

**Juin 2013**

**Développement de l’emploi et de formation**

**dans la région des Laurentides**

**Projet-pilote Odanak II**

**Table Forêt Laurentides : Développement de l’emploi et de formation**

**dans la région des Laurentides**

**Projet-pilote Odanak II**

**Préambule**

Tout d’abord, il importe de rappeler que les relations entre les Autochtones et les non-Autochtones sur le territoire forestier des Laurentides compris entre Mont-Laurier et Manawan n’ont pas toujours été des plus harmonieuses, les intérêts et l’occupation du territoire étant source de certains conflits. Plusieurs initiatives entreprises dans les dernières années ont cependant contribué à améliorer de façon significative ce niveau de relation.

Plus particulièrement, la mise en place du projet Le Bourdon ( programme de développement des collectivités forestières), la mise sur pied de la Commission des Ressources naturelles et du Territoire des Laurentides, les projets de développement de certification forestières FSC, la venue de Signature Bois Laurentides comme créneau d’excellence et l’embauche de l’agent de liaison de la Table Forêt Laurentides sont au nombre des initiatives favorables. Ce serait faux de prétendre qu’à elles seules ces activités ont conduit à l’amélioration des relations humaines et d’affaires sur le territoire, mais ce serait faux de prétendre qu’elles n’ont pas un certain degré d’importance.

La création du poste d’agent de liaison en avril 2010 par la Table Forêt Laurentides, a permis de mieux cerner et de comprendre les cultures, les objectifs et les valeurs des résidants de Manawan. Sa capacité de mobiliser les bonnes personnes au bon moment et en les préparant adéquatement aux motifs pour lesquels leur participation est requise a été grandement salutaire.

La très grande collaboration des représentants de Manawan, particulièrement celle du Chef Paul-Émile Ottawa, de son directeur général M. Gaétan Flamand ainsi que de Messieurs Raoul Flamand et Éric Charland qui, dès le début du projet de l’agent de liaison et encore aujourd’hui, y ont cru et posé des gestes qu’il fallait pour atteindre des résultats, est à souligner.

Prétendre connaître les besoins de la communauté autochtone de Manawan et connaître les nombreux irritants existants pour les combler est une chose, les solutionner en est une autre. À partir du moment où nous comprenons et respectons cela, évaluer et retenir les choix et arrimer les stratégies avec celles de la communauté sont des caractéristiques dont on doit prendre compte pour en arriver au dépôt du projet actuel.

La plus grande réalisation reliée au mandat précédent de l’agent de liaison est assurément celle liée au fait qu’à compter de septembre 2012, un projet pilote ait pu se déployer dans les Laurentides, avec comme objectif d’offrir de la formation et des emplois, tout en tenant compte des nombreux obstacles à gérer et tenter de les maîtriser. Ultimement, une capacité d’hébergement adaptée aux Atikamekw désirant étudier et ensuite travailler dans la région est souhaitée. L’effet poule et œuf constitue un frein important à la possibilité que pourrait avoir les 600 jeunes âgés de 15 à 25 ans de Manawan de joindre le marché du travail. Pas de formation, pas d’emploi. Pas d’emploi, pas de revenus. Pas de revenus, pas de moyens de quitter Manawan soit pour occuper un emploi ou suivre une formation. Le cycle pourrait encore continuer.

Ainsi, mettre en place l’ensemble des conditions qui permettront aux personnes de Manawan de pouvoir quitter leur domicile et réussir avec brio leur formation à l’extérieur de Manawan et ensuite combler les emplois disponibles dans le secteur des ressources naturelles représente un autre défi. Le transport, le logement, l’accompagnement d’une ressource tout au long de leur formation, l’accès à des services de garde, l’élimination de préjugés et l’intégration en emploi sont au nombre des conditions à gérer.

Le projet pilote qui vous est soumis se veut donc la continuité logique du mandat précédent, ce dernier faisant manifestement l’objet d’un très large consensus tant au niveau des industries forestières, des entreprises sylvicoles, des organismes d’employabilité, du Conseil Atikamekw de Manawan, de la Commission des Ressources naturelles et du Territoire des Laurentides, de la Commission scolaire Pierre-Neveu et de son Centre de formation professionnelle, des intendants de territoire, des autres institutions d’enseignement public, de Signature Bois Laurentides et de la Table Forêt Laurentides. L’agent de liaison a un effet très rassembleur à l’intérieur de cette structure industrielle complexe, mais combien importante sur le plan social et économique pour les Laurentides.

Actuellement, le financement relié au maintien de l’agent de liaison pour la période du 3 septembre 2012 au 3 septembre 2013 a été conclu et constituait la première, mais combien importante étape pour la suite des choses. Afin de préciser davantage le but et les objectifs poursuivis par ce projet-pilote, nous vous invitons à prendre connaissance de la suite du texte.

**Problématique**

* Au moins 500 à 600 Atikamekw âgés de 15 à 35 ans seraient aptes au travail à Manawan.
* Plusieurs travaillent pour le Conseil de Bande, dans des entreprises à proximité de la Réserve ou sur les projets obtenant un financement ponctuel.
* À court terme et même à moyen terme, il est certain que tous ne pourront trouver un emploi à Manawan et devront sortir de la Réserve pour se trouver un emploi.
* Pour apprendre un métier ou acquérir une formation générale aux adultes au besoin ou spécialisée postsecondaire (DEP, cégep ou autre) qui ne se donne pas à Manawan dans le moment, il leur faudra aussi s’exiler au moins temporairement de la réserve.
* Le gouvernement fédéral accorde annuellement un financement permettant à seulement 34 étudiants Autochtones de recevoir une formation de niveau postsecondaire à l’extérieur de Manawan, alors que la demande est supérieure soit environ 70 étudiants. C’est donc uniquement 50% des besoins financiers des Atikamekw de Manawan qui sont comblés à ce niveau.
* Développement des ressources humaines Canada finance annuellement des sommes d’argent permettant à moins de 30 personnes de recevoir de la formation générale aux adultes ou de la formation professionnelle, alors qu’il y a environ 70 demandes.
* Depuis 2008, il ne s’est pas offert à Manawan de formation générale aux adultes, faute notamment de disponibilité de logement sur le territoire de la communauté.
* Or, malgré l’existence des opportunités de formation et d’emplois dans les régions voisines, dont les Laurentides, peu de jeunes Atikamekw semblent disposer à sortir de la Réserve pour se former ou travailler, faute de moyens financiers suffisants pour ce faire. Le secteur forestier est disposé à offrir des emplois aux membres de la Communauté autochtone de Manawan et à d’autres également.

**Projet**

* D’une part, à Manawan, élaborer avec les membres de la communauté et les responsables concernés les conditions à mettre en place pour intéresser et rendre possible pour les membres de la communauté de sortir de la Réserve afin de se former, s’initier et travailler dans les entreprises du secteur des ressources naturelles des Laurentides.
* Recruter une cohorte de quinze personnes de Manawan intéressées à compléter leur formation générale aux adultes sur le territoire de la Commission scolaire Pierre-Neveu qui leur permettrait de compléter les préalables requis à la formation professionnelle ou technique. Cela leur permettrait, par la suite, de s’inscrire dans différentes options professionnelles ou techniques conduisant à des emplois dans le secteur des ressources naturelles des Laurentides.
* Organiser des stages d’observation en entreprise, afin de valider les choix d’orientation des candidats.
* A échéance, occuper des emplois qui seront disponibles dans la région des Laurentides et recommencer le cycle.
* Pour ces personnes, les accompagner, conseiller et superviser dans toutes les étapes allant du recrutement et la sélection jusqu’à la fin de leur période de probation en entreprise.
* Gérer le budget nécessaire afin de surmonter et pallier aux obstacles énumérés précédemment, implanter les mesures proposées, évaluer les résultats et formuler des recommandations pour améliorer l’approche dans le futur.

**Coûts du projet**

Les coûts évalués pour le soutien d’un seul étudiant incluant les frais de subsistance, les frais de cours, frais de livres, les frais de logement et autres, sont évalués à environ 12 000$ annuellement.

- Pour une cohorte de 15 personnes le total se chiffre donc à environ 180 000$.

- Pour une personne ressource, accompagnateur, mentor, pour la bonne marche du projet : 42 000$.

- Frais d’activités parascolaires de rétention et autres activités connexes : 5 000$

- Frais de déplacements ou de transport pour la cohorte et de la personne ressource : 15 000$

- Frais d’administration, d’accompagnement, de mentorat et de logistique TFL : 20 000$

- Frais reliés à l’enseignement livré par la CSPN : à évaluer

- Le coût total du projet sans les frais directs associés à la formation est donc estimé à environ 262 000$.

**Étapes de réalisation et échéanciers**

* + Obtenir l’appui du Conseil de Bande face au présent projet.
  + Présenter le projet aux parties intéressées et aux bailleurs de fonds potentiels (CSPN, CRNTL, Le Bourdon, CLPN, CDAM, SAA, CFPML, SADC, CLDAL, CDRHPNQ, MFE, Emploi-Québec).
  + Organiser et compléter le financement requis au projet.
  + Organiser une séance d’information publique à Manawan, promouvoir le projet-pilote à la radio communautaire et via les réseaux sociaux comme Facebook.
  + Prévoir une fiche d’inscription pour les personnes intéressées à faire partie du projet-pilote et qui va confirmer l’intérêt de cette dernière envers la formation générale qui conduira vers une formation professionnelle ou technique.
  + Identifier quelques employeurs de la région des Laurentides qui seraient en mesure d’accueillir des Atikamekw en stage exploratoire de façon structurée et performante, afin de valider les choix d’orientation.
  + Identifier des logements disponibles dans la région des Laurentides pour accueillir une cohorte de 15 personnes minimalement pour un an, créer des conditions gagnantes afin d’atténuer les effets d’isolement.
  + Identifier des activités et des loisirs et de sports comme le hockey et autres qui favoriseront la rétention et l’intégration dans le milieu social des Hautes-Laurentides.
  + Évaluer les résultats, les difficultés, les obstacles, les atouts, etc., et en faire rapport en formulant les recommandations pour la suite.
  + Superviser et coordonner les étapes visant la réfection du chemin Paquin et sa reclassification.

Donald Moar

Agent de liaison Table Forêt Laurentides

Mont-Laurier, 20 juin 2013