion des jeunes Autochtones

Enfin, de nombreux facteurs externes influencent l'insertion en emploi des jeunes Autochtones. Les politiques socio-économiques gouvernementales peuvent faciliter l'accès aux formations nécessaires, offrir du soutien financier et favoriser la conciliation travail-famille-études. Les nombreuses politiques mises en place récemment pour favoriser l'insertion de la main-d'œuvre immigrante ont démontré la capacité d'agir des gouvernements. Il est étonnant que des efforts similaires tardent à être consentis auprès des jeunes Autochtones. Heureusement, comme le dit l'adage, il n'est jamais trop tard pour bien faire.

L'amélioration des conditions socio-économiques des familles et des communautés autochtones est en partie tributaire de l'insertion en emploi des jeunes Autochtones, qui nécessite l'adoption de pratiques culturellement sécuritaires au sein des entreprises. Les jeunes Autochtones font sans conteste partie de la solution à la problématique de rareté de main-d'œuvre. Leur insertion en emploi est l'affaire de tous et bénéficiera à tous.

Références

Asselin, H. et Drainville, R. (2020). Are Indigenous youth in a tug-of-war between community and city? Reflections from a visioning workshop in the Lac Simon Anishnaabeg community (Quebec, Canada). *World Development Perspectives*, 17. <https://doi.org/10.1016/j.wdp.2019.100168>.

Caron, J., Asselin, H. et Beaudoin, J.-M. (2019). Attitudes and behaviors of mining sector employers towards the Indigenous workforce. *Resources Policy*, 61, 108-117. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2019.02.001>

Caron, J., Asselin, H. et Beaudoin, J.-M. (2020). Indigenous employees' perceptions of the strategies used by mining employers to promote their recruitment, integration and retention. *Resources Policy*, 68. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2020.101793>.

Proulx, G., Beaudoin, J.-M., Asselin, H., Bouthillier, L. et Théberge, D. (2020). Untapped potential? Attitudes and behaviours of forestry employers toward the Indigenous workforce in Quebec, Canada. *Canadian Journal of Forest Research*, 50, 413-421. <https://doi.org/10.1139/cjfr-2019-0230>

Programme

Prendre le temps : vers une stratégie d'intervention significative

MARCO CLOUTIER

Conseiller, Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or (CAAVD)

S'appuyant sur plus d'une décennie d'expérience en la matière, le Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or a participé au courant des deux dernières années à une démarche de recherche collaborative menée par le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ) en vue de documenter l'approche et la portée des services orientés vers l'emploi au sein du Mouvement des Centres d'amitié autochtones du Québec.

L'équipe des conseillers en emploi et en enrichissement des compétences du CAAVD avait elle-même déjà entamé une réflexion pour améliorer ces services. L'un des éléments fondamentaux qui a été relevé est de mieux connaître les participants intéressés à bénéficier des services orientés vers l'emploi pour mieux répondre à leurs besoins. Le portrait de deux « types » de participants a été identifié. Les premiers sont ceux qui ont complété leurs études au niveau secondaires, qui ont une certaine expérience en emploi et qui ont besoin d'un accompagnement vers l'emploi. Le second type de participants comprend ceux qui ont peu ou pas du tout

Marco Cloutier est Anishnabe et conseiller en emploi et en enrichissement des compétences au Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or (CAAVD) depuis 2016. Il a vu s'amorcer, au fil du temps, les réflexions et les changements en matière de services en employabilité et en enrichissement des compétences dans les Centres d'amitié autochtones du Québec, et plus précisément au Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or.

d'expériences en emploi et qui n'ont souvent aucun diplôme. Ceux-ci cumulent aussi plusieurs défis personnels qui les empêchent d'obtenir un emploi et de le maintenir. Les barrières à l'emploi de ces participants se situent souvent sur le plan personnel (éducation, habitudes de vie, conditions familiales, état de santé, etc.), mais elles se retrouvent aussi sur le plan de la société, encore peu ouverte à la réalité et à l'histoire des Autochtones. En effet, les jeunes Autochtones subissent diverses pressions de conserver et de renforcer leur identité culturelle, mais également de s'insérer et de répondre aux exigences du marché du travail.

De plus, il n'y a pas si longtemps, tant au niveau de l'économie que du gouvernement, il y a eu une prise de conscience du fait que le Québec a besoin des personnes autochtones pour combler les besoins de main-d'œuvre. Les jeunes se retrouvent donc avec une pression énorme sur les épaules :

« Hier on n'était personne, mais aujourd'hui tu es le présent et tu es l'avenir! Il y a aussi la réalité que le monde ne nous appartient pas vraiment parce qu'on vient d'une place qui est plus culturelle, puis encore aujourd'hui, on cherche à renforcer la culture parce qu'on est en train de la perdre, puis il y a le monde de l'emploi qui nous veut aussi. »

En partant de ces constats et d'autres observés dans les parcours en employabilité offerts par le CAAVD, leurs intervenants ont revu leur programme d'enrichissement des compétences. Leur historique de service a démontré que la durée maximale de l'ancien programme, qui était de six mois, n'était pas suffisante pour permettre un impact significatif dans les parcours de vie des jeunes. En effet : « *En six mois, on ne change pas une vie.* » Le nouveau programme est maintenant plus long et il est offert sur 4 ou 5 étapes.

La première étape est cruciale, elle est vraiment la plus importante. Cette étape, plutôt informelle, peut durer de

quelques semaines à plusieurs mois. Lors de cette étape, il est hors de question d'asseoir les participants comme dans une classe et de faire des ateliers de façon magistrale. C'est l'étape de prise de contact et de création de liens de confiance avec les participants. Le CAAVD va même jusqu'à offrir du transport et le déjeuner aux participants pour favoriser leur mieux-être et ainsi, leur donner le goût de poursuivre.

« Donc, le but de la première étape, c'est ... C'est vraiment de donner le goût de faire quelque chose : sortir de chez vous, vient faire quelque chose avec nous autres. »

Pendant la deuxième étape, mais également tout au long du programme, les intervenants accompagnent les individus sur plusieurs autres sphères de leur vie. Les participants font beaucoup de travail sur eux-mêmes.

« On n'est pas là pour leur dire quoi faire. On est vraiment là pour les écouter et les accompagner. »

Les intervenants s'assurent d'adapter les services qu'ils offrent aux besoins des personnes dans le but de leur donner confiance en eux-mêmes, envers les intervenants et les services offerts. La reconnaissance de la culture apparaît tout au long des parcours de chaque individu. Les parcours en employabilité deviennent ainsi pour certains participants un espace de valorisation de leurs propres compétences et savoirs, de même que de leur identité autochtone.

« On veut vraiment essayer que tu retrouves ta confiance, une confiance en soi pour que tu sois capable de faire confiance aux autres, puis parler de tes rêves parce que souvent, bien, on n'en parle plus parce qu'on n'en a pas. »

Pour ce qui est des dernières étapes, les participants sont vraiment incités à passer à l'action et à travailler en équipe. Ils doivent miser sur leurs forces et ne pas craindre de prendre leur place dans un groupe.

Finalement, les modifications apportées permettent une plus grande flexibilité et font en sorte que les participants peuvent réellement prendre le temps de travailler sur eux-mêmes, de régler certains défis personnels. Les parcours orientés vers l'emploi dans les Centres d'amitié autochtones sont très souvent une porte d'entrée vers d'autres services plus spécifiques, pour l'individu, mais aussi pour sa famille et cela favorise le mieux être global de la communauté autochtone urbaine.

L'entrepreneuriat autochtone : emploi et sécurisation culturelle

MÉLANIE PAUL

Présidente, Inukshuk Synergie

Ayant grandi dans la communauté innue de Mashteuiatsh, Mélanie a été témoin de différentes problématiques dans sa jeunesse qui l'ont incitée à entreprendre des études universitaires en travail social afin d'aider les membres de sa communauté. Ses études lui ont permis d'identifier que trois problématiques majeures, soit : la pauvreté, la toxicomanie et la violence, possèdent des liens étroits entre elles et qu'elles nécessitent une intervention d'ensemble :

« Dans les causes entre la pauvreté et la toxicomanie, c'est un peu comme la poule et l'œuf, en fait. On avait de la difficulté à voir si le fait que les gens consomment faisait en sorte qu'il y avait de la difficulté à se trouver de l'emploi ou vice versa. »

D'abord intervenante sociale, domaine dans lequel elle a travaillé quelques années, Mélanie Paul est aujourd'hui présidente d'Inukshuk Synergie et coprésidente de Akua Nature. Bien que le travail social et l'entrepreneuriat soient souvent perçus comme deux domaines éloignés, le pont entre les deux est au cœur de la démarche de Mélanie.

Bien que son travail dans ce domaine à la suite de ses études lui ait permis d'aider des gens, elle sentait que quelque chose « de plus grand » devait être mis en place, quelque chose qui favoriserait « le raccrochage ». Peu de temps après, son père lui a offert de venir travailler au sein de l'entreprise familiale. Elle a d'abord été hésitante puisque, d'une part, elle souhaitait plutôt continuer à servir les gens de sa communauté et, d'autre part, elle ne voyait pas comment ses compétences d'intervenante pourraient contribuer au poste qui lui était offert. Toutefois, son père a su la convaincre en lui démontrant qu'à travers la création d'emplois, il est possible d'avoir un

impact positif sur les gens en les aidant à retrouver une fierté et en leur donnant des moyens pour réaliser leurs projets :

« Quand on est un employeur, on crée de l'emploi, on crée de la richesse, on aide les gens à justement retrouver une fierté, réaliser leurs rêves. Puis, on peut aussi redonner à la communauté dans différentes organisations, que ce soit au niveau du sport, que ce soit au niveau [...]. Puis les gens, ça leur permet de découvrir leur passion, de se trouver, de trouver des éléments raccrocheurs. »

Témoignage

Depuis ce saut dans l'entreprise familiale, Mélanie a entrepris diverses études en entrepreneuriat. À travers ce nouveau regard de gestionnaire de ressources humaines qu'elle a enrichi de son bagage d'expériences, Mélanie a pu observer certains facteurs facilitant l'insertion des travailleurs, dont l'accès à des formations et le sentiment de sécurité culturelle. Dans cette perspective, l'entreprise familiale a

mis en place un programme de mentorat dans le but d'offrir différents services d'accompagnement aux travailleurs. En témoignage de succès, l'entreprise a réussi à embaucher 40 % à 50 % d'employés autochtones.

« Les entrepreneurs doivent avoir une ouverture d'esprit et miser sur la force des individus pour qu'ils soient fiers de qui ils sont et de leur ethnicité aussi. »

Autrement dit, les entrepreneurs, et plus spécifiquement les entrepreneurs autochtones, pourraient jouer un rôle clé afin de faciliter l'inclusion et l'épanouissement en offrant un niveau d'accompagnement culturellement sécurisant et adapté aux divers besoins des jeunes.

Program

Culturally safe spaces for Indigenous youth: Indigenous artist-run centres

LORI BEAVIS

Executive Director, Centre d'art daphne

daphne is a non-profit organization « committed to serving the needs of emerging, mid-career, and established Indigenous artists through exhibitions and associated programming, workshops, residencies, and curatorial initiatives. daphne encourages a culture of peace through critical respectful exchange with our Indigenous and non-Indigenous peers and audiences. » This artist-run centre provides a space for artists who create experimental and non-commercial art, to showcase their art in an environment and space of respect. An important aspect of artist-run centres is that they are a network and a space where artists, writers, curators and gallery owners can meet and develop works together. Artists creating through different art mediums come together in a shared safe space to learn, teach and engage with each other.

daphne is one of the many artist-run centres that have been available to artists around Canada, but it is unique in the way it represents Indigenous knowledge and practices and makes sure they are highlighted throughout all its exhibitions and programming.

Lori Beavis, Anishinaabe, is the Executive Director of Centre d'art daphne, the first Indigenous artist-run centre in Montreal. She has been involved with artist-run networks for over 20 years as an independent curator, art educator and art historian. She has been actively involved in conversations on art, identity and self-representation in Indigenous peoples' art practices. With her vast knowledge and experience, she is helping to build daphne.

« We are invested in the intergenerational transfer of knowledge. Through the exhibition, programming, and daily running of the art centre, daphne does prioritize the knowledges, protocols, and methodologies of individual artists, Nations, and communities. daphne is an accessible space for Indigenous artists at all stages of their careers. We are also a gathering space where people come to see art and teach or learn new skills, and to be together to visit. daphne is a place where people will build relationships to one another and to knowledge. »

The way that daphne as an artist-run centre, with Beavis as its Director, ensures that it is a culturally safe space for Indigenous artists is by incorporating teachings and cultural traditions from both Kanien'kehá:ka and Anishinaabe culture. These are the cultures and traditions in which their Board Members are steeped and through their

knowledges these traditions and protocols are incorporated into all aspects of the centre. For example, the Ohén:ton Karihwatéhkwén (also known as the Thanksgiving Address, which means the words that come before all else in Kanien'keha) is always recited at gatherings. The Centre ensures that those who attend the gatherings also play a part, by reading and reciting passages and being a part of the Ohén:ton as active members and not just as audience members. They also make sure that the centre is grounded in the teachings imparted in the Ohén:ton Karihwatéhkwén as well as the Anishinaabe Grandfather teachings.

« These are cultural traditions that strengthen community. daphne is intent on building relationships and creating community. Protocols are how we celebrate that which is an intrinsic part of our cultures, and making them part of our celebrations and gatherings contributes to our well-being and good minds. »

daphne is located in Montreal, a city home to diverse cultures, traditions, languages and Nations. daphne works diligently to incorporate both English and French into the centre and First Nations, Metis and Inuit languages into their activities and exhibitions. In its first year of operations, daphne has worked hard since becoming a public entity and has received overwhelming support from

community members, organizations and initiatives wishing to collaborate with them. This has been a wonderful outpouring of support but also somewhat overwhelming, given the small team. Even with these challenges, daphne has proven to be a necessary service and space for the Indigenous community in Montreal, one that will continue to strive to serve their community.

Artists-run centres have always paved a way forward in Canada, allowing artists at all levels to take control of their art and use the space provided in meaningful ways. As an emerging institution, daphne works hard to ensure that all feel welcome and included in the space. In sum, the centre is a unique and a much-needed space for artists, offering a new and culturally grounded safe space for Indigenous youth to be involved in the art world.

Recherche

Des services urbains orientés vers le mieux-être global et ancrés dans les cultures autochtones

STÉPHANIE FONTAINE-DUMAIS

Conseillère en employabilité et enrichissement des compétences, Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec

AUDREY PINSONNEAULT

Coordonnatrice recherche et amélioration continue, Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec

Depuis plus de 10 ans, les Centres d'amitié autochtones du Québec développent une approche spécifique en matière de prestation de services en employabilité et enrichissement des compétences pour répondre aux réalités des Autochtones en milieu urbain. Malgré le fait que l'offre de services varie d'un Centre d'amitié à l'autre, des éléments communs caractérisent l'approche et le contexte des services vers l'emploi. Un projet de recherche mené entre 2018 et 2020 par le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ) en collaboration avec la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec visait à documenter à partir d'une approche mixte – quantitative et qualitative – la nature, l'approche et les impacts des services en employabilité et enrichissement des compétences offerts dans les Centres.

Des écarts importants entre les personnes avec ou sans emploi

À partir des données d'une enquête provinciale menée en 2017 par le RCAAQ auprès de plus de 1700 répondants des Premières Nations et du peuple inuit dans 13 villes du Québec, il a été constaté qu'environ le tiers des répondants étaient sans emploi. Une analyse comparative entre les répondants en emploi et sans emploi de ces mêmes données a donc été réalisée, permettant de constater des écarts importants entre les deux groupes. Par exemple, 73 % des personnes sans emploi n'ont pas de diplôme d'études secondaires comparativement à seulement 28 % des gens en emploi. On a ensuite identifié plusieurs facteurs pouvant constituer des défis majeurs au moment d'intégrer le marché du travail : ne pas avoir de diplôme d'études secondaires, avoir des problèmes antérieurs ou actuels de dépendance aux jeux, drogues et/ou alcool, être dans une situation de pauvreté extrême (insécurité alimentaire ou itinérance), avoir des antécédents judiciaires, avoir déjà été victime d'un acte de violence et avoir des problèmes de santé. Parmi les 500 répondants sans emploi, 60 % cumulaient trois de ces défis majeurs ou plus dans leur

historique de vie comparativement à seulement 25 % des personnes en emploi. Ainsi, on constate que le cumul de défis personnels majeurs est indissociable de la réalité des Autochtones qui sont sans emploi.

Les profils des participants aux services

Par la suite, deux Centres d'amitié autochtones, à La Tuque et à Val-d'Or, ont été ciblés pour les visites sur le terrain en raison de leur plus long historique de services orientés vers l'emploi à travers le Mouvement des Centres d'amitié autochtones du Québec. Une analyse des fiches d'inscription de 80 anciens participants aux services vers l'emploi et des entretiens individuels de type récit de vie avec 27 d'entre eux ont été menés dans ces Centres. L'analyse des données qualitatives a permis de mieux définir le profil des personnes sans emploi qui s'engagent dans ce type de services dans ces deux villes : ils appartiennent tous à une Première Nation; ils sont majoritairement des jeunes (18 à 35 ans); 60 % sont des femmes; plus de la moitié ont des enfants; 65 % n'ont pas de diplôme; et plus de la moitié ont une langue maternelle autochtone. De plus, ils ont tous connu des épreuves

importantes dans leur vie : expérience de violence conjugale ou familiale, deuil d'un proche, enjeux de santé mentale ou physique, difficultés scolaires, déménagements fréquents, parentalité à un jeune âge, etc. Ce profil s'additionne presque toujours à des situations de racisme ou de discrimination vécues à répétition en milieu urbain, soit dans le système scolaire, dans l'espace urbain, dans la recherche d'un logement ou d'un emploi.

Les retombées des services

Enfin, des entretiens auprès de 20 intervenants impliqués dans les services en employabilité dans les différents Centres d'amitié au Québec ont permis d'approfondir ces informations. Les intervenants ont confirmé que les retombées des services sur la vie des participants ne sont pas toujours immédiates et qu'elles ne se limitent pas simplement à l'intégration en emploi ou à un retour aux études. En effet, il y a des impacts positifs des services sur d'autres sphères de vie que les intervenants ont pu observer au fil des années, tel que : entreprendre une thérapie ou une démarche de guérison, mettre fin à une situation de violence conjugale, régulariser sa situation en lien avec la justice, se trouver un logement, commencer un suivi médical pour des problèmes de santé physique ou mentale, arrêter ou réduire la consommation de drogue, d'alcool ou encore la prostitution, reprendre contact avec sa famille ou ses enfants, etc. L'ensemble de ces retombées peuvent être vues comme des pas qui rapprochent les participants du marché du travail. D'ailleurs, la grande majorité des anciens participants que nous avons rencontrés ont expliqué que le parcours vers l'emploi qu'ils ont entrepris par le biais des services du Centre d'amitié a été un déclencheur dans leur cheminement personnel, les amenant à améliorer leur situation socioprofessionnelle plus large.

Cinq piliers en matière de services en employabilité et en enrichissement des compétences

L'ensemble des données recueillies ont permis de faire émerger cinq piliers qui caractérisent l'approche des Centres d'amitié en matière de services en employabilité et en enrichissement des compétences.

Tout d'abord, les services vers l'emploi visent à accompagner la personne vers un « **mieux-être global** ». Cette manière holistique de concevoir l'accompagnement vers l'emploi est ancrée dans les cultures autochtones; elle tient compte des différentes dimensions de la vie d'une personne (physique, mentale, affective et spirituelle), de l'interconnexion entre ces dimensions, ainsi que des relations que chaque personne entretient avec ses proches, sa famille, sa communauté de même que l'environnement qui l'entoure.

« Le respect du rythme des participants est un autre aspect fondamental de l'approche des Centres d'amitié [...] »

Le **respect du rythme** des participants est un autre aspect fondamental de l'approche des Centres d'amitié dans le cadre de ses services orientés vers l'emploi. La souplesse, la flexibilité et l'adaptabilité sont des notions importantes dans le travail des intervenants.

De plus, les services en employabilité offerts dans les Centres d'amitié sont **intégrés à un continuum de services** en santé, éducation, justice et petite enfance, qui sont offerts au même endroit. Ceci constitue une force propre aux Centres d'amitié qui constituent des milieux de vie communautaires et des lieux d'ancrage culturel pour les Autochtones dans les villes.

Les services en employabilité et en participation sociale des Centres d'amitié sont également caractérisés par des **interventions qui se font à la fois sur une base individuelle et de groupe**. L'intervention en groupe favorise l'entraide et la solidarité entre les participants, ce qui vient élargir leur réseau de support en plus de favoriser le sentiment d'appartenance communautaire. Les services vers l'emploi deviennent pour plusieurs un modèle de relations interpersonnelles saines où chacun apprend à respecter ses limites et celles des autres et à résoudre les conflits qui surgissent au quotidien de manière à pouvoir travailler ensemble. L'accompagnement individuel des participants permet le développement de démarches personnalisées, adaptées aux spécificités et à la complexité de la situation de chacun. Ainsi, l'intervenant est une figure de confiance, de support, d'encouragement, de motivation. Ce lien fort constitue souvent une ressource unique et souvent sans précédent pour le participant.

De plus, les intervenants des Centres utilisent des **modes expérientiels et relationnels**. Le mode expérientiel permet de faire vivre des expériences concrètes aux participants et de les sortir de leur zone de confort, de découvrir leurs intérêts et leurs talents en plus de vivre des réussites, souvent pour la première fois. Le mode relationnel est également très important pour développer les compétences interpersonnelles et socioprofessionnelles; il touche la relation entre l'intervenant et les participants, les relations qu'entretiennent les participants entre eux ainsi que l'accompagnement qui est offert au niveau des relations avec les employeurs ou les équipes présentes sur les lieux de stage.

Enfin, la **culture** est un pilier transversal des services des Centres d'amitié. La culture est au cœur de l'identité de

chaque personne. Étant donné les défis identitaires propres aux Autochtones en milieu urbain, la fierté identitaire et la confiance en soi sont des éléments importants dans le cheminement vers la pleine participation à la vie sociale et économique. Les aspects culturels et identitaires du cheminement personnel n'auraient probablement pas été abordés dans un organisme non autochtone. Pourtant, l'ensemble des participants à ce projet de recherche ont

affirmé qu'ils sont absolument essentiels pour aspirer à intégrer un emploi et le maintenir.

Références

Alliance des centres-conseils en emploi. (2019). *Revue de littérature NIKA. Favoriser la participation active des travailleurs autochtones au marché du travail québécois.* http://axtra.ca/wp-content/uploads/2019/01/NIKA_Revue-de-litterature_2019.pdf

Regroupement des centres d'amitié autochtone du Québec. (2021a, à paraître). *L'approche et la portée des services vers l'emploi offerts aux jeunes Autochtones en milieu urbain.*

Regroupement des centres d'amitié autochtone du Québec. (2021b). *Cadre de référence en recherche par et pour les Autochtones en milieu urbain au Québec.*

Regroupement des centres d'amitié autochtone du Québec. (2018). *Les Autochtones en milieu urbain et l'accès aux services publics. Portrait de la situation au Québec.*

Programme

Une aventure en canot : préparer les jeunes à un processus de développement de carrière culturellement significatif

SOPHIE MATHERS

Consultante en développement de carrière

Dès le début de son travail d'accompagnement auprès des conseillers cris, ceux-ci ont décrit la manière dont leur rôle avait été récemment redéfini par l'organisation : de l'offre des services d'aide à l'emploi à court terme et à la rédaction de curriculum vitae, en tant que « Employment Officer », à une nouvelle approche en tant que « Employment Counsellor », souhaitant offrir du soutien à long terme afin d'accompagner les jeunes dans un développement de carrière plus large.

Afin de mieux outiller les conseillers dans ces changements, Sophie Mathers a contribué à mettre sur pied un microprogramme en employabilité et développement de carrière en contexte autochtone avec la Fondation canadienne pour le développement de carrière et l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, transformé depuis l'automne 2021 en un certificat. Au fil de la formation, les conseillers et les formateurs ont pu réfléchir aux similitudes et aux différences

Sophie Mathers est consultante en développement de carrière auprès de diverses organisations autochtones pour lesquelles elle offre des services de formation pour les conseillers en emploi autochtone. Elle a partagé son expérience auprès d'Apatisiwin Skills Development de la Nation crie.

dans l'application des théories en développement de carrière issues du milieu allochtone dans un contexte autochtone.

Les conseillers ont également été amenés à réfléchir aux difficultés rencontrées par les jeunes qu'ils ont pu observer au cours de leur carrière. Ils ont notamment souligné que certains jeunes ressentent de l'anxiété face à la recherche d'emploi et que ceux qui parviennent à trouver un emploi mentionnent souvent un manque de support de la part de l'employeur.

« Juste faire un CV, ils se sentent comme : "Qu'est-ce que je vais dire?". Ah, puis les termes qu'ils ont utilisés, c'est : "What am I up against? ", tu sais, qu'est-ce qui est ... Qu'est-ce qui est de l'autre côté de ce CV-là? Qui sont les autres qui appliquent? Tu sais, beaucoup d'anxiété de performance dans le fond. »

Partant de ces constats, ils ont développé une approche originale en développement de carrière qui intervient dans différents aspects de la vie des jeunes, allant même jusqu'à inclure la famille dans le processus. Afin de mieux expliquer cette nouvelle approche aux jeunes, les conseillers ont créé des affiches pour les aider à expliquer à travers des schémas typiques, le processus de développement de carrière. Ce que les conseillers aimaient particulièrement de ces affiches était les images servant de métaphores. En effet, partant des différents éléments présents dans l'illustration, les conseillers peuvent raconter le processus, et ce, selon leur propre interprétation, dans leurs propres mots et dans leur langue.

Dans la première affiche, on retrouve une image représentant deux personnes en canot sur une rivière sinueuse et pleine de remous. Le barreur (assis à l'arrière) représente le jeune puisque

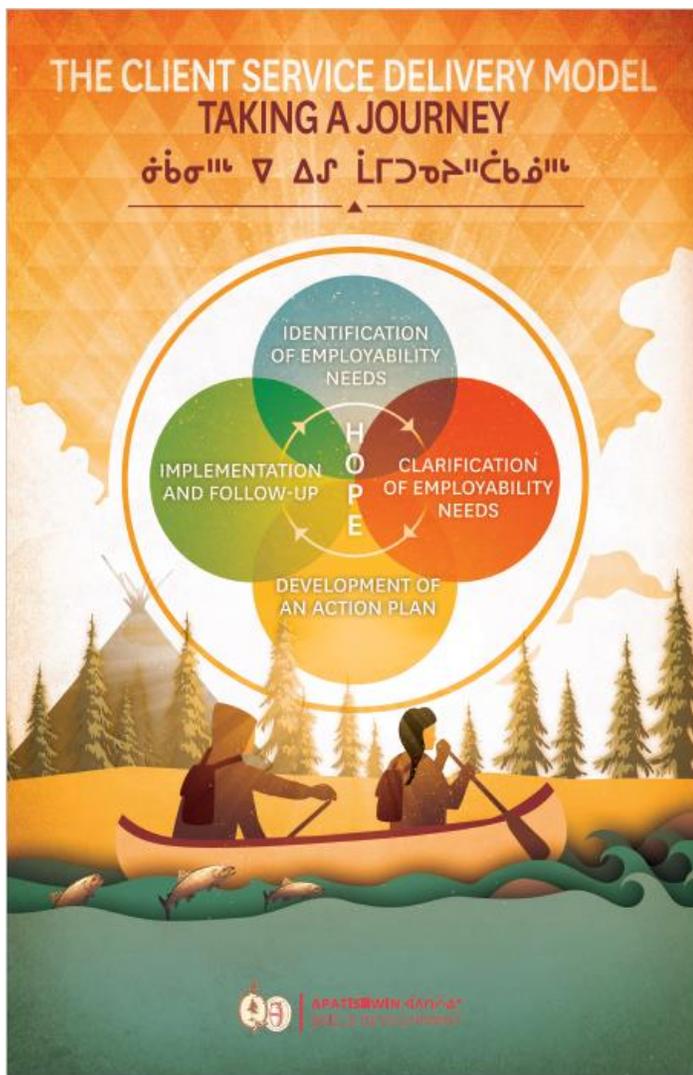
c'est lui qui décide de la direction. La personne à l'avant représente le conseiller dont le rôle est de guider le jeune. Les sacs à dos que portent les canoteurs représentent les bagages propres à chacun tandis que les rames sont présentées comme les outils utilisés tout au long du processus. Les poissons dans la rivière évoquent les ressources qui peuvent aider le jeune à persévérer; par exemple, si le jeune demande du

transport à des membres de son entourage pour se rendre à son entrevue. Les clients, et surtout les jeunes, ont souvent l'impression que le développement de carrière sera court et rapide et se découragent lorsqu'il ne l'est pas. Avec cette métaphore, il est possible de clarifier d'emblée que c'est une aventure et qu'il y aura des détours, obstacles et surtout de merveilleux courants qui les aideront à avancer! Mais

ce n'est pas une ligne droite, et parfois il faut même prendre des pauses pour se repositionner sur la direction qu'ils souhaitent prendre (avec le support et les bons conseils de leur conseiller, de ce n'est pas une ligne droite, et parfois il faut même prendre des pauses pour se repositionner sur la direction qu'ils leur famille, de leurs amis, etc.), afin de se reposer, réfléchir, se ressourcer et se protéger.

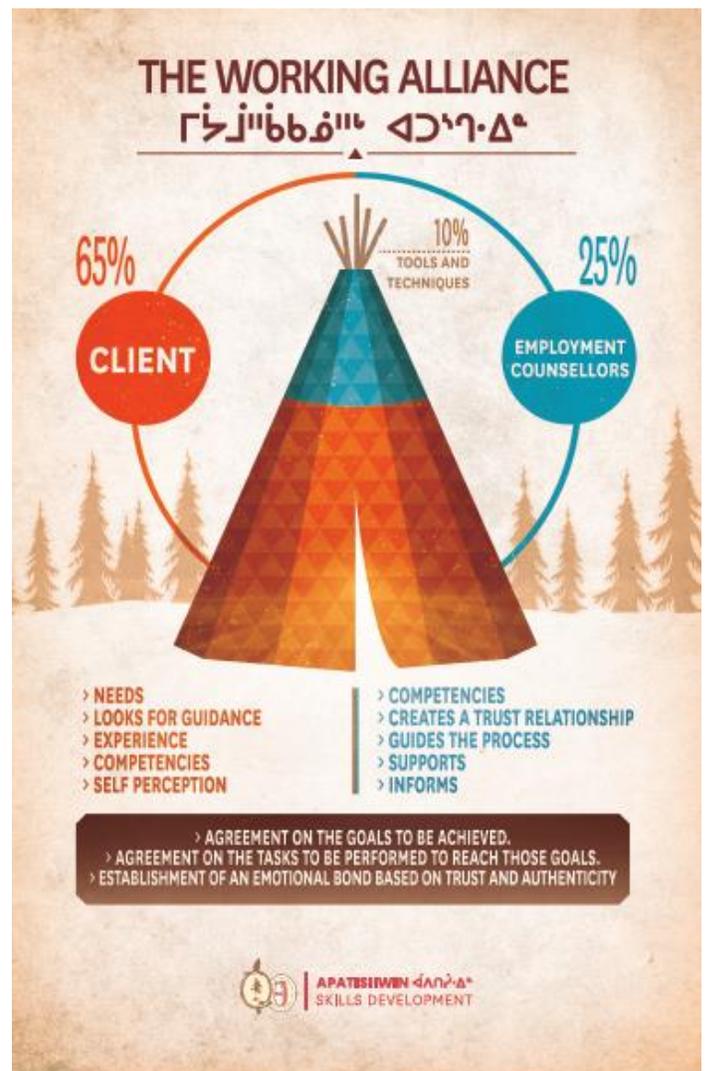
Dans la seconde affiche, l'on retrouve un tipi qui représente la relation de

Affiche 1 – The Client Service Delivery Model



<https://apatisiwiin.ca/>

Affiche 2 – The Working Alliance



<https://apatisiwiin.ca/>

confiance qui se bâtit entre l'intervenant et le jeune. L'idée derrière cette affiche était de démontrer aux jeunes leurs parts de responsabilité dans le processus.

« Le client a ses besoins, il a besoin de "guidance", des expériences et, le conseiller en emploi, lui, a ses compétences. Il est responsable de créer et de maintenir la relation de confiance. Il supporte et donne des informations sur le marché du travail. Donc, on a mis des chiffres. C'était vraiment important pour eux. Donc le conseiller en emploi, c'est 25 % environ et le client c'est 65 %. Puis il y a 10 % de techniques et d'outils. »

Les affiches représentent ainsi des références communes et culturellement significatives pour les conseillers et les jeunes. De plus, comme les conseillers sont eux-mêmes Cris, ils offrent des services dans leur langue maternelle. Ces facteurs permettent de rendre le processus culturellement sécurisant pour les jeunes qui vivent déjà différents stress vis à vis le processus. Enfin, cet exemple montre qu'il est essentiel

d'utiliser un langage et des symboles de références qui parlent aux jeunes, tant du point de vue culturel qu'en fonction de leur âge. Pour ce faire, le caractère visuel, dynamique et interactif est essentiel pour soutenir le processus de développement de carrière.

Program

Holistic support program for education and employment of single-parent urban Indigenous women

ALEXA MAXWELL

Program Manager, Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres

SEAN LONGBOAT

Program Director, Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres

Alexa Maxwell is a Program Manager at the Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres and the lead for the Urban Indigenous Homeward Bound program. She is Oji-Cree, originally from Sioux Lookout, Ontario and a member of Sachigo Lake First Nation in Treaty #9 territory, and currently resides in Hamilton, Ontario. Sean Longboat is the Program Director at the Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres. He is Cayuga from Six Nations of the Grand River Territory and a resident of Hamilton, Ontario.

The Urban Indigenous Homeward Bound (UIHB) program model was developed by six Friendship Centres in Ontario with support from Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres (OFIFC) and WoodGreen, which together guided all phases of UIHB visioning, community engagement, program design, and program implementation. Friendship Centres created the collective vision and brought it forth to the community, conducted feasibility studies and sought out one-time funding for development work.

Friendship Centres achieved community buy-in and secured key partnerships that would lead to the type of system coordination that the program model demands, and proceeded to implementation in 2016-2017.

«The program is really centred on Indigenous women's long-term social and economic prosperity in all of the program activities that are contained within the model. »

UIHB delivers unique culture-based wraparound services including education and employment opportunities to sole-parent Indigenous mothers. Program participants include youth-aged mothers, families with institutional involvement with child welfare agencies or correctional services, families who have experienced homelessness, families who have experienced long-term reliance on social assistance programs, and families leaving institutional settings such as shelters. The program offers new opportunities by engaging Indigenous

mothers, their children, as well as local stakeholders to offer culture-based pathways to educational and employment attainment. UIHB promotes a positive sense of Indigenous identity by contributing to multi-generational healing and wellness; enhancing local capacity to work with Indigenous families; and targeting and fulfilling local labour market opportunities.

« Cultural supports are the foundation and a hallmark throughout all stages of the program's development and implementation. »

The program is broken down into four phases: 1) Program Start: life skills, cultural programming and academic upgrading for college entrance;

2) Community College: the participants attend college at no cost, and participants will be able to choose from among various 2-year diploma program options; 3) Internship: the participants are assisted in seeking and successfully completing professional internships/placement practicums to gain work experience; and 4) Job Placement: the program connects participants to opportunities for full-time employment with industry partners.

« The goal by the end of the four years is to have all the women in place with job positions that will offer stability beyond participation in the program. »

Throughout all the phases, the women are continually supported and guided to ensure success. UIHB and program staff at host Friendship Centres make sure that the participants and dependents have access to the preventive and responsive supports they need.

The program has had great success in supporting the family as a unit, and resulted in intergenerational impacts beyond what was experienced directly by the mothers in the program. The dependents immediately benefitted from their participation and the extended wraparound supports. Having the programs co-located within the Friendship Centre was very beneficial in connecting youth with peer counseling, cultural supports, and recreational supports, which helped improve their self-confidence, their academic performance, and their behavioural choices.

Over the course of four years, the program has evolved to truly fit the needs of the women, as they are at the centre of the program. The model is proven to be very successful in that it's adaptive to the local needs. Throughout, the phases are based on the mothers and their children's needs. Enabling them to dictate and self-direct what they need out of the experience, including their education choices, appears to be a key condition of success.

Currently across the province, approximately 96 women are enrolled and 200 children have received services and support through the program. They have also begun to see the impacts that this program has had on the long-term for the women and their children's overall quality of life.

« There are early indicators that urban Indigenous mothers were more connected to employment paths that connected to their past. Many of the participants wanted to work in social community services to give back in the way that they had received supports. »

Providing participants with such support, from the moment they entered the Friendships Center to the moment they joined the workforce, ensured success for these Indigenous women, their children and the program. Having a holistic approach to services and supports ensures that all of their needs are met and that they are well supported along their journey. It allows success in terms of offering relevant services in employability and skill development for Indigenous youth.

La coopération : un levier pour l'emploi des jeunes Autochtones

Témoignage

KARINE AWASHISH
Doctorante en sociologie, Université Laval

Karine Awashish a souligné, lors de sa présentation, l'importance de la coopération pour créer un climat favorable à l'émergence des aspirations des jeunes Autochtones. Dans le contexte de différents projets visant le mieux-être et l'« empowerment » des jeunes sur lesquelles elle a travaillé, tel

Karine Awashish, originaire de la communauté atikamekw d'Optciwan, est candidate au doctorat en sociologie à l'Université Laval. Elle a débuté un projet de thèse provisoirement intitulé « Mode d'expression culturelle et pratiques d'autodétermination socioéconomiques en coopération autochtone : le cas de Coop Nitaskinan ». Elle est également l'instigatrice de StartUP Nations et cofondatrice de Tapiskwan.

que Tapiskwan – art atikamekw –, Karine observe que la coopération entre les participants est au cœur du succès de ces initiatives. En effet, la coopération fait partie intégrante du mode de vie des

anciens. Lorsque les familles étaient regroupées sur les territoires familiaux, un élément clé de la survie était la coopération. Faisant des liens avec le concept du « buen vivir », Karine souligne

l'importance des relations qui unissent la nature et la culture dans le modèle de la coopération autochtone, qui sont encore bien présentes dans les systèmes de valeurs autochtones contemporains.

« De là [le territoire] a émergé toutes les valeurs, les valeurs humaines, les façons de faire, mais en coopération et en harmonie avec la nature. On n'a pas inventé la coopération, on l'a vu au travers de notre vécu, notre ... Notre savoir qui s'est développé, au sein des territoires, au sein de la nature. »

Karine Awashish présente la coopération et l'éducation comme étant intimement liée. Ses travaux écrits et ses illustrations cherchent aussi à démontrer que le noyau familial élargi est le premier réseau de coopération à partir duquel s'opère une transmission des savoirs.

Recherche

Cartographier les espaces d'engagement des jeunes Inuit

MAGALIE QUINTAL-MARINEAU

Professeure, Institut national de la recherche scientifique

BÉATRICE MONFETTE

Étudiante, Institut national de la recherche scientifique

Depuis le tournant du XXI^e siècle, la participation au marché du travail et l'employabilité des Inuit sont apparues comme des enjeux centraux en vue d'améliorer la qualité de vie des individus et de leurs collectivités. Selon les plus récentes données de Statistique Canada, le taux d'activité chez les Nunavimmiut âgé-e-s de 15 ans et plus s'élève à 67,6 %, soit légèrement au-dessus de la participation aux activités de subsistance (63,2 %) (Statistique Canada, 2015, 2018). Dans la tranche des jeunes de 15 à 24 ans, le taux d'activité baisse à 59,6 % alors que la participation aux activités de subsistance demeure stable (environ 63 %). En même temps, les gouvernements s'efforcent d'intégrer le Nord dans l'économie mondialisée en ciblant particulièrement les jeunes Inuit (15 à 24 ans) qui constituent aujourd'hui 32,6 % de la population active du Nunavik (Institut de la statistique du Québec, 2018). Ces données soulèvent déjà plusieurs questions, premièrement sur la relation entre les activités de subsistance et l'emploi salarié chez les Inuit, qui demeurent attaché-e-s à ces

dernières peu importe l'âge; et deuxièmement sur cette relation du point de vue des jeunes Nunavimmiut.

De plus, la question des représentations du travail, des aspirations, des valeurs et plus largement du rapport au travail met en évidence des changements profonds qui sont survenus au cours des dernières décennies en lien avec la réorganisation du monde du travail à l'échelle mondiale (Longo, 2018). Or, si une vaste littérature scientifique a émergé sur le sujet (Mercure et Bourdages-Sylvain, 2017), la subjectivité des Inuit en lien avec le travail est sous-explorée. Encore plus marquant est le manque d'intérêt pour la subjectivité des jeunes alors même qu'ils se trouvent au cœur des transformations et de la vitalité du marché du travail, tout en étant ciblés par les politiques jeunesse, d'emploi et de développement des territoires nordiques.

Le projet *Social Maps & Youth Engagement*, projet de cartographie sociale en développement auprès de jeunes Inuit du Nunavik, s'intéresse au regard que posent les jeunes Inuit sur leurs aspirations professionnelles et leurs expériences de travail. Dans le cadre de ce projet, une première rencontre a eu lieu en février 2020 à Kuujuarapik afin d'explorer le potentiel des ateliers de cartographie sociale pour

documenter et comprendre la réalité sociale et la résilience des jeunes. Plus précisément, et à travers ces ateliers, le projet vise à répondre aux questions suivantes : De quelle manière les jeunes s'engagent-ils et elles? Quels secteurs investissent-ils et elles? Avec qui et pour qui s'impliquent-ils et elles? À quel moment de leur vie se produit cet engagement? Quelle place occupe l'emploi salarié dans leur parcours d'engagement?

« Dans le courant du XXI^e siècle, les gouvernements ont beaucoup misé sur l'employabilité des Inuit afin de développer le Nord. »

Employabilité et territoire

Dans le courant du XXI^e siècle, les gouvernements ont beaucoup misé sur l'employabilité des Inuit afin de développer le Nord. Plusieurs initiatives de développement et d'emploi ont été élaborées par divers acteur-ric-e-s dont les gouvernements, les administrations régionales et les organisations Inuit. Or, à ce jour, deux données importantes à nos yeux sont absentes de ces politiques, soit celles concernant les jeunes et le

territoire (Glomsrød, Duhaime et Aslaksen, 2021). Pour les jeunes, aucune politique, à l'exception de l'éducation, ne les vise spécifiquement en tant que groupe ayant des aspirations spécifiques. Malgré le fait que les politiques n'adressent pas précisément la question de l'emploi, les jeunes ont plusieurs interrogations pour leur(s) emploi(s) futur(s). Au Nunavik par exemple, les jeunes ont identifié l'emploi inuit comme un enjeu central pour la justice sociale et le développement de leur territoire lors des consultations régionales (Qarjuit Youth Council, 2019). L'emploi, comme outil politique, peut participer à la réappropriation des institutions par l'occupation de divers postes de décision notamment.

Par ailleurs, le territoire est également absent des politiques publiques portant sur l'employabilité. Comme plusieurs jeunes ont mentionné dans le premier atelier exploratoire de cartographie sociale, le territoire est souvent au cœur de leur engagement et de leurs aspirations. Même à ce stade préliminaire du projet, il en ressort qu'une politique d'employabilité au Nunavik devrait inévitablement prendre en considération la participation aux activités en territoire. Il faut alors arrimer l'emploi et le territoire pour ne pas passer à côté d'un élément central du tissu social au Nunavik et ainsi viser une démarche de développement social.

Comprendre le continuum d'engagements des jeunes

Enfin, malgré le fait que le projet *Social Maps & Youth Engagement* soit encore à un stade exploratoire, quelques constats émergent des ateliers et des discussions avec les jeunes participant·e·s. Premièrement, il importe de documenter toutes les formes d'engagement des jeunes Inuit qui contribuent au développement de leur communauté, et pas uniquement à

Le potentiel de l'approche de cartographie sociale

Les ateliers de cartographie visent d'abord à créer des espaces sécuritaires de partage où les jeunes peuvent discuter de leurs expériences et de leurs aspirations. Lors de ceux-ci, les jeunes sont invité·e·s à illustrer les différentes activités auxquelles ils et elles participent actuellement à l'aide d'une carte. Ces activités concernent notamment l'école, la maison, les activités en territoire, les responsabilités familiales, les comités d'implications et l'emploi. Après avoir illustré les activités actuelles d'engagement, les jeunes sont invité·e·s à faire le même exercice pour les activités antérieures, mais relativement récentes. Ensemble les jeunes discutent et échangent sur différents aspects de leur engagement, de leurs expériences et de leurs aspirations. Ces cartes illustrent alors les multiples facettes et parcours d'engagement des jeunes, que ce soit au niveau de l'emploi, des activités en territoire ou au sein de leur communauté, par exemple. Ces ateliers de cartographie sont des espaces de circulation des connaissances autour de la subjectivité du travail.

Nakurmiik à toutes celles et à tous ceux qui ont échangé avec nous sur le sujet jusqu'à ce jour!

travers l'emploi salarié. Les jeunes Nunavimmiut ont de multiples expériences qui touchent différentes facettes de leur vie et de leur communauté, particulièrement en lien avec l'accès à leur territoire et aux savoirs liés à celui-ci. Ainsi, nous pouvons émettre l'hypothèse que l'emploi s'insère dans un continuum d'activités qui relèvent de l'engagement des jeunes à promouvoir leur culture. Deuxièmement, il est nécessaire de porter une attention particulière à la place qu'occupent le territoire et les activités qui y sont liées dans les parcours professionnels des jeunes considérant la centralité de cette catégorie d'engagement. En somme, il faut recentrer le territoire au cœur des trajectoires d'engagement des jeunes Nunavimmiut.

Références

Glomsrød, S., Duhaime, G. et Aslaksen, I. (dir.). (2021). *The Economy of the North – ECONOR 2020. Statistical Analyses*, 167. Statistics Norway.

Institut de la statistique du Québec. (2018). *Le bilan démographique du Québec. Édition 2018*. https://bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01614FR_Bilandemo2018F00.pdf

Longo, M. E. (2018). Rapports des jeunes au travail, pratiques d'emploi et diplômes. L'amalgame de parcours différenciés. *Agora débats/jeunesses*, 79(2), 67-85. <https://doi.org/10.3917/agora.079.0067>

Mercure, D. et Bourdages-Sylvain, M.-P. (2017). *Travail et subjectivité : perspectives critiques*. Presses de l'Université Laval.

Qarjuit Youth Council. (2019). *Regional Youth Consultations*, 25.

Statistique Canada. (2015). *Enquête auprès des peuples autochtones, activités de cueillette selon le groupe d'âge et sexe, population inuite âgée de 15 ans et plus, Canada et Inuit Nunangat* (Tableau 41 10-0027-01) [Ensemble de données]. <https://doi.org/10.25318/4110002701-fra>

Statistique Canada. (2018). *Profil de la population autochtone. Recensement de 2016* (Tableau Nord-du-Québec, CDR [Division de recensement], Québec) [Ensemble de données]. <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/abpopprof/index.cfm?Lang=F>

Renforcer les réseaux de solidarité jeunesse

Témoignage

GABRIELLE VACHON-LAURENT

Agente culturelle, Centre d'amitié autochtone de Trois-Rivières

La présentation de Gabrielle Vachon-Laurent a débuté par des exemples de ses différentes implications au sein de mouvements et organisations autochtones. Elle a notamment participé au projet Aishkat Innuat qui vise à mettre en place des espaces participatifs pour appuyer différents parcours d'autodétermination auxquels participent les cinq communautés innues membres du Conseil tribal Mamuitun : Mashteuiatsh, Essipit, Pessamit, Uashat mak Mani-utenam et Matimekush – Lac John. Elle a également organisé la grande marche pacifique « Justice pour Joyce » qui s'est déroulée le 2 juin 2020 à Trois-Rivières, qui a réuni plus de 2 000 personnes. Cet événement lui a fait prendre conscience de la capacité des jeunes à contribuer au bien-être de leurs communautés :

Gabrielle Vachon-Laurent est originaire de la communauté innue de Pessamit. En 2016, elle a terminé des études en sciences humaines profil Premières Nations au collège Kiuna. Elle occupe un poste d'agente culturelle au Centre d'amitié autochtone de Trois-Rivières et elle s'implique dans différents mouvements et organisations autochtones.

« Finalement, les jeunes peuvent faire de grandes choses, ils peuvent créer un impact auprès de leur communauté, que ce soit en milieu urbain, puis dans la communauté, parce qu'on aura réuni des gens qui venaient de Matimekush Lac-John, qui ont fait trois jours de route pour venir nous voir. »

Au fil de ses implications, Gabrielle Vachon-Laurent s'est aperçue que la clé du succès des projets initiés par les jeunes Autochtones est le réseau d'entraide et de solidarité entre les jeunes des différentes Premières Nations, qu'ils soient en milieu urbain ou en communauté.

« Le dialogue, c'est toujours le cœur... des meilleures actions faites par les Premières Nations au travers du Québec. [...] On a quand même une grande solidarité auprès de la jeunesse. »

C'est au fil de ses implications sociales qu'elle a réalisé qu'il existe un réseau d'entraide chez les jeunes des Premières Nations et qu'elle a pu développer sa confiance en elle et renforcer son identité.

Enfin, Gabrielle Vachon-Laurent souligne également l'importance de réaliser des projets culturellement pertinents et sécurisants afin de favoriser l'adhésion des jeunes et de leur permettre de développer leur confiance en eux.