

**Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne
Services ministériels
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien**

**Évaluation de la Stratégie Jeunesse
du MAINC**

**Examen régional du Québec
Annexe 2
96/26**

	<u>Page</u>
Introduction	1
Objet de l'annexe	1
Méthodologie	1
Structure de l'annexe	2
Aperçu général de la région du Québec du MAINC	3
Rôle de la région dans la stratégie	3
Financement régional	3
Élaboration de la stratégie au Québec	4
Communication de la stratégie	6
Lignes directrices du programme	6
Autres intervenants dans l'établissement des programmes à l'intention des étudiants	7
Exigences en matière de rapports	7
Conseil en éducation des Premières Nations	8
Renseignements généraux sur le CEPN	8
Aperçu des collectivités visées par le CEPN	9
Communication de l'information	9
Rapports et responsabilité	10
Modifications prévues	10
Mashteuiatsh (Pointe-Bleue)	11
Survol de la collectivité	11
Aperçu de la stratégie	11
Programme placement carrière-été	12
Programme de camps d'été scientifiques et technologiques	13
Programme d'alternance études-travail	14
Autres partenaires	15
Répercussions à court terme	16
Survol de la région	16
Programme placement carrière-été	18
Programme de camps d'été scientifiques et technologiques	21
Programme d'alternance études-travail	23
Résultats globaux	26
Leçons apprises et suggestions en vue d'améliorations	27
Leçons apprises	27
Améliorations proposées	29
Conclusions	30
Liste des documents du CEPN	31

La Stratégie Jeunesse du MAINC a été annoncée il y a un an. Comme condition d'obtention d'une partie du financement initial du programme, le Ministère devait s'engager à procéder à une évaluation provisoire des trois programmes de la stratégie. Le Programme placement carrière-été et le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques ont été lancés l'été dernier tandis que le Programme d'alternance études-travail est en voie d'élaboration dans de nombreuses écoles. Voilà pourquoi, à ce moment, l'évaluation et l'étude de cas présentent des constatations préliminaires et un aperçu des répercussions de la stratégie à ce jour.

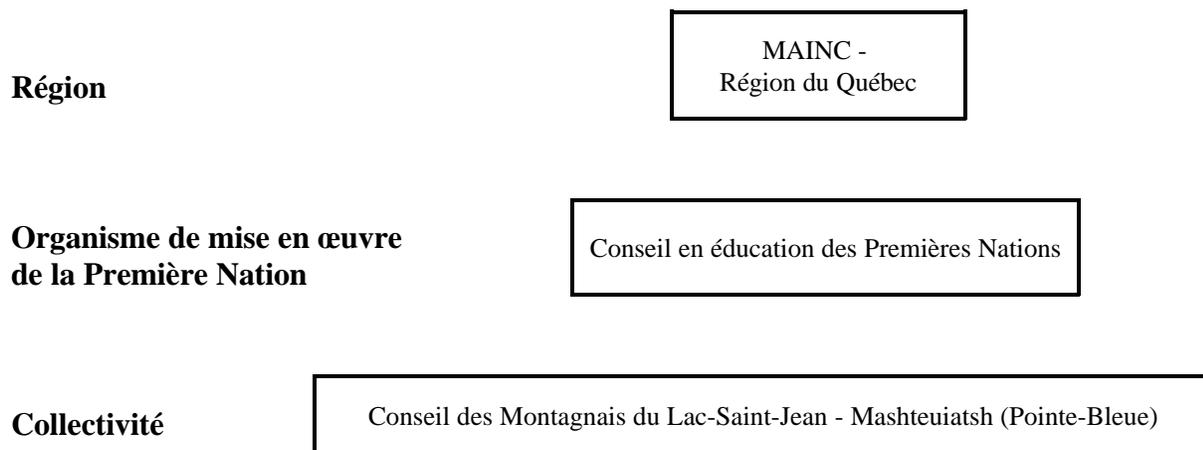
Objet de l'annexe

L'examen régional permet de comprendre de quelle façon le Ministère met en œuvre les programmes de la stratégie pour les étudiants, tant à l'échelle régionale que locale. La présente annexe vise à fournir une information détaillée sur le processus d'exécution, les répercussions à court terme, les leçons apprises et les méthodes jugées les meilleures. L'annexe présente aussi les améliorations proposées par les participants.

Méthodologie

Comme on le voit à la figure 1, l'examen régional du Québec vise trois éléments : le bureau régional du MAINC, un organisme de mise en œuvre des Premières Nations et une collectivité.

Figure 1 - Examen de la région du MAINC-Québec



L'examen régional s'appuie sur des entrevues et sur un examen des dossiers. Au total, nous avons mené dix entrevues directes auprès de représentants :

- du bureau du MAINC, région du Québec;
- du Conseil en éducation des Premières Nations, également connu sous le nom de First Nations Education Council, à Wendake (Village-Huron);
- de la collectivité de Mashteuiatsh (Pointe-Bleue), de l'école Amisk, de la Commission scolaire et du Conseil d'éducation des Montagnais du Lac-Saint-Jean.

Le tableau 1 indique de façon détaillée le nombre d'entrevues menées.

Tableau 1

Entrevues menées pour l'examen de la région du Québec		
Organismes	Poste des personnes interviewées	Nombre
Bureau régional du MAINC	• Conseillers supérieurs, Politiques et Relations intergouvernementales	2
	• Agents des services de financement	2
	• Directeur général régional associé	1
Conseil en éducation des Premières Nations (CEPN)	• Directeur, Conseil en éducation des Premières Nations de Wendake	1
	• Administrateur du programme	1
Conseil des Montagnais du Lac-Saint-Jean	• Directeur	1
	• Directeur de l'école Amisk	1
	• Administrateur du programme	1
Total		10

Nous avons procédé à un examen de dossiers au bureau régional du MAINC. Nous avons aussi recueilli certains rapports du CEPN, dont une liste est jointe au présent document.

Structure de l'annexe

La partie deux de la présente annexe fournit une vue d'ensemble de la région du Québec du MAINC et de la façon dont elle a procédé à la mise en œuvre de la Stratégie Jeunesse. Dans la partie trois, on retrouve des renseignements détaillés sur le CEPN et les collectivités qu'il dessert. La partie quatre analyse en profondeur la collectivité de Mashteuiatsh. Quant aux parties cinq et six, elles fournissent de l'information sur les répercussions à court terme, sur les leçons apprises et sur des suggestions d'améliorations. Enfin, la partie sept résume les constatations de l'annexe et en tire certaines conclusions.

Aperçu général de la région du Québec du MAINC

Rôle de la région dans la stratégie

La région opte pour la non-intervention dans la gestion des programmes de la stratégie. Cependant, deux conseillers supérieurs du secteur des Politiques et Relations intergouvernementales se partagent les responsabilités en tant que coordonnateurs de l'emploi des jeunes pour le Ministère. Ils se tiennent en rapport avec cinq organismes des Premières Nations qui administrent la stratégie pour les collectivités autochtones de la région. Les conseillers surveillent aussi l'établissement des rapports à l'échelle régionale et assurent la liaison avec l'Administration centrale pour les questions touchant les politiques. Les coordonnateurs de l'emploi des jeunes confirment maintenir des liens réguliers avec les organismes autochtones et l'Administration centrale.

Les Services de financement sont chargés de surveiller les accords de contribution conclus avec les organismes des Premières Nations. Ils examinent aussi les états financiers présentés par les organismes des Premières Nations et les collectivités bénéficiaires au moyen des rapports périodiques. Dans ces rapports, les Premières Nations réservent un poste aux programmes pour les étudiants; ainsi, il est facile de suivre de quelle façon les fonds ont été dépensés.

Financement régional

C'est en se fondant sur le nombre d'étudiants admissibles à chacun des programmes que l'Administration centrale a attribué aux régions les fonds destinés à la stratégie. On a eu recours à la liste nominative et au registre scolaire pour fixer le nombre d'étudiants. Chaque région a obtenu un pourcentage du budget global fondé sur ces chiffres. La région du Québec a reçu de l'Administration centrale une somme totale de 1,3 million de dollars pour 1996-1997. Le tableau 2 présente un état détaillé pour chacun des trois programmes.

Tableau 2

Sommes allouées à la région du Québec aux fins de la Stratégie Jeunesse 1996-1997		
Programme	Nombre total d'étudiants admissibles	Somme allouée
Programme placement carrière-été	16 à 30 ans 3 688	646 640 \$
Programme de camps d'été scientifiques et technologiques	12 à 20 ans 8 562	96 000 \$
Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières Nations	Étudiants admissibles 3 498	544 000 \$
Total		1 286 640 \$

Élaboration de la stratégie au Québec

Comme ce fut le cas dans d'autres régions, l'élaboration de la stratégie au Québec s'est faite rapidement. La stratégie a été annoncée à la fin de mars et les programmes placement carrière-été et de camps d'été scientifiques et technologiques ont débuté au cours de l'été.

- Au printemps de 1996, l'Administration centrale a fait l'annonce de la stratégie aux directeurs généraux régionaux, qui ont alors désigné un coordonnateur de l'emploi des jeunes pour leur région.
- En avril 1996, au cours d'une conférence nationale, l'Administration centrale a transmis aux coordonnateurs de l'emploi des jeunes du MAINC l'information sur le financement des programmes, les lignes directrices et les exigences visant la production des rapports.
- Face au transfert des responsabilités et à la réduction des effectifs, la région du Québec n'estimait pas posséder les ressources voulues pour administrer et mettre en œuvre les programmes.
- La région a communiqué avec des organismes autochtones afin de leur demander s'ils souhaitaient mettre en œuvre la stratégie. Le MAINC Québec a entrepris des démarches auprès de la Commission autochtone pour les Chemins de la réussite de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) - les Ressources humaines des Premières Nations - qui venait tout juste d'être créée à l'époque. Selon le Grand Chef, la Commission n'était pas prête à se charger de la gestion des programmes du MAINC pour les étudiants.
- Le Grand Chef s'est mis en rapport avec cinq organismes des Premières Nations représentant ces dernières dans le secteur de l'éducation. Les cinq organismes ont accepté

de se charger de la gestion des programmes et ont négocié en vue d'obtenir un montant distinct pour l'administration des programmes. Ce financement provenait du budget même de la région, étant donné que les organismes ne souhaitaient pas prendre l'argent à même leurs programmes.

- Les mandats tout autant que les méthodes de gestion des programmes varient. Ainsi, la bande Naskapi a embauché un étudiant l'été pour voir à la bonne marche de ses programmes. Le Conseil en éducation des Premières Nations (CEPN) peut compter sur un directeur et un personnel des programmes qui en assurent la gestion pour de nombreuses collectivités au Québec.
- Les cinq organismes sont chargés de mettre en œuvre la stratégie, de traiter les propositions, d'attribuer les fonds aux Premières Nations et de rendre compte des programmes.

Au moyen d'accords de contribution, les organismes des Premières Nations ont convenu de remettre les sommes excédentaires non dépensées et de fournir à la région avant septembre 1996 des rapports d'évaluation pour les collectivités (formulaire d'une page). Les rapports ont été présentés pour le Programme placement carrière-été et le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques, mais sont toujours en cours de préparation en ce qui concerne les Programmes d'alternance études-travail, qui n'ont débuté qu'à la fin de l'automne et en janvier 1997. On prévoit que le rapport visant le Programme d'alternance études-travail sera terminé à la fin de mars 1997.

Tableau 3

Financement administratif et des programmes de cinq organismes de mise en œuvre au Québec				
Organismes	Financement administratif	Camps d'été scientifiques et technologiques	Programme placement carrière-été	Programme d'alternance études-travail
Institut culturel et éducatif Montagnais (ICEM)	15 000 \$	13 027 \$	83 596 \$	111 946 \$
Administration régionale crie (ARC)/Grand Conseil des Cris du Québec	15 000 \$	18 604 \$	140 568 \$	136 192 \$
Administration régionale Kativik (ARK)	15 000 \$	21 849 \$	94 804 \$	114 252 \$
Bande Naskapi du Québec	1 500 \$	691 \$	5 253 \$	5 556 \$
Conseil en éducation des Premières Nations (CEPN)	25 000 \$	41 829 \$	315 929 \$	176 054 \$
Total	71 500 \$	96 000 \$	640 150 \$	544 000 \$
Source: Documentation des dossiers régionaux en date de l'automne 1996				

Communication de la stratégie

La région a fait parvenir à chaque conseil de bande des lettres au sujet de la stratégie, mais elle n'a pas transmis les documents fournis par l'Administration centrale aux fins des communications. Les représentants interrogés ont affirmé que la trousse d'information de l'Administration centrale renfermait des renseignements utiles pour eux, mais trop détaillés pour les collectivités. Les organismes des Premières Nations ont la responsabilité de transmettre l'information sur les programmes. La région a insisté sur le fait qu'il était important que la communication avec les collectivités passe par elle et par les organismes des Premières Nations, plutôt que par l'Administration centrale, afin d'assurer une information uniforme.

L'information est transmise rapidement à l'aide du télécopieur dont disposent les collectivités, les écoles et les conseils de bande des régions éloignées. Dès que le personnel régional sait à qui s'adresser, il n'est pas difficile de communiquer avec cette personne. La région n'a pas eu recours à Internet pour communiquer avec les Premières Nations. Selon les représentants interrogés, le Ministère n'est pas encore prêt à utiliser ce type de communication.

Lignes directrices du programme

Les personnes interrogées au bureau régional, le CEPN et la collectivité sont généralement d'avis que les lignes directrices du programme sont souples. La région a mentionné que l'Administration centrale avait modifié les lignes directrices originales du programme pour répondre aux besoins des écoles des Inuits et des Cris qui ne sont pas considérées comme faisant partie des réserves, mais qui en ont toutes les caractéristiques. Le MAINC a réaménagé le financement de manière à l'adapter à ces collectivités.

Même si l'on est d'avis que les lignes directrices du programme sont relativement souples, le personnel régional a décelé un problème ou une lacune qui, selon lui, peut être corrigé en élargissant les lignes directrices actuelles du programme. Dans les collectivités inuit où un grand nombre d'étudiants ne terminent pas le secondaire, la nécessité d'acquérir de l'expérience de travail est plus grande. Le Programme d'alternance études-travail permet à ces jeunes adultes d'avoir accès à la formation et à l'expérience de travail qui leur sont essentielles. Toutefois, cette clientèle ne peut profiter du programme, soit parce qu'elle ne fréquente pas le milieu scolaire, soit parce qu'il n'y a pas d'école dans sa collectivité.

Les représentants de la collectivité ont proposé de rendre plus souples les lignes directrices du programme en ce qui a trait aux camps d'été scientifiques, qui devraient pouvoir aussi se tenir à l'automne, en hiver et au printemps. Les personnes interrogées se reportaient à ce qui s'est déroulé l'été dernier. L'Administration centrale a, depuis, apporté cette modification.

Autres intervenants dans l'établissement des programmes à l'intention des étudiants

Depuis 1987, DRHC a cédé aux Premières Nations des responsabilités relatives aux programmes pour les étudiants. Ce ministère possède des programmes semblables à ceux du MAINC. Par exemple, le Programme placement carrière-été de DRHC existe depuis des années, et ce ministère a mis sur pied des comités provinciaux qui représentent les Premières Nations. Des représentants interrogés ont affirmé que certaines Premières Nations avaient demandé pourquoi le MAINC était impliqué. Selon eux, les Premières Nations ont davantage ce qu'il faut pour administrer les programmes destinés aux étudiants selon leurs propres critères d'attribution des fonds, comme cela s'est fait en vertu des accords conclus par DRHC avec les Premières Nations.

Parmi les autres partenaires engagés dans l'établissement de programmes destinés aux étudiants, il y a les Premières Nations elles-mêmes, qui ont aussi ajouté des sommes d'argent afin d'appuyer les programmes et l'emploi d'été. Les conseils de bande embauchent de nombreux étudiants. Pour ce qui est du secteur privé, la région a signalé que Hydro-Québec fournit de l'emploi à bon nombre d'étudiants. Les représentants interrogés ne connaissaient pas de ministères provinciaux qui embauchaient des étudiants.

Exigences en matière de rapports

Les personnes interrogées dans la région ont déclaré que les exigences actuelles en matière de rapports répondent à leurs besoins visant la reddition de comptes concernant le financement. Les formulaires d'évaluation du Ministère pour chaque programme fournissent, estime-t-on, suffisamment d'information au sujet des résultats à court terme. Comme on ignore si les programmes se poursuivront après 1999, ces personnes sont d'avis qu'on ne devrait pas consacrer davantage d'efforts aux indicateurs de rendement et à la mesure des répercussions à long terme. D'après elles, la stabilité que gagneraient les programmes grâce au financement de base changerait la situation, car les collectivités se sentiraient obligées de mesurer le succès des programmes. Les représentants des Premières Nations sont d'accord pour dire que les rapports actuels suffisent et que les Premières Nations devraient prendre l'initiative d'évaluer les répercussions à long terme.

Conseil en Éducation des Premières Nations

Renseignements généraux sur le CEPN

Le Secrétariat du Conseil en éducation des Premières Nations a été créé en 1985. Les collectivités de langue anglaise connaissent aussi le CEPN sous l'appellation de First Nations Education Council (FNEC). L'organisme comprend un représentant de chaque collectivité membre et dessert vingt et une collectivités autochtones de langue française et de langue anglaise au Québec, soit une population de plus de trente mille personnes dans les réserves et à l'extérieur de celles-ci. Le tableau 4 énumère les collectivités membres.¹

Tableau 4

Collectivités membres desservies par le Conseil en éducation des Premières Nations			
Eagle Village	Kitcisakik	Mashteuiatsh	Timiskaming
Gaspé	Kitigan Zibi	Odanak	Wemotaci
Gesgapegiac	Lac Simon	Opitciwan	Wendake
Kahnawake	Listuguj	Pikogan	Winneway
Kanesatake	Manawan	Rapid Lake	Wolf Lake
			Wôlinak
Source: Principaux mandats et activités, Conseil en éducation des Premières Nations/First Nations Education Council, 1996-1997.			

Les objectifs généraux du CEPN consistent à prêter main-forte aux collectivités membres en vue d'améliorer leurs services d'éducation, par les mesures suivantes :

- fournir de l'information;
- coordonner les échanges;
- élaborer des stratégies;
- présenter les demandes aux autorités compétentes;
- mener des recherches.

Dans le secteur de l'éducation, le mandat du CEPN est vaste, allant du niveau du primaire à celui du postsecondaire. Parmi ses tâches, citons :

- organiser une conférence annuelle sur l'éducation;
- coordonner les assemblées générales et les réunions des comités traitant d'éducation;
- publier et distribuer un bulletin d'information sur les activités du secrétariat;

¹ Depuis, une autre collectivité s'est jointe à l'organisation du CEPN, qui en dessert maintenant vingt-deux.

- favoriser l'éducation, la connaissance et la prise de conscience relativement à divers sujets (par ex. le transport scolaire, la culture, les abus sexuels, etc.);
- faire partie de comités régionaux et nationaux sur l'éducation;
- entretenir des rapports avec le MAINC;
- gérer et administrer les programmes de la Stratégie Jeunesse du MAINC, à l'intention de ses collectivités membres.

Aperçu des collectivités visées par le CEPN

Le CEPN administre les trois programmes de la stratégie et a conclu quelque soixante accords de contribution avec ses collectivités membres. Les administrateurs du CEPN ont reçu les propositions de leurs collectivités membres et ont fait état du nombre suivant de participants pour chaque programme.

- Vingt collectivités ont soumis des propositions et ont obtenu une participation au Programme placement carrière-été. Une collectivité n'a pas présenté de proposition parce qu'elle était en voie de réorganiser son conseil de bande.
- Quinze collectivités ont soumis des propositions et ont administré des camps d'été. Cinq n'y ont pas pris part.
- Treize collectivités étaient admissibles à une participation au Programme d'alternance études-travail. Deux n'y ont pas participé. Sept collectivités qui ne possèdent pas d'école n'y étaient pas admissibles.

Communication de l'information

Le CEPN a la tâche de communiquer la stratégie et ses programmes à ses collectivités membres. L'organisme a rédigé trois dépliants récapitulatifs portant sur chacun des programmes. Les deux premiers dépliants sur le Programmes placement carrière-été et le Programme de camps d'été scientifiques ont été rédigés à la fin d'avril 1996, au moment où le MAINC inaugurait la stratégie. Le troisième dépliant portant sur le Programme d'alternance études-travail a été rédigé en juillet 1996. Les dépliants comportent plusieurs pages et renferment l'information suivante :

- des renseignements généraux sur la stratégie et la participation du CEPN à son élaboration;
- une description du programme par le MAINC et des précisions sur les étudiants admissibles, le budget régional et celui du CEPN;
- les exigences du CEPN relativement aux propositions;
- les dates limites pour participer au programme;
- un formulaire de demande de participation;

- un accord de contribution devant être signé par la collectivité et le CEPN;
- un formulaire d'évaluation du programme.

Les dépliants présentent les lignes directrices essentielles du programme déterminées par le Ministère et fournissent aux collectivités les renseignements nécessaires pour rédiger une proposition. Par exemple, le dépliant sur le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques signale que le montant attribué à chaque collectivité sera d'environ 3 000 \$.

Rapports et responsabilité

La relation de rapport est double dans la région du Québec. Les cinq organismes autochtones de mise en œuvre rendent compte au Ministère de la façon dont ils dépensent les fonds tandis que les collectivités font rapport sur les dépenses et résultats du programme au moyen des formulaires d'évaluation qu'elles présentent aux organismes de mise en œuvre. Les auteurs de l'étude n'ont pas procédé à un examen en profondeur des autres organismes, mais nous disposons de renseignements sur le CEPN.

Le CEPN a décidé d'accorder aux collectivités au départ 80 % des fonds destinés au programme et de verser les 20 % qui restent une fois que ces dernières ont présenté le formulaire d'évaluation du programme. Dans le formulaire, on demande le nombre d'étudiants ayant participé aux programmes, l'âge des étudiants, la durée des camps et des emplois, ainsi que le genre de travail effectué. C'est là l'information essentielle exigée par le MAINC et c'est ce que le CEPN a convenu de fournir dans l'accord conclu avec la région.

Dans ses dépliants, le CEPN insiste aussi sur l'importance pour les collectivités de consacrer les sommes appropriées aux programmes prévus, étant donné que les accords conclus à l'avenir seront tributaires des sommes dépensées.

Modifications prévues

Le personnel du CEPN est satisfait du programme et souhaite qu'il se poursuive. Même si la stratégie a été annoncée tard durant l'année scolaire, il a pu accorder des fonds et obtenir le soutien nécessaire rapidement. Il n'a cependant pas eu le temps de traiter de certains problèmes. Par exemple, que faire de l'argent lorsqu'une collectivité ne prend pas les fonds? (Elle n'est pas prête à entreprendre un programme, ou une réorganisation du conseil ralentit le processus.) Faut-il redistribuer l'argent ou le réserver pour plus tard au cours de l'année? Les collectivités se sont aussi posé des questions sur le type de dépenses qu'elles peuvent faire au moment d'organiser les camps d'été. Les représentants interrogés affirment ne pas avoir eu la possibilité de régler ces questions. Ils souhaitent cependant élaborer une politique administrative traitant de ces questions et d'autres points qui ont trait au programme.

Mashteuiatsh (Pointe-Bleue)

Survol de la collectivité

Les Premières Nations désignent aussi la collectivité de Mashteuiatsh sous le nom de Pointe-Bleue. C'est là que vivent les Montagnais du Lac-Saint-Jean. Selon le registre des Indiens de 1995, ils forment l'une des vingt collectivités les plus importantes parmi les Premières Nations du Canada. Il s'agit d'une population de 4 210 habitants, dont 1 789 vivent dans la réserve. Le registre indique aussi que le district de Pointe-Bleue compte une population de 8 795 Indiens inscrits et que 5 798 d'entre eux habitent dans des réserves.

La collectivité se trouve à proximité de la ville de Roberval dont la population se chiffre à plusieurs milliers d'habitants. Mashteuiatsh et Roberval se trouvent tout juste à l'extérieur du parc provincial Jacques-Cartier dans les Laurentides. La collectivité est aussi située à environ trois heures et demie de route au nord de Québec et à environ une heure de Chicoutimi. La région est très fréquentée par les touristes l'été.

Les représentants de la collectivité ont indiqué qu'environ deux cent cinquante étudiants fréquentaient l'école primaire et qu'on en retrouvait une centaine au niveau secondaire. Les étudiants vont à l'école jusqu'à la onzième année dans la collectivité et fréquentent ensuite les écoles des collectivités voisines, comme le cégep de Jonquière.

La collectivité compte quelques commerces dont une épicerie, une boutique d'artisanat, un poste d'essence et un restaurant. Les représentants interrogés ont signalé que bien souvent les étudiants avaient très peu de moyens de s'occuper durant l'été. Face à cette situation, le Conseil des Montagnais met l'accent sur la perspective d'une expansion économique. L'une de ses priorités est l'établissement d'une micro-entreprise de traiteur mise sur pied par les Montagnais dans l'école de la collectivité. Il en sera question à la page 14.

Aperçu de la stratégie

La collectivité de Mashteuiatsh administre les trois programmes de la stratégie. Elle avait déjà recours à un programme de placement carrière-été dont le financement provenait de DRHC et qui est semblable au programme du MAINC. La collectivité avait aussi entrepris un programme d'alternance études-travail. Quant au programme de camp d'été scientifique ayant débuté en juillet, il s'agissait pour d'un nouveau projet pour la collectivité.

Le tableau 5 précise les sommes accordées à la collectivité pour le financement du programme.

Tableau 5

Activité du programme à Mashteuiatsh				
Programme	Financement accordé	Nombre de participants	Groupes d'âge	Durée de l'emploi-du camp
Placement carrière-été	30 713 \$	20	15 ans et +	6 à 8 semaines
Camps d'été	3 169 \$	10	13-14 ans	3 jours

Source: Rapport global, CEPN, novembre 1996

Programme placement carrière-été

Les représentants interrogés ont indiqué que vingt-cinq étudiants avaient participé au programme durant l'été de 1996. La durée moyenne des emplois a été de six semaines, mais dans certains cas elle a été de dix semaines. On compte à l'avenir prolonger la saison et tenter d'offrir des emplois allant de mai à août.

Recrutement des étudiants et jumelage avec les employeurs

Le processus de recrutement des étudiants était le suivant :

- les étudiants rédigent un CV et présentent une demande d'emploi;
- les étudiants peuvent être candidats à plus d'un emploi à la fois;
- les employeurs rencontrent les étudiants en entrevue et choisissent le meilleur candidat;
- à la fin de la période d'emploi, les étudiants remplissent un formulaire d'évaluation de l'emploi.

L'administrateur chargé du Programme placement carrière-été a affirmé que le recrutement se faisait par voie de concours et que les étudiants s'en étaient bien tirés tout en démontrant de l'enthousiasme.

La collectivité a fait rapport des résultats suivants au CEPN :

- le passage du milieu scolaire à celui du travail s'est fait aisément;
- sur les treize étudiants du niveau postsecondaire, six ont trouvé un emploi dans leur domaine d'études;
- le Programme placement carrière-été a permis aux étudiants de mettre en pratique les principes théoriques et didactiques appris durant leurs études;

- les sept étudiants du niveau secondaire ont vécu une expérience enrichissante qui facilitera l'avancement de leur carrière;
- l'expérience de travail était diverse et touchait des secteurs comme le tourisme, la santé et l'administration.

L'administrateur du programme signale qu'environ quatre-vingts entrevues ont été menées et que vingt-cinq employeurs ont embauché des étudiants durant l'été (papetière à Roberval, commission scolaire, etc.). Les représentants interrogés ont déclaré que la demande excédait le nombre de postes à pourvoir.

Le Conseil des Montagnais administre un Programme placement carrière-été pour les étudiants depuis de nombreuses années déjà et son objectif est d'embaucher le plus grand nombre d'étudiants possible et de leur permettre d'acquérir une expérience de travail reliée à leurs études. Le programme du MAINC a permis à la collectivité d'augmenter le nombre d'étudiants. Le Rapport global indique que pour la saison de 1996, le coût total des trente-neuf emplois d'étudiants s'est élevé à 67 491 \$, ce qui comprend les autres sources de financement de la collectivité.

Programme de camps d'été scientifiques et technologiques

C'est le directeur de l'école Amisk qui était chargé de surveiller la bonne marche des camps scientifiques. La plupart des étudiants étaient du niveau de la sixième année et l'un d'eux du niveau secondaire. Dix jeunes, soit sept garçons et trois filles, ont pris part aux camps.

La communauté a mis sur pied diverses activités par l'entremise du programme. Elle s'est jointe à l'Université du Québec à Chicoutimi pour organiser une activité scientifique en laboratoire. Les camps traitaient des cinq principales disciplines suivantes :

- l'archéologie;
- l'écologie;
- la géologie;
- l'astronomie;
- l'environnement.

Selon les représentants interrogés, la demande de participation aux camps a été très forte et une semaine supplémentaire en laboratoire aurait été nécessaire. Aussi, les étudiants étaient très jeunes, et on propose des camps distincts pour ceux du primaire et ceux du secondaire. Chez les plus jeunes, l'expérience en matière scientifique est plus limitée que chez les plus vieux. Au niveau secondaire, l'expérience vécue par les étudiants peut influencer sur l'orientation de leurs études postsecondaires et de leur choix de carrière.

Une autre activité mettait à profit l'intérêt que la collectivité porte à l'astronomie. Les étudiants ont été conduits au Centre aérologique situé près de Roberval.

Les représentants interrogés ont mentionné que les modifications et améliorations suivantes seraient apportées.

- Les camps d'été scientifiques entrent en concurrence avec les jeux d'été autochtones. Des étudiants ayant participé aux programmes des camps et de placement carrière-été auraient voulu prendre part aux jeux, mais ont dû se consacrer à une seule activité. Il sera donc important que les camps se tiennent tout au long de l'année.
- La langue anglaise est celle qui est utilisée dans les mathématiques, les sciences et la technologie de l'information, mais un grand nombre d'étudiants ne parlent que le français. La collectivité tentera donc, la prochaine fois, d'ajouter un volet d'immersion aux activités des camps, plus particulièrement à ceux portant sur l'informatique.
- À l'avenir, les administrateurs du programme renseigneront davantage les parents et leur feront vivre l'expérience réelle d'un camp ou d'une excursion sur le terrain.

Programme d'alternance études-travail

Le programme actuel a débuté grâce à un traiteur local qui souhaitait enseigner la cuisine autochtone traditionnelle aux étudiants. Le Conseil des Montagnais cherchait alors des moyens de mettre sur pied des projets de développement économique et de créer de petites entreprises qui fourniraient des emplois et des revenus à la collectivité. C'est ainsi qu'a pris forme une micro-entreprise dans l'école qui avait été autrefois un pensionnat avec de grandes installations de cuisine. L'entreprise de la collectivité emploie jusqu'à vingt étudiants, auxquels s'ajoutent six autres jeunes filles davantage impliquées dans le fonctionnement de la micro-entreprise.

Le programme de Mashteuiatsh vise les étudiants de seize à dix-huit ans qui ne possèdent aucune compétence scolaire spécialisée. Il est fort probable que ces étudiants n'accéderont pas au niveau postsecondaire, mais il leur faut une expérience pratique pour trouver un emploi dans leur région.

Le Conseil des Montagnais compte plus de deux cents employés et prévoit avoir recours au traiteur chaque fois qu'il aura besoin de ses services dans le cadre de ses activités. L'entreprise sert de cafétéria à l'école, et la collectivité est convaincue qu'elle pourra vendre ses produits aux collectivités voisines et aux touristes durant l'été et les jours de congé. On prévoit que la micro-entreprise prendra de l'expansion, ce qui pourrait permettre à des étudiants d'y occuper des emplois à temps plein et à d'autres d'y acquérir une expérience enrichissante.

Voici quelques-unes des compétences acquises grâce au programme :

- négocier des contrats avec les clients (de la bande et du secteur privé);
- investir des fonds et gérer une entreprise;
- cuisiner des mets autochtones traditionnels;
- préparer les aliments et les conserver;
- prendre les commandes et servir les clients.

Le programme inculque aussi aux participants des habitudes de travail fondamentales comme la ponctualité et la collaboration avec les autres employés. Les administrateurs du programme ont la conviction qu'il crée un milieu de travail agréable et harmonieux qui s'appuie sur l'esprit d'équipe. Comme un grand nombre d'étudiants ne savent pas comment se comporter dans le contexte d'un emploi régulier (dans certaines familles, personne ne travaille et les gens vivent de l'aide sociale), le programme est essentiel en ce qu'il permet d'inculquer les habitudes jugées nécessaires pour occuper un emploi ou mener une carrière. Par exemple, l'étudiant apprend que même s'il n'a pas de moyen de transport pour se rendre au travail, l'employeur s'attend à sa présence et qu'il lui appartient de régler son problème s'il ne veut pas être congédié. Les étudiants saisissent l'importance de la productivité pour l'employeur.

Les administrateurs du programme croient qu'il serait avisé, à l'avenir, de jumeler un étudiant plus âgé qui n'est plus dans la collectivité avec de jeunes étudiants du Programme d'alternance études-travail, auxquels il servirait de modèle.

Un autre élément du Programme d'alternance études-travail consiste à fournir aux étudiants l'occasion de se familiariser avec des occupations traditionnelles. Ainsi, un trappeur d'animaux à fourrure intéressé à transmettre aux étudiants des connaissances sur son métier s'est rendu à l'école pour en parler. Deux étudiants se sont d'ailleurs montrés intéressés à ce mode de vie.

Les représentants interrogés sont d'avis que les deux éléments du Programme d'alternance études-travail préparent les étudiants en vue de leur vie professionnelle, surtout ceux qui ont des besoins particuliers. Ils croient que sans cette expérience, certains étudiants connaîtront un échec en milieu de travail, et que ce programme cultive l'estime de soi si essentielle pour trouver un emploi.

Autres partenaires

La collectivité a aussi accès à des fonds provenant du Programme de placement carrière-été de DRHC, semblable à celui du MAINC.

Industrie Canada a aussi proposé à la collectivité de participer à son programme de réseau scolaire canadien, appelé Rescol, qui fournit des ordinateurs aux écoles. Les Montagnais ont refusé l'offre, jugeant ne pas être tout à fait prêts. Les représentants interrogés ont dit avoir besoin de ressources pour améliorer leur connaissance des ordinateurs et leur formation en informatique; selon eux, il ne suffit pas d'obtenir le matériel fourni par Industrie Canada. Ils prévoient adopter cette technologie dans le cadre des activités scolaires dans l'avenir. Ils ont aussi émis l'idée d'incorporer éventuellement un volet portant sur l'apprentissage de l'informatique dans les activités d'un camp scientifique. La collectivité est d'avis qu'elle doit pouvoir compter sur une stratégie bien élaborée pour l'utilisation de la technologie de l'information dans tous ses services d'exploitation, avant de s'engager dans ce secteur.

Répercussions à court terme

Survol de la région

Le bureau régional, le CEPN et le Conseil d'éducation des Montagnais signalent que les trois programmes ont donné des résultats positifs. Le tableau 6 révèle le nombre d'emplois créés et de participants dans chacun des trois programmes.

Tableau 6

Résultats régionaux dont on a fait état à l'automne de 1996					
Programme	Financement du MAINC	Autres sources de financement	Financement total	Nombre d'emplois, de participants ou de projets signalés	Nombre de collectivités impliquées
Programme placement carrière-été	640 000 \$	502 520 \$	1 065 018 \$	819 emplois	46
Programme de camps d'été scientifiques et technologiques	96 000 \$	28 042 \$	124 042 \$	197 participants	37
Programme d'alternance études-travail des Premières Nations	288 000 \$	Pas d'inform.	Pas d'inform.	40 projets	36 écoles
Source: Courrier électronique provenant de Politiques et Relations intergouvernementales					
Note: * Montant que les Premières Nations ont dit affecter aussi aux programmes pour les jeunes. Pas d'information - Les chiffres pour le Programme d'alternance études-travail des Premières Nations n'étaient pas disponibles au moment de notre visite, mais un rapport était attendu pour la fin de mars 1997.					

Les représentants des trois niveaux interrogés ont déclaré que la stratégie avait eu jusqu'ici de nombreuses répercussions favorables. Le CEPN et les représentants de la collectivité de Mashteuiatsh estiment que les trois programmes ont ouvert des perspectives de carrière aux étudiants et ont suscité chez les jeunes Tableau 7 fournit plus de détails sur les répercussions à court terme perçues.

Tableau 7

Résultats à court terme des programmes
<p>Résultats globaux</p> <ul style="list-style-type: none"> • expérience de travail • augmentation de l'estime de soi/confiance en soi • développement du sens des responsabilités chez les étudiants • meilleure connaissance du milieu de travail
<p>Programme placement carrière-été</p> <ul style="list-style-type: none"> • expérience de travail pour des étudiants du secondaire et du postsecondaire • acquisition par les étudiants d'une connaissance du milieu et du marché du travail • placements dans une grande variété de domaines, dont : travail de bureau, vente, commerce, entretien, services sociaux, bases de données et ordinateurs, soins de santé, éducation, développement économique, recherche, administration des bandes et services de police • acquisition de compétences de base en administration, en informatique et en communications, ainsi que d'autres compétences reliées à de nombreux emplois • promotion de divers domaines comme possibilité de carrière
<p>Camps d'été scientifiques et technologiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • initiation des étudiants aux sciences et à la technologie (laquelle, dans bien des cas, n'aurait jamais eu lieu sans le programme) • promotion des sciences et de l'informatique comme possibilité de carrière • développement de partenariats en éducation avec les universités (laboratoires de sciences et d'informatique) • création d'un milieu d'apprentissage agréable pour les étudiants (visites dans des laboratoires, musées, etc.) • incitation pour les étudiants à poursuivre des études en sciences
<p>Programme d'alternance études-travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • offre une solution de rechange aux étudiants qui ne poursuivent pas d'études postsecondaires • fait mieux connaître les possibilités de carrière • inculque des connaissances pratiques aux étudiants (méthodes et habitudes de travail, comportements, apprendre à suivre des directives, etc.) • offre une base de formation avant d'occuper un emploi à temps plein <p>Programme d'alternance études-travail de Mashteuiatsh</p> <ul style="list-style-type: none"> - inculque des habitudes de travail (connaissances pratiques) - sensibilise les étudiants à l'administration de contrats - apprend aux étudiants à gérer une entreprise - apprend aux étudiants à gérer des fonds/des commandes - apprend aux étudiants les façons de faire traditionnelles - apprend aux étudiants les techniques de préparation et de conservation des aliments - enseigne la notion du service à la clientèle - inculque le sens des responsabilités personnelles - favorise le développement économique par la création de micro entreprises (service de traiteur, par exemple)

Programme placement carrière-été

Dans son Rapport global, le CEPN précise que plus de cent soixante-dix emplois d'été ont été créés au moyen du Programme placement carrière-été. L'organisme indique aussi que les emplois avaient une durée de quatre à seize semaines selon les possibilités d'emploi dans la collectivité. Un représentant en éducation du CEPN a assuré la supervision de la plupart des emplois pour les conseils de bande. Parmi les autres employeurs, on compte une station radiophonique, une boutique d'artisanat, un musée et d'autres entreprises. Le rapport signale en outre que les employeurs ont été très satisfaits du travail des étudiants.

Le tableau 8 renferme des renseignements plus détaillés sur les résultats du programme au niveau de la région et des collectivités du CEPN.

Tableau 8

Région du Québec		
Résultats du Programme placement carrière-été		
	Total pour le Québec	Collectivités du CEPN
Nombre de bandes participantes	46	21
Nombre total de jeunes participants	819	178
- garçons	400	90
- filles	419	88
Niveaux scolaires		
< 9	80	12
9	116	40
10	233	60
11	191	22
12/13	99	24
études postsecondaires partielles	84	20
postsecondaire	16	0
universitaire	0	0
Nombre de candidats selon l'âge		
12 à 14 ans	103	0
15 à 19 ans	542	166
20 à 24 ans	117	12
25 à 30 ans	57	0
Montant total des dépenses	1 143 070,20 \$	332 909,20 \$
MAINC (fonds fédéraux)	640 150 \$	315 929 \$
Autre financement y compris la contribution de l'employeur	502 920,20 \$	26 561,20 \$
Montant consacré à la gestion du programme	78 052 \$	33 290,92 \$
Montant en possession des Premières Nations participantes	1 065 018,20 \$	299 618,28 \$
Salaire horaire des étudiants		6,00 à 6,50 \$
Durée des emplois		
< 4 semaines	61	16
4 à 8 semaines	567	46
9 à 12 semaines	71	18
12 à 16 semaines	10	9
16 semaines et +	1	1
Source: MAINC - Région du Québec		

Le Rapport global mentionnait que l'établissement des emplois comportait des coûts considérables, qui devaient être assumés par le CEPN et ses collectivités. On y précisait que les coûts excédaient d'environ 15 % le budget accordé par le MAINC. Certaines collectivités ont également fourni des fonds pour le programme.

Le Rapport global indiquait aussi que les emplois avaient permis à de jeunes Autochtones d'acquérir une expérience de travail, de se familiariser avec le milieu de travail et de développer leur sens des responsabilités. Le tableau qui suit renferme des commentaires émis par des étudiants et des employeurs.

Tableau 9

Commentaires au sujet du Programme placement carrière-été
Commentaires des étudiants
<p><i>« Toutes les occasions d'emploi permettent d'acquérir de nouvelles compétences et connaissances utiles à la carrière. »</i></p> <p><i>« Merci de nous avoir donné l'occasion de travailler cet été et nous espérons que cette expérience se renouvellera au cours des prochaines années. »</i></p> <p><i>« Les étudiants participants ont apprécié l'occasion offerte par le programme. »</i></p>
Commentaires des employeurs et des surveillants
<p><i>« Nous espérons que les étudiants seront orientés vers les études en communications étant donné que nous manquons beaucoup de personnel dans ce secteur ».</i></p> <p><i>« Grâce à cette expérience, les étudiants pourront plus facilement trouver des emplois à temps partiel durant l'année scolaire. »</i></p> <p><i>« En raison de ce projet et des tâches entreprises, l'étudiant saura davantage ce que représente le service à la clientèle. »</i></p> <p><i>« Les étudiants ont acquis la fierté du travail bien accompli et un sens plus aigu d'appartenance à la collectivité parce qu'ils se sont sentis plus impliqués. Il en est de même des gens de la collectivité. »</i></p>
<p>Source: Rapport global, CEPN, novembre 1996.</p>

L'organisme a désigné un large éventail d'emplois pour les étudiants, dont ceux-ci :

- réceptionniste-secrétaire
- agent(e) des services à l'entreprise - commis aux finances
- chercheur
- vendeur (vendeuse)
- préposé(e) adjoint(e) à l'entretien - aide-mécanicien
- préposé(e) adjoint(e) à l'entretien ménager
- responsable du soutien de la base de données
- représentant(e) des services sociaux
- technicien(ne)
- coordonnateur(trice) de l'alternance études-travail
- aide-infirmière

Nous avons joint en annexe une liste des divers types d'emplois occupés par les étudiants dans les collectivités du CEPN. Les représentants du CEPN interrogés ont déclaré que les collectivités songeaient depuis peu à trouver des emplois à l'extérieur du secteur public (au niveau de la bande) qui est un secteur en perte de vitesse, mais souvent le seul employeur dans une collectivité.

Programme de camps d'été scientifiques et technologiques

Le tableau 10 souligne les résultats présentés à l'Administration centrale par la région du Québec du MAINC.

Tableau 10

Région du Québec		
Résultats du Programme de camps d'été scientifiques et technologiques		
	Total pour le Québec	Collectivités du CEPN
Nombre de bandes participantes	46	21
Nombre total de jeunes participants	197	144
- garçons	98	73
- filles	99	71
Niveaux scolaires		
7	28	27
8	59	48
9	18	9
10	42	23
11	22	16
12	28	21
Nombre de participants selon les groupes d'âge		
12 et 13 ans	72	70
14 et 15 ans	48	33
15 et 16 ans	41	20
16 à 20 ans	36	21

Région du Québec		
Résultats du Programme de camps d'été scientifiques et technologiques		
	Total pour le Québec	Collectivités du CEPN
Information financière		
- Dépense totale	116 028,33 \$	43 941 \$
- Part fédérale (MAINC)	87 986 \$	41 829 \$
- Autres sources	28 042,33 \$	2 112 \$
- Gestion du programme	10 878,93 \$	4 394,10 \$
Durée des camps		Pas d'information
1 semaine	161	
2 semaines	30	
4 semaines et +	6	
Source: MAINC - région du Québec		

Dans son Rapport global le CEPN a indiqué que quinze collectivités avaient pris part aux camps d'été. Au total, cent quarante-quatre étudiants y ont participé, et il y avait autant de garçons que de filles. L'âge des étudiants se situait entre sept et vingt ans. La plupart étaient des niveaux primaire et secondaire. Les collectivités ont tenu 80 % des camps d'été dans les universités et organisé le reste des activités un peu partout dans la collectivité, par exemple, au musée local.

Voici les universités impliquées :

- Université Concordia à Montréal
- Université d'Ottawa
- Université du Québec à Chicoutimi

D'autres camps ont été organisés par :

- Siginmin Gesgapegiac
- Camp d'informatique de Kanesatake
- Camp spatial Canada, Laval
- Kassinu Mamu Mashteuiatsh

Le rapport mentionne que les étudiants ont apprécié l'occasion qui leur a été offerte de participer aux camps et d'acquérir une meilleure connaissance du monde scientifique et des débouchés qui existent. Il précise que les camps ont été un excellent investissement pour l'avenir. On y a traité de sujets comme l'archéologie, la météorologie, la géologie, l'astronomie, les sciences naturelles, l'environnement, les sciences de la biologie et la technologie de l'information.

Tableau 11

Commentaires des étudiants sur le Programme de camps d'été
<i>« Ce projet a eu des effets positifs. Certains jeunes ont exprimé le souhait d'étudier l'ingénierie ».</i>
<i>« Tous les étudiants ont affirmé être intéressés à revenir au camp l'an prochain ».</i>
<i>« De telles occasions permettent à nos étudiants de fixer leurs choix en vue des études postsecondaires ».</i>
<i>« Le projet a eu comme répercussion positive de familiariser les étudiants avec les logiciels de l'Internet et du courrier électronique ».</i>

Programme d'alternance études-travail

Le Rapport global du CEPN signale que douze projets sont en cours de réalisation dans treize collectivités. Quelque cent soixante-quatre étudiants du niveau secondaire ont participé au programme. Une collectivité n'a pu mettre en marche le projet parce que son conseil de bande était en voie de réorganisation. Le CEPN rapporte que trois collectivités comptent des projets qui sont sur pied depuis quelques années. Ces collectivités sont Mashteuiatsh (Lac-Saint-Jean), Opitciwan (Abitibi) et Kitigan Zibi (Maniwaki).

Le Rapport préliminaire sur l'Alternance études-travail fait état d'un budget de 176 054 \$ qui a été accordé pour le Programme d'alternance études-travail. Le Rapport global indique que la demande de fonds pour les projets a excédé de 50 % le montant prévu à cette fin. C'est ainsi qu'un bon nombre de collectivités ont contribué au programme à même leurs propres fonds.

Dans le tableau 12, on trouve une liste des collectivités du CEPN et des montants qu'elles ont obtenus. Le tableau 13 énumère les objectifs de chaque école participante au Programme d'alternance études-travail.

Tableau 12

Programme d'alternance études-travail						
Taux de participation et montant du financement						
	Collectivité	Nombre d'étudiants	Niveau scolaire	Pourcentage d'étudiants %	Contribution totale \$	Montant demandé
1	Barriere Lake	0	-	2,63	4 625	Réorganisation du conseil de bande
2	Gespgegiac	7	Secondaires 3 à 5	1,31	2 312	2 875
3	Kahnawake	25	1 ^{re} à 5 ^e années	18,65	32 837	8 668
4	Kanesatake	6	7 ^e année	1,23	2 158	2 158
5	Kitigan Zibi	15	Secondaire 4	6,57	11 562	11 562
6	Listuguj	15	7 ^e à 13 ^e années	0,88	1 542	50 000
7	Timiskaming	0	-	1,31	2 312	0
8	Winneway	4	11 ^e année	3,94	6 937	7 000
9	Lac-Simon	19	Secondaires 1 à 3	8,41	14 800	14 800
10	Manawan	8	Secondaires 1 à 3	11,38	20 041	20 041
11	Mashteuiatsh	32	Secondaires 1 à 5	16,81	29 599	58 216
12	Opitciwan	30	Secondaires 1 à 5	18,74	32 991	167 010
13	Wemotaci	8	Secondaires 3 à 5	8,14	14 337	16 475
	Total	169		100	176 053	358 805

Source: Rapport préliminaire - Alternance études-travail, mars 1997.

Note: Les montants des contributions non réclamés ont été redistribués aux collectivités qui ont présenté une proposition en vue de projets.

Tableau 13

Objectifs du programme des écoles	
Collectivité et école	Objectifs du programme
Gesgapegiac - Centre d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • offrir un autre choix aux étudiants qui ne fréquenteront pas le collège ou l'université • leur permettre de se conformer aux conditions préalables pour l'obtention d'un emploi au sein de la population active locale
Kahnawake - Survival School	<ul style="list-style-type: none"> • recherche effectuée par un coordonnateur afin de préparer et de choisir un programme scolaire pour l'année suivante
Kanesatake - Kanesatake Jr. High	<ul style="list-style-type: none"> • faire comprendre l'utilité de l'école • sensibiliser les étudiants à diverses carrières • accroître les compétences et la confiance en soi afin de faciliter la transition de l'école au monde du travail • améliorer la perception du milieu de travail
Kitigan Zibi - Kitigan Zibi School	<ul style="list-style-type: none"> • permettre aux étudiants de secondaire 4 choisis d'acquérir de l'expérience dans un secteur d'intérêt relié au travail • acquérir une meilleure compréhension des exigences dans des secteurs professionnels choisis • établir le lien entre la théorie et la pratique
Listuguj Alternative School	<ul style="list-style-type: none"> • offrir aux étudiants des occasions d'allier à l'acquisition de connaissances en milieu scolaire une expérience dans un lieu de travail • faciliter la transition de l'école au monde du travail
Winneway - Amo Ososwan School	<ul style="list-style-type: none"> • décrire le processus de la germination des graines • travailler de façon coopérative dans le contexte d'un petit groupe
Lac Simon - École Amik Wiche	<ul style="list-style-type: none"> • préparer les étudiants aux conditions de l'alternance études-travail • susciter la confiance en soi chez les étudiants • mettre en valeur les succès scolaires • mieux faire connaître l'enseignement des langues • accroître les compétences et la formation • contribuer à la vie de la collectivité grâce à l'expérience de travail nouvellement acquise par les étudiants
Manawan - École Otapi	<ul style="list-style-type: none"> • fournir l'occasion d'acquérir une expérience de travail • accroître l'estime de soi et le sens des responsabilités chez les étudiants
Mashteuiatsh - École Kassinu Mamu ISPJ 3	<ul style="list-style-type: none"> • préparer les étudiants à occuper éventuellement un emploi en les soumettant, à l'école, à des conditions comparables à celles du milieu de travail • le programme s'appuie sur un partenariat entre une entreprise scolaire, des enseignants et un projet de développement économique de la collectivité • produire des travailleurs autonomes et responsables • assurer l'intégration de la culture autochtone dans la pratique du travail
Opiticwan - École Mikisiw	<ul style="list-style-type: none"> • mettre en valeur les méthodes traditionnelles par l'apprentissage et la pratique du travail • améliorer les compétences dans le secteur de la construction en vue de travaux de rénovation et de développement dans la collectivité
Wemotaci - École Waratinak	<ul style="list-style-type: none"> • permettre aux étudiants de découvrir des intérêts et des préférences dans les choix de carrière • inculquer un sens des valeurs chez les étudiants en leur confiant de nouvelles responsabilités • intégrer les étudiants dans la collectivité

À tous les niveaux, les représentants interrogés ont fait remarquer qu'il est trop tôt pour évaluer les répercussions du Programme d'alternance études-travail. Nombre d'entre eux sont persuadés qu'il faudra au moins deux ans avant de pouvoir en mesurer les effets.

Résultats globaux

À tous les échelons, les représentants interrogés ont convenu que les programmes avaient eu des effets positifs et que les deux premiers (placement carrière-été et camps scientifiques) avaient atteint leurs objectifs. L'un d'eux a déclaré que les programmes étaient « *très populaires et bien perçus* ». Cependant, les représentants interrogés croient qu'il est trop tôt pour tirer des conclusions au sujet du Programme d'alternance études-travail, même s'ils sont persuadés qu'il aura aussi des répercussions positives.

Quoique les programmes de placement carrière-été et d'alternance études-travail n'aient pas un lien direct avec la carrière, ils permettent d'acquérir une expérience de travail et des connaissances élémentaires qui aideront les jeunes une fois sur le marché du travail. Quelques-uns des emplois dans le cadre du Programme d'alternance études-travail sont véritablement axés sur la carrière, par exemple dans les domaines de l'administration des bandes et de la santé. Les représentants interrogés ont la conviction que les camps scientifiques incitent les jeunes à se diriger vers l'étude des sciences.

Leçons apprises et suggestions en vue d'améliorations

Leçons apprises

Jusqu'ici, nous avons pu tirer plusieurs leçons de la mise en œuvre de la stratégie.

- Tous les représentants interrogés ont parlé du calendrier d'exécution de la stratégie. À cause du calendrier prévu, il a été difficile de s'assurer que les collectivités avaient emboîté le pas et qu'elles avaient attribué les fonds et entrepris les programmes. Au Québec, il existait une infrastructure pour l'exécution des programmes par l'entremise des cinq organismes de mise en œuvre; la réalisation des programmes s'y est donc déroulée rapidement et en souplesse.
- Selon le personnel régional, la décision du MAINC de renouveler la stratégie était avisée. Sans cette mesure, le MAINC risquait de perdre la confiance des Premières Nations. Le personnel régional est d'avis que le Ministère ne pouvait demander aux Premières Nations de s'engager à planifier des programmes, sans que lui-même ne s'engage à renouveler la stratégie.
- Il est arrivé que des employeurs ne sachent pas à quoi s'attendre des programmes, et le CEPN a précisé que quelques-uns hésitaient à embaucher des étudiants. Le CEPN est d'avis qu'il est nécessaire que les collectivités communiquent davantage avec les employeurs au niveau local.
- Il faudra que les étudiants autochtones recherchent davantage d'occasions d'emploi auprès d'entreprises autochtones et non autochtones, autant dans les réserves qu'à l'extérieur de celles-ci, étant donné que le secteur public des Premières Nations connaît un déclin, tout comme c'est le cas pour son équivalent au gouvernement fédéral. Le développement économique, les affaires et l'agriculture sont les secteurs où il faut axer les efforts, a-t-on précisé.
- Les besoins des collectivités du Nord et de celles qui sont éloignées diffèrent de ceux des secteurs plus urbains. Les besoins de l'Inuit ne sont pas les mêmes que ceux de la personne vivant au Village-Huron, près de la ville de Québec. Il est difficile pour les collectivités éloignées de mettre sur pied un Programme d'alternance études-travail et de fournir à leurs étudiants des occasions d'emploi.
- Les camps scientifiques ont connu beaucoup de succès, particulièrement en ce qui concerne les partenariats avec les universités. Toutefois, pour les nombreux étudiants qui ne parlent que le français, il est difficile d'aborder et d'assimiler les sujets traités dans les camps, surtout lorsqu'il s'agit de disciplines comme la technologie et l'informatique, où l'anglais prédomine. Les Premières Nations de langue française pourraient songer à ajouter des cours d'immersion aux camps afin qu'un plus grand nombre d'étudiants puissent y participer.

- La plupart des représentants interrogés ont convenu que les lignes directrices du programme sont souples et qu'elles doivent le demeurer afin que les collectivités puissent les adapter à leurs besoins particuliers. Ils croient cependant que les lignes directrices empêchent les étudiants qui quittent l'école ou demeurent dans une collectivité où il n'y a pas d'école d'acquérir une expérience de travail. Ils sont convaincus que bon nombre d'entre eux pourraient retourner à l'école si un programme existait à leur intention.
- Les responsables interrogés sont d'avis qu'il est trop tôt pour évaluer les résultats du Programme d'alternance études-travail. Ils n'ont rien suggéré quant au genre d'indicateur de mesure qu'il faudrait utiliser pour évaluer les répercussions à long terme du programme. Selon eux, cette tâche relève des collectivités et de leurs organismes.
- Pour la plupart des représentants interrogés, la présentation des rapports sur les programmes doit tenir compte du coût actuel de l'établissement des programmes et des ressources nécessaires à une collecte de données plus poussée. Selon eux, les rapports actuellement fournis suffisent, compte tenu du budget du programme et du fait qu'il ne s'agit pas de programmes permanents à long terme. Les représentants ont indiqué que la mesure des résultats à long terme sera fonction de l'incorporation des programmes dans le financement de base du Ministère. Si les programmes ne présentent pas une certaine stabilité, il ne sert à rien d'élaborer des indicateurs de rendement ou de faire faire l'évaluation au niveau de la collectivité.
- À l'échelon des collectivités, les représentants interrogés ont exprimé un sentiment de propriété à l'égard des programmes, étant donné que ce sont leurs propres organismes qui les ont administrés. Ils ont indiqué être d'accord pour transmettre volontairement l'information à leurs organismes, sans toutefois comprendre en quoi le MAINC avait un rôle à jouer dans leurs évaluations et rapports.
- Les représentants interrogés ont exprimé l'avis que la communication de la stratégie aux Premières Nations a été adéquate. Selon la région du Québec, la façon la plus efficace pour l'Administration centrale de communiquer avec les Premières Nations est le recours aux canaux régionaux. La région a établi une relation avec l'organisme des Premières Nations, et elle ne veut pas que des intervenants de l'extérieur viennent entraver cette communication.
- Les représentants des collectivités affirment que le soutien politique de la collectivité est essentiel pour que les programmes de la stratégie connaissent du succès. On a pu constater ce type de soutien dans la collectivité de Mashteuiatsh. Le conseil de bande joue aussi un rôle de premier plan dans l'élaboration de la stratégie en établissant des priorités pour le Programme d'alternance études-travail, en rendant des fonds de DRHC disponibles et en fournissant de l'emploi à certains étudiants.
- La formule suivant laquelle des organismes de mise en œuvre des Premières Nations se chargent de gérer la stratégie pour les collectivités membres fonctionne bien. Les organismes peuvent facilement assurer le leadership auprès des collectivités membres.

puisque'ils remplissent déjà pour elles un mandat en éducation. Le réseau existant facilite le partage d'information entre les collectivités de même que les demandes de données appelées à figurer dans les rapports. Autre raison pour laquelle la formule connaît du succès : la région fournit aux organismes des fonds distincts pour administrer la stratégie. La région se concentre sur le développement de relations avec les cinq organismes de même que sur les questions stratégiques communes au lieu d'affecter ses ressources limitées à l'examen des propositions et au versement du financement.

Améliorations proposées

Les représentants interrogés ont suggéré quelques améliorations.

- Selon les représentants régionaux, la stratégie renouvelée devrait prévoir un montant destiné aux organismes des Premières Nations pour l'administration du programme. Un pourcentage de l'argent pourrait servir à combler leurs besoins. Cela éliminerait la nécessité d'un financement distinct de chacun des cinq organismes des Premières Nations.
- L'information devrait être davantage partagée avec d'autres collectivités. Il devrait y avoir un forum à l'occasion duquel les collectivités échangeraient de l'information sur les meilleures méthodes et autres expériences.
- Il serait utile que les camps scientifiques prolongent la durée de leurs activités, qui s'échelonnent sur toute l'année. En outre, il faudrait offrir un volet immersion afin qu'un plus grand nombre d'étudiants aient accès à ces camps.
- Certains parmi les représentants interrogés croient que le MAINC devrait songer à élargir la stratégie de manière à y inclure l'éducation des adultes dans le cadre d'un Programme d'alternance travail-études et un élément d'apprentissage au travail pour les jeunes qui ne fréquentent pas l'école ou qui vivent dans une collectivité où ce type de programme n'existe pas.

Le Ministère a depuis donné suite à la plupart des suggestions en renouvelant la stratégie.

Conclusions

La région du Québec a recours à un plan efficace de mise en œuvre et d'exécution des programmes de la stratégie du MAINC pour les étudiants. La région a élaboré les programmes rapidement et efficacement parce qu'il existait déjà cinq organismes des Premières Nations prêts à entrer en action. Ces organismes ont été constitués par les collectivités, qui soutiennent entièrement leurs efforts et initiatives. Il se peut bien que des collectivités comme Mashteuiatsh aient un sentiment de propriété plus prononcé envers les programmes de la stratégie étant donné que ce sont leurs propres organismes autorisés qui voient à leur bonne marche. Il est peut-être aussi plus facile au Québec d'obtenir l'information à inclure dans les rapports vu que des organismes tels que le CEPN sont mieux en mesure de faire comprendre aux collectivités l'importance de cette information. Le CEPN a aussi retenu certaines sommes jusqu'à la présentation des rapports.

La collectivité de Mashteuiatsh a choisi d'orienter ses efforts ainsi que le Programme d'alternance études-travail vers les étudiants ayant des besoins particuliers plutôt que vers ceux qui peuvent réussir sur le plan professionnel grâce à des études et à une formation postsecondaires. Compte tenu des désavantages auxquels font face les collectivités des réserves partout au pays, il se pourrait bien que d'autres collectivités des Premières Nations choisissent cette orientation.

Le CEPN et la collectivité de Mashteuiatsh ont entrepris avec succès le processus de mise en œuvre des trois programmes pour les jeunes. Après un an d'application, les responsables avaient bon nombre de suggestions d'améliorations à faire. Des deux côtés, on s'est dit heureux que le MAINC ait renouvelé la stratégie et que le travail puisse se poursuivre.

Liste des documents du CEPN

Principaux mandats et activités, Conseil en éducation des Premières Nations, 1996-1997.

Rapport global (résumé des résultats des trois programmes de la Stratégie Jeunesse), novembre 1996. Ce rapport renferme un résumé des résultats de chaque programme, ainsi qu'un bref rapport d'une page émanant de trois collectivités.

Rapport préliminaire - Alternance études-travail, mars 1997. Ce rapport sommaire présente certains des résultats des trois programmes, y compris le nombre d'étudiants, les objectifs de chaque école participante et le total des contributions reçues par chaque collectivité.

Rapport sur le placement carrière-été, 1996. Résumé des catégories d'emplois obtenus par les étudiants, leur niveau scolaire et le nombre de semaines de travail.

Information en annexe sur les camps d'été, automne 1996. Ce tableau indique le nombre de participants aux camps, leur niveau scolaire, le nombre de jours passés aux camps et l'établissement hôte.

Camps d'été scientifiques et technologiques, Cahier d'information à l'intention des collectivités, 24 avril 1996. On y explique le programme, les conditions d'admissibilité, la façon de présenter une demande de participation et les rapports exigés. On y trouve aussi un modèle de formulaire d'accord de contribution entre la collectivité et le CEPN.

Initiative emploi jeunesse, Cahier d'information destiné aux collectivités, 29 avril 1996. On y explique le programme, les conditions d'admissibilité, la façon de présenter une demande de participation et les rapports exigés. On y trouve aussi un modèle de formulaire d'accord de contribution entre la collectivité et le CEPN.

Programme d'alternance études-travail, Cahier d'information destiné aux collectivités, 2 juillet 1996. On y explique le programme, les conditions d'admissibilité, la façon de présenter une demande de participation et les rapports exigés. On y trouve aussi un modèle de formulaire d'accord de contribution entre la collectivité et le CEPN.