



Succès et durabilité: Formation et perfectionnement des compétences dans le secteur forestier



Table des matières

Résumé	5
Principales constatations	6
Conclusion et recommandations	8
Introduction	9
Profil de l'industrie forestière au Canada	10
Participation des Autochtones dans l'industrie forestière	10
Incidence du succès des entreprises autochtones dans le secteur forestier	11
Méthodologie de recherche	12
Recherche documentaire	13
Conception et coordination des entrevues	13
Collecte de données et caractéristiques démographiques de l'échantillon	14
Profil des entreprises autochtones participantes	15
Analyse des données	16
Constatations des entrevue	17
1. Défis et obstacles liés au développement des compétences et à la formation	18
2. S'attaquer à la stagnation de l'industrie et à l'exode des cerveaux	25
3. Revitaliser l'industrie forestière : Créer des opportunités pour les employés débutants et qualifiés	29
4. Créer une mobilité de carrière grâce à l'amélioration des compétences et à la formation	31
5. Approches en matière d'éducation et de développement des compétences	36
Conclusion	40
Références	45
ANNEXE A : Guides d'entrevue	49

Funded by



Ressources naturelles
Canada

Natural Resources
Canada

À propos du CCEA

Le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA) est un organisme sans but lucratif dirigé par des Autochtones, basé à Toronto, en Ontario, qui s'engage à promouvoir des opportunités économiques pour les entreprises et les communautés autochtones à travers le Canada. Nous comptons plus de 2 300 membres effectifs et en suspens à l'échelle nationale, dont plus de la moitié sont des entreprises appartenant à des Autochtones. Le CCEA établit des ponts entre les peuples autochtones et non autochtones, les entreprises et les communautés grâce à un programme diversifié, en fournissant des outils, une formation, le développement de réseaux, d'importants prix d'affaires et des événements nationaux.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le CCEA, veuillez cliquer sur le lien suivant :

[Page d'accueil — CCEA](#)

À propos du bailleur de fonds et de l'Initiative de foresterie autochtone

Ressources naturelles Canada élabore des politiques et des programmes qui renforcent la contribution du secteur des ressources naturelles à l'économie, améliorent la qualité de vie de tous les Canadiens et mènent des recherches scientifiques novatrices dans des établissements partout au Canada afin de générer des idées et de transférer des technologies.

Il est un chef de file établi dans les domaines suivants :

- sources d'énergie et distribution
- forêts et foresterie
- minéraux et exploitation minière
- sciences de la Terre
- efficacité énergétique
- science et données

Il représente également le Canada à l'échelon international afin de respecter les engagements mondiaux du pays liés au développement durable des ressources naturelles en améliorant la qualité de vie des Canadiens en créant un avantage durable en matière de ressources. Il a généreusement fourni le financement pour cette recherche dans le cadre de son Initiative de foresterie autochtone (IFA).

Pour obtenir de plus amples renseignements sur Ressources naturelles Canada, veuillez visiter leur page d'accueil en cliquant sur le lien suivant : [Ressources naturelles Canada](#).



En juin 2017, le gouvernement du Canada a annoncé que l'IFA était une composante essentielle du Plan d'action pour le bois d'œuvre résineux, augmentant ainsi son budget permanent d'un million de dollars par an de 10 millions de dollars supplémentaires sur 3 ans (2017 à 2020).

Dans le Budget de 2019, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il élargissait le programme à 15,6 millions de dollars sur 3 ans, permettant de financer un plus grand nombre de projets autochtones, ainsi qu'un plus grand nombre de projets de développement économique de plus grande envergure dirigés par des Autochtones, à compter de 2020.

En septembre 2023, le gouvernement du Canada a annoncé un renouvellement de 16,6 millions de dollars sur 3 ans de l'IFA (13 millions de dollars d'investissements au total pour les communautés), en plus d'un mandat recentré de réconciliation au sein du secteur forestier, dont les activités cibleront davantage les priorités définies par les Autochtones visant à accélérer la sensibilisation, l'influence, l'inclusion et le leadership de cette population.

L'IFA apporte un soutien financier aux activités inclusives menées par les Autochtones dans le secteur forestier, notamment dans les domaines suivants :

- La collecte, l'enrichissement, l'utilisation et la protection des connaissances et des sciences autochtones;
- Le leadership et la participation des Autochtones à la bonne intendance des forêts;
- La détermination, l'examen et la recherche de possibilités de développement économique.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'Initiative de foresterie autochtone, veuillez cliquer sur le lien suivant : [Initiative de foresterie autochtone \(canada.ca\)](https://canada.ca/initiative-de-foresterie-autochtone).





Résumé



Résumé

La participation des Autochtones dans l'industrie forestière est essentielle pour assurer la croissance économique, la gestion environnementale et la durabilité communautaire. Toutefois, plusieurs défis entravent un engagement complet, notamment les pénuries de compétences, l'accès limité à la formation, les obstacles à l'approvisionnement et un manque d'intégration entre le savoir autochtone (SA) et les pratiques forestières occidentales. Le présent document examine ces enjeux et propose des recommandations pour renforcer la participation des Autochtones dans l'industrie forestière.

Il approfondit la version initiale sur la recherche spécifique à la foresterie du CCEA, intitulé Succès et durabilité : une introduction à la participation autochtone dans le secteur forestier (en anglais seulement). Il explore le paysage actuel du développement des compétences professionnelles dans le secteur forestier. En associant la recherche secondaire à des renseignements de première main provenant d'entreprises forestières autochtones et d'autres intervenants non autochtones clés, le rapport vise à déterminer les lacunes, les réussites et les exigences pour garantir le succès des employés et des entreprises autochtones. Cela comprend déterminer les possibilités et les défis que les entreprises autochtones rencontrent dans le secteur forestier au chapitre du développement des compétences.

Principales conclusions

D'après les informations recueillies lors des entretiens, plusieurs thèmes et aperçus clés se dégagent concernant le développement des compétences, les processus d'approvisionnement et la participation autochtone dans l'industrie forestière.

Pénuries de compétences et lacunes dans la main-d'œuvre

- L'industrie forestière fait face à d'importantes pénuries de compétences, notamment pour les rôles liés à la conduite de la machinerie lourde, à l'exploitation forestière et aux postes de technicien forestier.

Obstacles au développement des compétences et à la formation

- L'accessibilité des opportunités de formation demeure un obstacle majeur, en particulier pour les communautés autochtones et rurales.

- Les contraintes financières limitent l'accès à la formation et empêchent les individus ainsi que les communautés autochtones de développer l'expertise nécessaire.
- Des processus et critères d'embauche rigides constituent des obstacles structurels pour les Peuples Autochtones souhaitant intégrer le secteur forestier.
- L'éducation structurée selon normes occidentales pose des enjeux importants pour l'inclusion des acteurs autochtones et non autochtones dans le secteur forestier.
- Les coûts financiers de la formation restent un obstacle pour les employés autochtones et les candidats potentiels.

Exode des cerveaux dans les communautés autochtones et stagnation du secteur forestier

- L'exode des talents constitue un enjeu majeur pour le secteur forestier et pour les communautés autochtones, où de nombreux travailleurs qualifiés qui quittent les régions autochtones et rurales en raison du manque d'opportunités de formation locale et de perspectives d'avancement professionnel.
- Il existe un fort besoin de formation de base pour les nouveaux travailleurs et les jeunes.
- Il existe des exemples de modèles de formation efficace, tels que la formation par simulateur proposée par des entreprises privées et la formation pratique sur les équipements disponible à Good Hope Lake, en Colombie-Britannique. Toutefois, ces initiatives nécessitent une mise en œuvre plus large et un financement accru.

Opportunités de mobilité de carrière et de perfectionnement professionnel

- Des programmes avancés de perfectionnement professionnel destinés aux travailleurs expérimentés en quête de progression peuvent contribuer à la rétention des talents et à la revitalisation de la main-d'œuvre forestière.
- L'élaboration de parcours professionnels dans des rôles et domaines clés de la foresterie peut soutenir la mobilité ascendante des employés autochtones.
- Les entreprises et les communautés autochtones font face à des obstacles à leur participation aux processus d'approvisionnement forestier, notamment en raison d'un manque de formation sur les procédures d'approvisionnement et d'un accès limité aux opportunités contractuelles.

- Il est essentiel de concevoir des programmes de formation qui intègrent le Savoir Autochtone (SA) et le Savoir Traditionnel (ST) afin d'assurer des pratiques forestières durables et inclusives.
- Les innovations technologiques, telles que les drones, l'imagerie thermique et la surveillance par intelligence artificielle ouvrent la voie à une modernisation des pratiques forestières.

Approches de la Formation et du Développement des Compétences

- Les certifications et formations essentielles peuvent être rendues plus accessibles grâce à des programmes en ligne, mobiles et « sur le territoire » (« on the land »).
- Il est nécessaire d'élargir les opportunités de mentorat, d'apprentissage et de formation en milieu de travail afin de créer une main-d'œuvre plus résiliente et qualifiée.
- L'intégration des pratiques occidentales et autochtones peut rendre les opportunités de formation plus accessibles et pertinentes pour les apprenants autochtones.

Ces constatations mettent en évidence la nécessité urgente d'investir dans le développement des compétences, le renforcement de la capacité d'approvisionnement et les initiatives de partage des connaissances afin de soutenir une industrie forestière durable et inclusive.

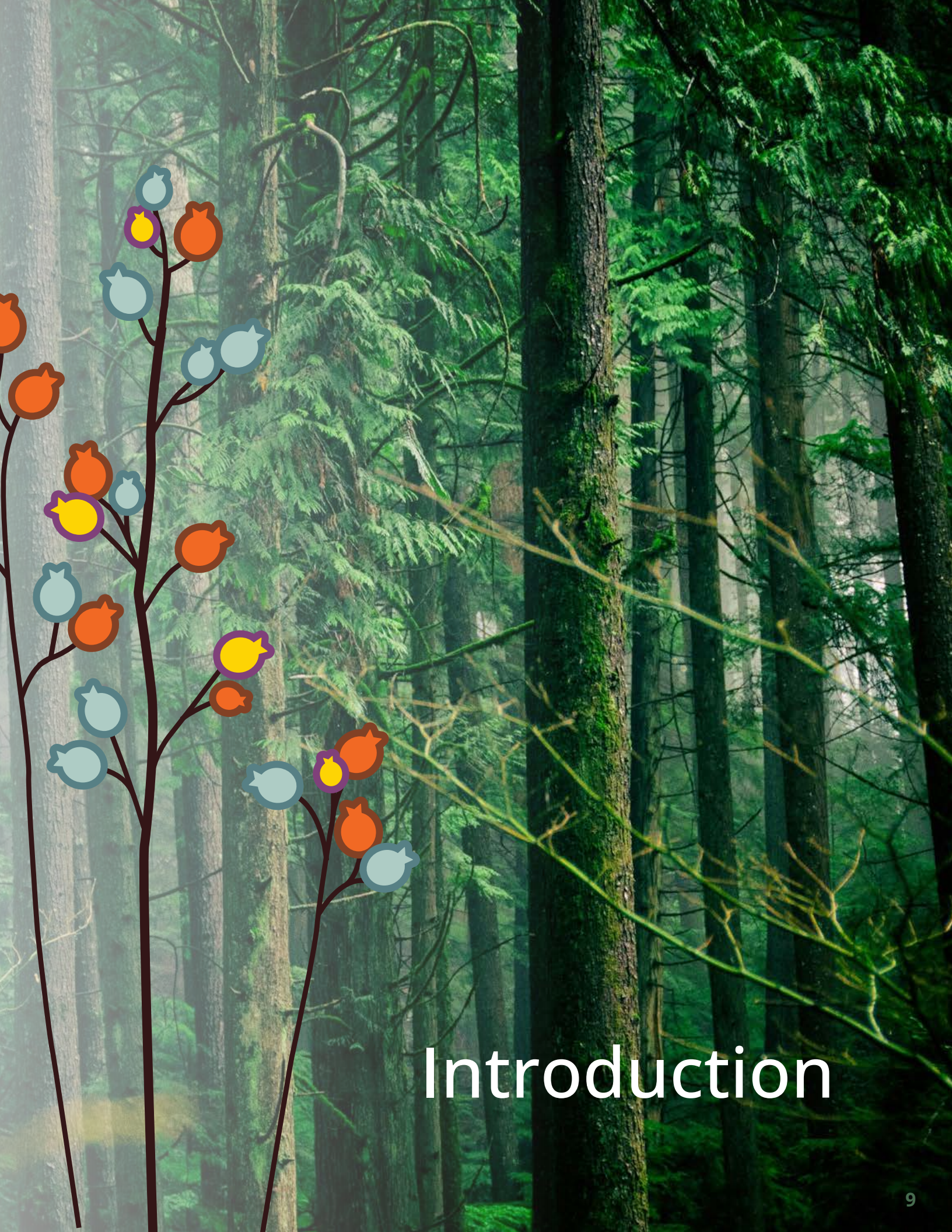
Conclusion et recommandations

Afin d'améliorer la participation des Autochtones dans le secteur forestier, les intervenants doivent s'attaquer aux lacunes en matière de formation, aux obstacles à l'approvisionnement et à la sous-utilisation du savoir autochtone. Voici les principales recommandations :

- 1. Élargir les programmes de formation des compétences aux niveaux d'entrée et avancé, en particulier dans les communautés éloignées.**
- 2. Augmenter le soutien financier pour les initiatives de formation dirigées par les Autochtones.**
- 3. Développer des cheminements de carrière et des formations de perfectionnement professionnel dans des postes clés, comme l'approvisionnement, l'informatique, le savoir traditionnel, la durabilité, la gestion et les postes technologiques.**
- 4. Renforcer la formation sur le partage des capacités et l'approvisionnement pour les entreprises autochtones.**
- 5. Promouvoir la formation à la sensibilité culturelle et l'intégration du savoir autochtone (SA/CT) dans les pratiques forestières.**
- 6. Investir dans l'innovation technologique et des programmes de mentorat pour assurer la durabilité à long terme de la main-d'œuvre.**

By implementing these strategies, the forestry industry can create a more inclusive, skilled, and sustainable Indigenous workforce while fostering economic reconciliation and environmental stewardship.





Introduction

Introduction

Le présent rapport approfondit la première version de la recherche spécifique au secteur forestier du CCEA, intitulée Succès et durabilité : une introduction à la participation autochtone dans le secteur forestier, en examinant l'ampleur actuelle du développement des compétences professionnelles dans le secteur forestier. En associant la recherche secondaire aux idées provenant d'entreprises forestières autochtones et d'autres intervenants non autochtones, le rapport vise à déterminer des possibilités pour les employés et les entreprises autochtones, en mettant l'accent sur l'emploi et le développement des compétences.

Nous nous appuyons sur les principales conclusions du rapport précédent, qui ont mis en évidence :

- L'évolution des pratiques forestières, y compris l'émergence de nouvelles formes de gestion, de technologies et de moyens d'intégrer les Savoir Autochtone (SA).
- La transition de l'industrie vers des pratiques durables.
- Les défis liés à l'embauche et à la rétention.
- Les défis liés à l'approvisionnement

Nous analysons ces enjeux sous l'angle du développement des compétences et de la progression professionnelle afin d'identifier de nouvelles opportunités pour accroître la participation autochtone dans l'industrie forestière.

Profil de l'industrie forestière au Canada

Dans le présent document, nous visons à répondre à la question de savoir comment l'on peut accroître la participation des Autochtones dans le secteur forestier. Pour ce faire, nous examinons d'abord l'industrie forestière et sa place dans l'histoire du Canada.

Héritage de marginalisation

L'industrie forestière du Canada est fondée sur un héritage de marginalisation des titulaires de droits, des communautés et des entreprises autochtones. Cette exclusion s'étend au développement de compétences et à la formation professionnelle requis pour réussir dans le secteur forestier. Le sous-financement, le manque de ressources et une attitude d'exclusion ont tous entravé la capacité des entreprises, des communautés et des employés autochtones dans le secteur forestier à améliorer leurs compétences ou à entrer dans l'industrie.

Participation des Autochtones dans l'industrie forestière

Maintenant plus que jamais, cette stratification dans les possibilités de développement des compétences et les résultats gêne le potentiel du secteur forestier du Canada. Plus de 70 % des communautés autochtones se trouvent dans des zones forestières, et les titulaires de droits autochtones possèdent ou contrôlent environ 17 millions d'hectares de forêts au Canada¹ sur un total de 367 millions d'hectares (environ 4,6 %)². Les Autochtones représentent plus de 11 000 employés actifs dans le secteur³. Alors que ces communautés reprennent de plus en plus l'intendance des forêts dans leurs territoires traditionnels et prennent possession du développement économique qui s'y trouve, il n'y a jamais eu de meilleur moment pour mobiliser les communautés et les entreprises autochtones afin de répondre aux besoins de l'industrie forestière canadienne.

¹ « La foresterie de conservation — Une utilisation judicieuse des ressources forestières du Canada ».

² Canada, « Quelle superficie la forêt couvre-t-elle au Canada? ».

³ L'état des forêts au Canada : Rapport annuel 2023.



La pénurie de main-d'œuvre qualifiée affecte les industries à travers le Canada, y compris le secteur forestier. Le gouvernement fédéral reconnaît qu'il y aura au moins 30 000 offres d'emploi dans le secteur forestier au cours de la prochaine décennie (2021-2031)⁴.

Les communautés autochtones travaillent à sécuriser non seulement des emplois, mais aussi la propriété d'infrastructures importantes, telles que des scieries, en préparation d'activités commerciales à long terme dans le secteur forestier. Un exemple de cela est survenu en 2023, lorsque quatre Premières Nations de la région de Campbell River en C.-B. — Tlowitsis, We Wai Kai, Wei Wai Kum et K'ómoks — ont acquis une participation de 34 pour 100 dans un nouveau partenariat limité avec Western Forest Products pour 35,9 millions de dollars. Une partie du financement provient des traités avec la province⁵.

La Colombie-Britannique se distingue comme un leader provincial en matière d'embauche, de maintien en poste et de formation d'employés et d'entreprises autochtones dans le secteur forestier. Un facteur influençant cela est les salaires nettement plus élevés par rapport à d'autres provinces du Canada. En moyenne, les travailleurs du secteur forestier gagnaient plus de 106 000 \$ par an en 2022, par rapport à la moyenne provinciale de 73 000 \$ en Colombie-Britannique⁶. De plus, 5 315 travailleurs autochtones travaillent directement dans l'industrie forestière en C.-B., représentant environ 9 % de la main-d'œuvre, soit un emploi direct sur dix. Le nombre d'emplois dans ce secteur est plus élevé que dans tout autre secteur des ressources en C.-B.⁷.

Incidence du succès des entreprises autochtones dans le secteur forestier

Alors que le Canada cherche à remédier aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée dans les secteurs des ressources naturelles, tels que la foresterie, il est essentiel de soutenir la mobilité ascendante des employés autochtones et des entreprises autochtones. Les recherches menées par le CCEA ont précédemment montré qu'un tiers des entreprises autochtones (30 %) emploient du personnel et que la plupart de ces employeurs (83 %) embauchent au moins une personne autochtone. La même étude du CCEA a révélé qu'en moyenne, les employés autochtones représentent plus de la moitié (54 %) du personnel des entreprises autochtones. Toutefois, dans notre récent rapport sur le secteur forestier, on constate que 85 % des entreprises autochtones⁸ des domaines de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse emploient du personnel⁹, donc les répercussions sur l'emploi pourraient être plus importantes dans l'industrie forestière.

Selon des données récentes de Statistique Canada, plus de 9 500 entreprises autochtones travaillent dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse¹⁰. Cela présente une excellente occasion de tirer parti de l'expertise de ces entreprises autochtones pour atténuer les défis liés à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

⁴ Canada, « Le gouvernement du Canada soutient l'emploi autochtone dans le secteur forestier. »

⁵ Desjarlais, « Tall Trees, Strong Roots ».

⁶ « Contributing to a Better BC: BC Council of Forest Industries Economic Impact Study ».

⁷ Canada, « Le gouvernement du Canada soutient l'emploi autochtone dans le secteur forestier. »

⁸ « Promesse et prospérité (2016): l'Enquête auprès des entreprises autochtones ».

⁹ « Succès et durabilité : une introduction à la participation autochtone dans le secteur forestier ».

¹⁰ « Tableau de bord de la diversité des propriétaires d'entreprise ».



Méthodologie de recherche

Méthodologie de recherche

La méthodologie de recherche utilisée pour ce rapport a nécessité une combinaison de recherche documentaire et d'entrevues approfondies avec des groupes d'intervenants importants du secteur forestier.

Nous avons planifié et mené 14 entrevues approfondies, dont 10 avec des entreprises ou des organismes forestiers autochtones. Les autres ont eu lieu avec des intervenants non autochtones actifs dans le secteur forestier, dont bon nombre travaillent directement avec des communautés ou des entreprises autochtones. Ces entrevues ont été enregistrées, transcrites, anonymisées et rapportées de manière agrégée dans les sections suivantes du présent rapport.

Recherche documentaire

Nous avons commencé par des recherches documentaires provenant de diverses sources pour aider à déterminer les thèmes et les sujets de nos entrevues. Cela comprenait un examen des éléments suivants :

- Les données quantitatives du premier rapport de cette série de recherches, Succès et durabilité : une introduction à la participation autochtone dans le secteur forestier;
- Les thèmes des entrevues provenant du rapport Succès et durabilité;
- La littérature existante sur la participation des Autochtones au secteur forestier.

Conception et coordination des entrevues

Une fois que les thèmes clés de la recherche précédente du CCEA et d'autres documents existants ont été déterminés, nous les avons utilisés pour élaborer deux guides d'entrevue destinés à des échantillons de participants distincts. Un guide a été conçu pour les

entreprises autochtones opérant dans le secteur forestier. L'autre était destiné aux entreprises ou gouvernements non autochtones ayant des activités ou des intérêts dans leurs sphères d'influence respectives (voir l'annexe A pour les questionnaires complets). Les guides d'entrevue ont été conçus pour être utilisés au cours d'entrevues semi-structurées.

Nous avons ensuite tiré parti de divers canaux, y compris la base de données des membres du CCEA, notre liste interne d'entreprises et des réseaux professionnels autochtones, afin d'élaborer une liste de diffusion. Notre liste de représentants potentiels pour l'entrevue comprenait :

- Les entreprises forestières autochtones;
- Les entreprises forestières non autochtones;
- Les ministères gouvernementaux;
- D'autres organismes, y compris des associations industrielles, des associations autochtones et des organismes connexes.

À partir de cette liste, nous avons planifié et réalisé un total de 14 entrevues.



Collecte de données et caractéristiques démographiques de l'échantillon

Nous avons réalisé un total de 14 entrevues semi-structurées et approfondies. Les entrevues ont été réalisées à distance par vidéo et ont été enregistrées et transcrites.

Les participants à l'entrevue dans ce projet représentent la diversité des entreprises autochtones et de l'économie autochtone, même au sein d'un seul secteur spécifique. Les chercheurs du CCEA ont parlé à 10 entreprises autochtones, opérant toutes dans le secteur forestier, mais servant l'industrie de leurs propres manières uniques et parfois de niche. Les services professionnels, scientifiques et techniques sont les plus présents dans notre échantillon, avec de nombreuses entreprises autochtones offrant une

gamme de services, y compris l'arpentage par drone, l'imagerie thermique de diagnostic, la consultation, la gestion forestière, les services de connaissances traditionnelles et d'autres services spécialisés liés à la gestion des forêts. De nombreuses entreprises tirent parti des tendances de l'industrie, comme des pratiques forestières durables et innovantes, qui aideront à assurer la longévité de l'industrie. Certaines des entreprises de notre échantillon sont engagées dans le commerce de gros avec des pays tels que les États-Unis, l'Europe, la Chine et d'autres marchés sud-américains.

Répartition sectorielle des personnes interviewées (Autochtones et non-Autochtones)**	
Services professionnels, techniques et scientifiques	6
Commerce de gros	2
Administration publique	2
Services d'information et services culturels	3
Sociétés de gestion	1
Services d'éducatifs	1
Services administratifs, de gestion des déchets et d'assainissement	1

*Plusieurs entreprises exercent leurs activités dans plusieurs secteurs ; certaines sont donc comptées deux fois dans ce tableau.

Profil des entreprises autochtones participantes

Les entreprises autochtones participantes présentaient un éventail de caractéristiques :

- Les années d'exploitation variaient de moins d'un (1) an à quarante (40) ans.
- Les revenus annuels variaient de 250 K à 90 M.
- L'emploi variait d'entreprises composées d'équipes comportant aussi peu que quatre employés à temps plein à des compagnies employant plus de 400 personnes.
- L'expérience en approvisionnement variait de contrats d'une valeur de 10 000 \$ à 400 000 \$.

Les entrepreneurs autochtones de notre échantillon avaient également des expériences et des antécédents variés, qui ont influencé leur parcours dans le secteur forestier. Certaines personnes ont suivi une formation formelle d'universités ou d'établissements professionnels, menant souvent à un diplôme en conservation et en foresterie. Certains sont entrés dans l'industrie du secteur forestier avec de l'expérience en tant qu'ingénieurs, scientifiques de l'environnement, membres des conseils tribaux et de chargés de cours au niveau postsecondaire. De nombreuses personnes interrogées de cet échantillon ont connu une longue carrière dans le secteur forestier, qui a commencé en tant que gardiens de la terre ou forestiers débutants, ou sont entrées dans l'industrie au moyen de programmes parrainés par le gouvernement liés à des activités telles que la plantation d'arbres, le réensemencement et la lutte contre les feux de forêt. Quelques personnes interrogées sont des gardiens du savoir dans leur communauté, ce qui a offert une perspective unique sur l'incorporation des connaissances et des pratiques autochtones dans les opérations forestières ou les entreprises.

D'autres constatations notables liées aux antécédents et aux compétences de notre échantillon d'interviewés incluent :

- **Propriété intellectuelle** : Deux brevets déposés et de nombreux autres en attente;
- **Commerce et exportation** : Expérience dans l'exportation de produits forestiers finis et bruts vers des marchés internationaux tels que les États-Unis, l'Amérique du Sud et l'Asie;
- **Emploi** : La plupart des entreprises autochtones avec lesquelles nous avons parlé ont indiqué que leur personnel est composé de plus de 50 % d'Autochtones, une entreprise citant un taux d'emploi autochtone de 70 % et une autre ayant un effectif entièrement autochtone.
- **Approvisionnement** : Deux entreprises autochtones que nous avons interrogées ont atteint un point où elles peuvent créer et faciliter des opportunités d'approvisionnement liées au secteur forestier, faisant la promotion de l'intégration verticale des entreprises communautaires dans les opportunités forestières.
- **Connaissances traditionnelles** : Plusieurs entreprises forestières autochtones avec lesquelles nous avons parlé intègrent ou incorporent les enseignements des aînés dans leurs activités.



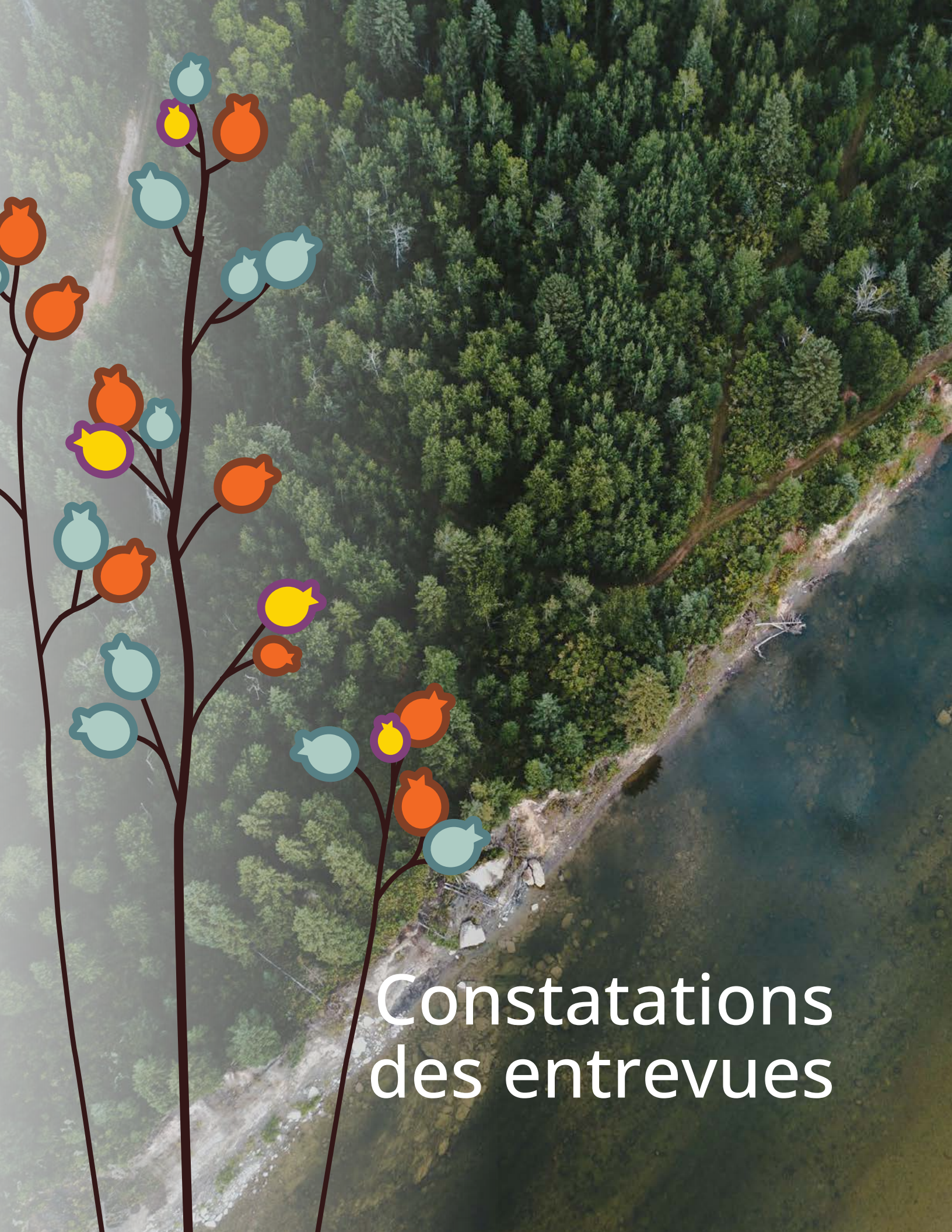
Les propriétaires d'entreprises autochtones et les intervenants forestiers non autochtones de notre échantillon ont pu aborder de nombreux aspects du développement des compétences et de la formation dans le secteur forestier. Les expériences qu'ils ont partagées s'appuient sur des rapports précédents, offrant un aperçu plus détaillé des compétences nécessaires pour réussir dans le secteur forestier et certains des défis liés au parcours de perfectionnement professionnel. Les renseignements qu'ils ont partagés sont examinés plus en détail dans les sections suivantes de ce rapport.

Analyse des données

Nous avons analysé les transcriptions, en codant les principaux sujets abordés dans les entrevues. Nous avons ensuite assemblé et regroupé les données codées en thèmes plus larges. Nous avons déterminé des tendances et des perspectives communes au sein de chaque thème. Nous avons élaboré un rapport sur les principales conclusions pour résumer les idées de chaque thème.

Dans le présent rapport, nous développons sur certains des thèmes, sur certaines tendances et sur certaines citations clés extraites des entrevues.





Constatations des entrevues

Constatations des entrevues

1. Défis et obstacles liés au développement des compétences et à la formation

Les entreprises et les employés autochtones au Canada font face à des lacunes en matière de développement professionnel et de possibilités de formation dans divers secteurs. Les données de Statistique Canada ont révélé qu'en 2017, 37 760 Autochtones au Canada ont fait état d'indiqué un manque d'expérience de travail et 37 640 ont indiqué un manque d'études ou de formation comme raison pour laquelle ils avaient de la difficulté à trouver un emploi¹¹. Ce manque de main-d'œuvre contribue à réduire la productivité et peut nuire aux résultats socioéconomiques des communautés où ces personnes résident, ainsi qu'à l'économie du Canada dans son ensemble.

Au cours de nos entrevues approfondies avec des acteurs forestiers autochtones, nombreux sont ceux qui ont cité des défis liés au développement des compétences et à son incidence sur les résultats pour les peuples autochtones dans le secteur forestier. Une grande partie de cela a été attribuée à des lacunes dans la formation disponible, à la concurrence pour des employés talentueux, à l'accès au financement ou au capital pour soutenir l'engagement dans les offres de perfectionnement professionnel, et à un manque de pertinence culturelle actuellement reflété dans les offres destinées aux entreprises, aux communautés et aux peuples autochtones dans le secteur forestier.

UN MANQUE D'OPPORTUNITÉS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL AXÉES SUR LES AUTOCHTONES

Au-delà d'un manque de programmes disponibles pour les Autochtones et les entreprises autochtones cherchant à améliorer leurs compétences en foresterie, les programmes existants ne soutiennent pas

adéquatement la participation autochtone en raison de cadres de programme inefficaces. Tout au long du processus d'entrevue, il a été mentionné que le paysage actuel des programmes et des soutiens de développement professionnel disponibles pour les personnes, les entreprises et les communautés autochtones engagées dans le secteur forestier reconnaît de manière inadéquate les besoins uniques de ce groupe et ne fournit pas le soutien global nécessaire pour garantir le succès.

Les recherches précédentes menées par le CCEA soulignent l'importance d'élaborer des programmes de formation adaptés et sensibles à la culture, qui priorisent intentionnellement le recrutement autochtone et offrent un environnement inclusif et de soutien pour retenir et favoriser les talents autochtones. Les programmes de développement des compétences qui intègrent des stratégies spécifiquement dédiées à cet objectif améliorent les attributs professionnels des employés autochtones et les préparent à des rôles de carrière progressifs¹².

¹¹ Gouvernement du Canada, « Raisons pour lesquelles vous avez eu de la difficulté à trouver un emploi selon l'identité autochtone, en chômage ».

¹² « Des compétences pour des milieux de travail inclusifs et l'avancement des peuples autochtones ».

Des recherches menées par l'Université York et par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture ont confirmé l'incidence des programmes de formation adaptés et spécifiques aux Autochtones sur l'engagement, la rétention et les résultats positifs des Autochtones : Pour chaque groupe autochtone avec lequel ils ont établi des liens dans l'ensemble du continent, une grande valeur était associée à l'inclusion du patrimoine culturel dans les apprentissages, les modules de formation et les programmes. Cela inclut l'incorporation du patrimoine, des traditions, des arts et des langues autochtones comme moyen de préserver et de renforcer la fierté¹³. L'étude note en outre que des changements dans le programme et la pédagogie, combinés à des initiatives communautaires codirigées, produisent de meilleurs résultats d'apprentissage liés aux objectifs de carrière des particuliers.

L'importance d'adopter une approche globale pour la formation et le développement des compétences des Autochtones est précieuse pour les résultats des employés autochtones, car elle permet de prendre en compte des éléments qui ne sont généralement pas inclus dans les programmes de compétences génériques. Le contexte historique autochtone et l'expérience vécue actuelle peuvent influencer l'expérience éducative, de formation et d'emploi éventuel pour certaines personnes,¹⁴ et il est presque impossible de trouver des opportunités de formation et de développement des compétences qui tiennent compte de ces répercussions.

Un participant a décrit certains des défis liés aux lacunes dans le développement des compétences :

[Traduction] « [Saisir de nouvelles opportunités et de nouveaux projets dans le secteur forestier] est quelque chose que je veux faire, mais j'ai un peu de craintes à ce sujet. Dans ce domaine, bien des gens, y compris moi-même, qui travaillent dans le secteur de l'exploitation forestière, n'ont pas eu autant de formation formelle que les personnes qui viennent de l'université. C'est pourquoi je reste un peu dans des domaines ou des activités où je me sens à l'aise. Donc, le travail doit être fait là-bas pour s'assurer que les Autochtones aient le même accès aux outils éducatifs en foresterie pertinents à leurs besoins. »

¹³ « Reorienting Education and Training Systems to Improve the Education Outcomes of Indigenous Youth (#IndigenousESD) ».

¹⁴ Christian, Quressette et Ned. « L'importance d'une approche globale de la personne dans le développement de carrière chez les Autochtones ».



PROCESSUS ET EXIGENCES RIGIDES

Les personnes interrogées décrivent les programmes et la formation actuels comme cliniques, rigides et ne reflétant pas les défis socioéconomiques auxquels les membres des communautés autochtones peuvent être confrontés dans leur vie quotidienne, ce qui rend difficile le maintien de la participation à la formation en développement des compétences.

[Traduction] « Vous voulez que les gens s'engagent dans des postes techniques, des métiers et des compétences spécialisées, mais en même temps, bon nombre de ces programmes de préparation à l'emploi ne tiennent pas compte des personnes venant de situations sociales difficiles. Parfois, il s'agit de composer avec un traumatisme intergénérationnel. Donc, quand nous essayons de les intégrer en tant que travailleurs de production ou travailleurs de métier de 9 à 5, cela représente une transition difficile. »

[Traduction] « Nous essayons de perfectionner nos employés lentement et de le faire au moyen d'une intégration et d'un encadrement adapté à la culture, ce qui a bien fonctionné pour nous. Toutefois, s'il y avait plus de soutiens extérieurs axés sur ces points, cela ferait une énorme différence. »

Le manque de programmes de développement des compétences adaptés pour les Autochtones ou ceux offerts par des organismes autochtones entrave la probabilité qu'un employé potentiel envisage une carrière dans le secteur forestier. Les participants constatent souvent que les candidats de la main-d'œuvre forestière se détournent du secteur au profit d'industries qui peuvent être plus accessibles ou offrir de meilleures opportunités. Certains des participants à notre recherche ont souligné ce défi en soulignant la formation et les critères qui sont dépourvus de compréhension des défis liés

à la capacité auxquels font face les peuples autochtones :

[Traduction] « Des normes de sécurité plus élevées signifient plus d'exigences en matière de formation. Par exemple, tous nos camionneurs, s'ils sortent de l'école avec un permis de classe 1A, ils ne peuvent en fait pas transporter des charges ou être chauffeurs de camion de transport du bois. Bien que nous ayons trouvé quelqu'un qui dit être prêt à travailler pour vous, je dois lui dire que je regrette, mais vous ne pouvez pas venir travailler pour nous tant que votre expérience de conduite de 50 000 kilomètres. Donc, vous les avez immédiatement mis en situation d'échec, car où auraient-ils pu acquérir cette expérience dans la communauté? »

[Traduction] « Il est difficile de former et de préparer les gens à occuper des emplois dans le secteur forestier ou des postes dans les scieries. Je ne pense pas que nous réfléchissons beaucoup à cette situation et le fait est que cela devient de plus en plus difficile avec les nouvelles réglementations et exigences de l'industrie, comme maintenant, en Saskatchewan, vous devez avoir 50 000 kilomètres de conduite d'un camion avant de pouvoir conduire un camion lourd en tant que chauffeur de camion de transport du bois. »

*[Traduction] « C'est compliqué parce que nous n'avons aucun soutien. Je sais qu'il y avait des subventions [pour la formation] par l'entremise de RNCAN qui m'intéressaient, et ensuite j'ai lu certains des critères, et j'ai pensé eh bien, c'est *****. C'est tout simplement trop. La paperasse était trop difficile. »*

ÉDUCATION ET FORMATION CENTRÉES SUR LA PERSPECTIVE OCCIDENTALE

De nombreuses entreprises et organisations non autochtones avec lesquelles nous avons collaboré étaient elles-mêmes des fournisseurs de services d'éducation, offrant soit des programmes de formation en entreprise à l'interne, soit des services de soutien administrés par des ministères provinciaux et fédéraux. Tout comme les participants autochtones, ils ont critiqué la formation offerte aux Autochtones et ont noté qu'elle n'est pas suffisamment solide pour répondre adéquatement à leurs besoins. De nombreux participants non autochtones reconnaissent les lacunes dans les programmes actuels liés à des éléments tels que les indicateurs de réussite, la compétence des instructeurs en matière de formation autochtone et les difficultés d'imposer des approches occidentales au développement des compétences aux peuples ou aux communautés autochtones.

[Traduction] « Nous avons tendance à mesurer le succès d'un point de vue occidental, et les communautés ne recherchent pas toujours les mêmes objectifs ou facteurs de succès. Souvent, des hypothèses sont faites qui ne sont tout simplement pas valides. Et je pense que vous pourriez être plus sensibles à cela si vous voyagez dans un autre pays et que vous interagissiez avec une autre société; mais parfois il y a un manque de compréhension des nuances au sein de notre propre pays avec lesquelles nous devons encore composer en tant que société. »

[Traduction] « Le système éducatif canadien ne nous a pas vraiment donné une excellente compréhension de ce qu'est la société autochtone. J'ai reçu un aperçu très pauvre, principalement du point de vue des colons. »

[Traduction] « Nous traitons avec des communautés qui ont subi des dommages sociaux considérables au fil des ans en raison des politiques et des programmes de notre gouvernement et de nos institutions. Vous savez, malheureusement, notre société et notre gouvernement sont intervenus et ont essentiellement pris leurs terres et ont soumis [les peuples et les communautés autochtones] à des programmes horribles, comme le système des pensionnats. Cependant, il y a aussi beaucoup plus que cela, comme la propriété des terres, l'engagement avec les entreprises; cela constitue, vous savez, l'imposition de systèmes et de priorités patriarcaux à des systèmes et des priorités matriarcaux. »

[Traduction] « Il y a d'énormes différences dans notre façon de voir les choses et je pense que ce genre de pensée, cette "approche unique, vous devez vous adapter aux façons occidentales" a été un énorme échec en ce qui concerne l'engagement significatif avec les peuples et les communautés autochtones. »

[Traduction] « L'une des choses que nous faisons est d'essayer de promouvoir plus activement une formation qui est sensibilisée à la culture, car nous reconnaissons que c'est une lacune. On ne peut pas s'attendre à ce que cela se produise naturellement, vous savez, il faut le faire ressortir. Vous devez avoir un gestionnaire qui comprend le type de formation et de parcours nécessaires pour favoriser des expériences réussies pour les employés autochtones. »



[Traduction] « Il est important d'essayer de se concentrer sur la compréhension de l'histoire autochtone et des conditions actuelles, car peu importe ce que vous faites en affaires, particulièrement si vous êtes dans le secteur des ressources au Canada, vous allez travailler avec les Premières Nations à une fonction quelconque. » Nous manquons des connaissances clés dont nous avons besoin pour les particuliers et les programmes qui sont censés travailler avec succès avec la communauté. »

[Traduction] « La façon dont le Canada entretient des relations avec les bandes et les nations individuellement est importante. Bien sûr, vous savez qu'il existe littéralement des centaines, voire des milliers, de différentes communautés autochtones au Canada. Donc, je pense qu'il est difficile d'essayer de toujours créer des programmes et des approches homogènes. Vous devez réaliser que vous traitez avec bien des groupes différents, avec bien des communautés différentes et donc, avec de nombreux besoins différents. »



FORMATION SUR LA SENSIBILITÉ AUX CULTURES POUR LES ACTEURS FORESTIERS NON AUTOCHTONES

La formation sur le développement des compétences chez les Autochtones n'est pas le seul élément important; les participants ont souligné la nécessité d'une formation sur la sensibilité aux cultures pour les acteurs de l'industrie non autochtones. Pour ceux qui interagissent avec les titulaires de droits autochtones dans l'industrie, la perte d'employés peut survenir en raison de rencontres ou de situations négatives qui auraient pu être évitées.

La formation sur la sensibilité aux cultures favorise une culture d'inclusivité et de respect; elle peut encourager un environnement où tous les employés se sentent valorisés et respectés, et incite à l'appréciation et à la compréhension des divers horizons, des diverses cultures et perspectives. Cela peut éclairer les contributions des peuples et des cultures autochtones¹⁵. Cela améliore également la culture du lieu de travail, car un environnement de travail sensible à la culture est plus harmonieux et collaboratif¹⁶. La formation aide à réduire les malentendus et les conflits, qui peuvent découler des différences culturelles, menant à un environnement de travail plus productif et positif.

[Traduction] « Si vous avez un environnement suffoquant, vous ne parviendrez pas à retenir vos employés autochtones. Vous ne pouvez pas les étouffer avec des règles. C'est juste de l'intimidation et un environnement autoritaire qu'ils essaient d'éviter. »

[Traduction] « Il y a des gens qui, vous savez, la dernière fois que quelqu'un leur a dit s'ils avaient le temps d'aller aux toilettes, c'était dans une école résidentielle; alors vous devez faire attention à ces déclencheurs. »

[Traduction] « Ce type de sensibilité à la culture et de respect doit se refléter dans la formation et le programme, sinon il suffit d'un ou deux incidents malheureux pour ternir une relation, et vous avez alors perdu un employé que vous auriez pu avoir pendant toute sa carrière. »

OBSTACLES FINANCIERS À L'ACCÈS AUX PROGRAMMES DE FORMATION

Les cours de formation en foresterie et liés à la foresterie sont onéreux, et leur applicabilité est généralement limitée; par conséquent, d'un point de vue économique, de nombreux cours de formation en foresterie posent un problème important pour les personnes cherchant à s'inscrire ou pour les entreprises cherchant à former leur personnel¹⁷. Cela a une incidence négative sur la capacité du secteur forestier à attirer suffisamment de nouvelles entrées sur le marché du travail et crée un cycle de postes vacants ou de plafonnement professionnel. Certains de nos participants ont déterminé les hauts et les bas associés à la formation dans l'industrie.

Les participants ont indiqué que la formation dans les compétences liées à la foresterie peut être un défi en raison du manque de financement, du manque de programmes pertinents et des processus de candidature difficiles, qui limitent l'accessibilité.

[Traduction] « Historiquement, il y a eu des hauts et des bas. J'ai mentionné le lien avec la forêt... Nous avons pu accéder à une partie de ces fonds pour pouvoir faire une formation en foresterie ou sur l'eau dans la [Première Nation]. Alors, c'était vraiment un bon exemple. Nous avons de très bons succès là-bas. Dernièrement, nous travaillons avec le gouvernement provincial... ils ont pu nous fournir 500 000 \$. »

*[Traduction] « Mais ce qu'il nous manque, c'est cette formation globale et il existe certains programmes offerts par le Conseil de sécurité en foresterie de la Colombie-Britannique, comme comment utiliser correctement un débardeur à câble. Ce n'est peut-être pas l'utilisation de la chaîne de montage**, mais où se tenir, où faire des coupes, comment accrocher les choses. Ce genre de chose est très, très onéreux.*

¹⁵ « Enhancing Indigenous Relations ».

¹⁶ Stegen, « Cultural Awareness Training ».

¹⁷ « Professions and Training in Forestry: Summary of the Results of an Inquiry in Europe and North America ».

[Traduction] « Je suis une personne dans le bureau et je fais un peu de tout. Je fais la comptabilité et la paie et j'aide à obtenir des contrats et à mener des négociations et ce genre de choses. Et j'ai bien essayé de contacter le Northern Sector Council et d'obtenir leur soutien. Parce qu'une des choses que j'ai dites était notre formation, vous savez, les petites entreprises au Manitoba portent le poids des coûts de formation. »

[Traduction] « Donc, lorsque nous formons une personne, la différence de revenus entre un stagiaire et un opérateur expérimenté est de 2 800 \$ par quart. » Nous avons deux quarts de douze heures dans la journée. Donc, nous dépensons beaucoup d'argent pour former des gens. »

[Traduction] « Essayer de trouver les opportunités, et ensuite certains des programmes de financement, ce n'est pas nécessairement facile à naviguer et j'ai de la difficulté. Donc, quelqu'un dans la communauté, s'il ne sait pas ce qu'il fait, je ne vois pas comment cela pourrait être plus facile. Et essayer de s'impliquer dans certaines affaires gouvernementales, c'est tout simplement ridicule, c'est obstacle après obstacle. »

[Traduction] « Tu sais, pour les fonds pour la formation, il y a très peu qui s'en va en foresterie. »

En raison des défis d'accès au financement pour la formation, les entreprises paient de leur poche et réfléchissent stratégiquement à la manière de s'adapter et de pourvoir les postes.

[Traduction] « Pour la formation du personnel forestier, je n'ai pas vraiment eu accès à beaucoup de ressources; je ne me suis tout simplement pas payé ou payé mon entreprise pendant environ un an et demi. C'est ainsi que nous avons recueilli de l'argent au début pour avoir des fonds pour l'amélioration des compétences des employés. »

[Traduction] « Pour toute la formation, j'ai simplement payé de ma poche pour que les gens obtiennent leur certificat. Un soutien gouvernemental est disponible pour la formation, mais ce que nous constatons, c'est que la bureaucratie gouvernementale elle-même ralentit le processus. »

[Traduction] « L'idée est que nous devons essayer de réfléchir à la façon dont nous recrutons, à la façon dont nous dotons en personnel et à la façon dont nous pourvoyons ces postes. » C'est difficile à faire parce que nous n'avons pas l'argent pour faire de l'observation au poste de travail et encadrer des personnes dans ces postes, parce que nous ne pouvons pas embaucher deux personnes pour faire le même travail. Nous ne pouvons tout simplement pas nous le permettre dans un marché de matières premières. »



2. S'attaquer à la stagnation de l'industrie et à l'exode des cerveaux

STAGNATION ET MANQUE DE MOBILITÉ ASCENDANTE DANS LE SECTEUR FORESTIER

Les participants à l'entrevue ont mentionné dans quelle mesure l'industrie forestière est stagnante et en déclin. Une proportion importante de la main-d'œuvre forestière en Ontario approche de la retraite, et le secteur n'est actuellement pas préparé à les remplacer.¹⁸ Cette pénurie pourrait empêcher le secteur de réaliser son plein potentiel économique et entraîner un ralentissement socioéconomique local et de l'industrie si la production stagne.

Bien que les Autochtones soient bien représentés dans l'industrie forestière, ils sont souvent concentrés dans des rôles à prédominance de main-d'œuvre ou de « cols bleus ». Bon nombre ont involontairement stagné à ces postes, comme l'ont souligné les participants d'entreprises autochtones.

[Traduction] « 100 %, certains niveaux d'emplois sont abondants. La plus grande chose que nous faisons [dans le secteur forestier], c'est que nous créons ces emplois de niveau d'entrée en disant "hourra pour nous". C'est superficiel parce que ce que vous faites, c'est que vous amenez des gens dans un espace stagnant, sans place à la table pour la prise de décision, afin de favoriser la mobilité ascendante. »

[Traduction] « Dans les domaines des opérateurs d'équipement, des conducteurs de camion, la main-d'œuvre générale et des postes intermédiaires dans les scieries, ce sont des postes occupés par des Autochtones. Je pense que nous pourrions faire un bien meilleur travail. »

[Traduction] « [Ce sont] les très grandes entreprises non autochtones qui s'occupent de la récolte et du transport. » Il peut arriver qu'une personne occasionnelle travaille dans leur usine soit autochtone, et il peut

arriver qu'une personne occasionnelle conduise un camion soit autochtone, mais ils n'agissent pas délibérément pour s'assurer que [des possibilités d'emploi] se produisent. »

[Traduction] « Vous savez, quand vous n'obtenez pas ce diplôme d'études secondaires, [les grandes entreprises forestières non autochtones] ne s'engagent pas à offrir d'autres écoles de métiers. Ils veulent juste des travailleurs d'un certain type et, ensuite, le bassin de ce type de rôles se constitue. »

EXODE DES CERVEAUX EN FORESTERIE ET COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES

De nombreux participants à nos entrevues ont noté que de jeunes talents autochtones, qui auraient pu être bien placés pour poursuivre une carrière dans le secteur forestier ou servir ce secteur avec leurs compétences, sont attirés par d'autres industries, perçues comme étant plus viables. C'est ce que l'on appelle l'« exode des cerveaux », qui fait référence aux effets des politiques gouvernementales, des impôts ou d'autres événements, qui poussent des travailleurs hautement qualifiés à quitter leur domicile (villes, provinces ou pays) et à se relocaliser ailleurs à la recherche d'un emploi¹⁹.

Étant donné que la plupart des communautés autochtones sont situées dans des zones éloignées et rurales, l'accès aux possibilités d'emploi, aux services sociaux et à d'autres facteurs essentiels (p. ex. le transport public accessible ou un logement abordable), qui retiennent généralement un particulier dans une ville, une région ou une zone, est limité. Des travailleurs autochtones qualifiés de la communauté déménagent dans des zones urbaines à la recherche d'un emploi. Cela entraîne une stagnation ou une régression de l'économie, ce qui, à son tour, entraîne une augmentation des taux de pauvreté, un détachement croissant de la culture et de la terre et un manque de motivation pour les entrepreneurs autochtones à lancer des entreprises dans leurs communautés, contribuant ainsi davantage à l'exode des cerveaux au sein de la communauté.

¹⁸ « Forestry Education & Career Pathways | Forests Canada. »

¹⁹ Jacknife, « Opinion : How to Stop the Indigenous Brain Drain | Calgary Herald ». »

Un participant a indiqué que [Traduction] « vous avez des enfants ou des jeunes adultes qui vont commencer à travailler à l'extérieur de la communauté, même s'ils préféreraient rester dans la communauté. Ils reçoivent une formation, trouvent un emploi et ont une meilleure vie à l'extérieur de la communauté. Ils ont davantage d'opportunités à l'extérieur de la communauté. Donc, vous savez que c'est là le problème, c'est vraiment ce que je vois, c'est que, vous savez, les personnes qui restent dans la communauté n'ont pas les mêmes opportunités, ce qui les force à envisager de partir. »

Les entreprises autochtones ont de la difficulté à relever le défi de trouver des travailleurs qualifiés. La recherche du CCEA a montré qu'environ les deux tiers (61,8 %) des entreprises autochtones citent l'attraction et le maintien en poste d'employés qualifiés comme un obstacle clé à la croissance des entreprises, tandis qu'un peu plus d'un tiers (35,2 %) de cet échantillon indique la concurrence comme un facteur clé influençant la croissance des entreprises²⁰.

Il est important de noter que le phénomène d'exode des cerveaux et le manque d'opportunités significatives au sein des communautés autochtones ne se sont pas produits par accident. Ce sont des politiques coloniales calculées, élaborées dans le but d'assimiler les peuples autochtones dans la société canadienne plus large. Par exemple, la Politique des exploitations paysannes de 1889 imposait des restrictions sur ce que les agriculteurs des Premières Nations pouvaient cultiver et vendre²¹. Cela a créé un désavantage concurrentiel pour les agriculteurs des Premières Nations, qui ont ensuite dû décider s'ils devaient rester dans leur communauté ou se relocaliser pour trouver un emploi viable²².

Aujourd'hui, la fracture numérique est un facteur qui perpétue l'exode des cerveaux au sein des communautés autochtones. Alors que les affaires, la formation et les études se déroulent de plus en plus

sur des plateformes en ligne, les Autochtones dans les régions manquant de cette connectivité sont désavantagés par nature, ce qui les oblige à chercher en dehors de leur communauté des opportunités significatives. Une étude récente de la Commission de la radio-télévision et des télécommunications canadiennes (CRTC) a révélé qu'environ les deux tiers (65,2 %) des ménages dans les réserves des Premières Nations ne répondaient pas aux objectifs de service universel du gouvernement fédéral.

Cet obstacle est encore plus prononcé dans certaines régions, comme l'Alberta, où, selon la 2022 Broadband Strategy de l'Alberta, 80 % des communautés autochtones n'ont pas accès à Internet aux vitesses cibles²³. Au Manitoba, le chapitre provincial de l'Internet Society rapporte que moins de 31 % des réserves des Premières Nations obtiennent des vitesses de 50/10 Mbps, et en Colombie-Britannique, le Network BC a constaté que seulement 35 % l'ont. Le fossé numérique pour les communautés autochtones persiste, malgré l'objectif d'Ottawa de connecter 98 % des Canadiens à Internet haute vitesse d'ici 2026 et tous les Canadiens d'ici 2030²⁴.

Les participants autochtones aux affaires de notre échantillon d'entrevue ont souligné ce problème dans leurs communautés et l'industrie forestière, ainsi que son incidence sur le développement communautaire et le bien-être socioéconomique.

[Traduction] « Ce que les membres de notre communauté finissent par faire, c'est qu'ils vont chercher un emploi dans une industrie différente et immédiatement à côté de [la communauté], il y a cette énorme chose appelée l'Alberta et l'industrie pétrolière et gazière. » Et c'est un vide sans fin pour le talent. Alors les gens y vont et ils ne reviennent pas. »

²⁰ « Atāmitowin : identifier et surmonter les défis auxquels font face les exportateurs autochtones. »

²¹ Cuthand, « Politique des exploitations paysannes ».

²² Jackknife, « Opinion: How to Stop the Indigenous Brain Drain | Calgary Herald ».

²³ Mundie, « Many Indigenous Communities Lack Internet Infrastructure. Some Are Building It Themselves ».

²⁴ Schrumm, Bell, and Smith, « Des connexions à bâtir : Préparer les jeunes Autochtones à un avenir numérique — Leadership avisé de RBC ».



[Traduction] « C'est également un peu le cœur du problème, n'est-ce pas? » On observe souvent un certain exode des cerveaux dans ces métiers désignés Sceau rouge, comme partir travailler à Winnipeg, partir travailler à Saskatoon, évidemment pour un salaire élevé. Mais cela entrave la capacité dans certaines de ces régions rurales plus éloignées. »

[Traduction] « Cela revient à l'opportunité, comme ce qui se passe avec les médecins et les infirmières. Pourquoi ne restent-ils pas dans la province? Parce que les États-Unis paient un meilleur salaire. C'est un peu la même chose dans les communautés autochtones. Bon nombre de nos jeunes vont [à l'extérieur de la communauté] pour l'école et ils quittent généralement la communauté sans revenir. »

[Traduction] « Dans une petite communauté autochtone comme la nôtre dans le Nord de l'Ontario, l'opportunité peut être présente, mais il y a si peu de personnes parmi lesquelles choisir. Vous savez, si les choses étaient stables et qu'il y avait plus d'opportunités, je pense que vous verriez une différence considérable et vous pourriez avoir plus de ces personnes qui resteraient et diraient : "Hé, regardez, je veux vraiment aider ma communauté". »

Ce défi est quelque chose que les intervenants forestiers non autochtones avec qui nous avons parlé ont également souligné. Certains des acteurs forestiers non autochtones avec lesquels nous avons interagi cherchent à embaucher des Autochtones pour diverses activités au sein de leur entreprise, bien qu'il faille noter de nombreux défis similaires à ceux cités par les entreprises autochtones opérant dans le secteur de la foresterie.

[Traduction] « C'est l'argent et dans certains cas, c'est de trouver l'expertise et les personnes dans les communautés qui veulent travailler. Souvent, ceux qui veulent travailler travaillent. Ceux qui ne veulent pas travailler ne le font pas. Alors, nous nous retrouvons dans une situation où nous avons du mal à identifier qui nous allons faire travailler. Donc, nous nous retrouvons dans cette situation parce que je ne peux pas rivaliser avec les dollars que d'autres industries leur paient. »

[Traduction] « Je peux imaginer qu'il y a un peu de friction là-dedans, vous savez, nous entendons parler de communautés qui ont soit l'exploitation minière soit la foresterie et elles sont un peu en concurrence pour le bassin de travailleurs limité entre ces deux industries différentes. »

[Traduction] « Vous savez, lorsque vous travaillez avec de plus petits entrepreneurs des petites collectivités, il n'y a souvent pas un grand bassin de personnes talentueuses, que ce soit des opérateurs, des mécaniciens, des professionnels de la finance, et des choses comme ça. Alors, je pense que c'est probablement là où nos entrepreneurs autochtones rencontrent le plus de difficultés. »

[Traduction] « Je sais qu'il y a beaucoup de pression lorsque vous êtes une entreprise appartenant à une Première Nation, bien sûr, pour embaucher des personnes de votre Nation, ce qui peut être difficile lorsque vous travaillez avec un bassin de travailleurs aussi limité pour répondre aux besoins de votre entreprise ou de votre industrie. Les retards dans l'attraction, l'embauche et la rétention de personnel qualifié ont des répercussions immédiates. Sans personnel, les machines ne fonctionnent pas, ce qui crée un cercle vicieux, car vous avez des paiements à effectuer sur les machines. Vous ne pouvez pas trouver de personnes dans votre bassin de talents local à mettre sur cette machine. Alors maintenant, vous devez puiser en dehors de votre communauté pour maintenir l'entreprise en activité. »



3. Revitaliser l'industrie forestière : Créer des opportunités pour les employés débutants et qualifiés

Pour atténuer les défis de l'exode des cerveaux et de la stagnation, l'industrie forestière doit déployer des efforts pour attirer les jeunes et les employés au niveau d'entrée et créer des opportunités de mobilité ascendante.

SENSIBILISATION ET ENGAGEMENT AUPRÈS DES JEUNES AUTOCHTONES

Les participants ont recommandé une sensibilisation délibérée auprès des écoles et des collèges pour présenter la foresterie comme une option de carrière pour les jeunes. Cela peut être réalisé grâce à des salons de l'emploi et en utilisant des simulateurs pour présenter diverses options. Il est nécessaire d'attirer des personnes dans l'industrie, en particulier des jeunes, car de nombreux travailleurs vieillissent et de nouveaux talents plus jeunes sont nécessaires pour occuper ces emplois, en particulier ceux qui sont physiquement exigeants. Les usines et les entreprises de récolte cherchent constamment à pourvoir des postes, et l'accent devrait être mis sur le recrutement de personnes pour des postes au niveau d'entrée, ainsi que sur la promotion auprès de celles-ci de postes de gestion de niveau supérieur.

Des recherches antérieures menées par le CCEA ont souligné la nécessité de programmes de formation et d'outils de développement professionnel sur mesure pour les Autochtones, en particulier les jeunes autochtones, afin de les aider à entrer sur le marché du travail et à favoriser des avenir prospères et durables²⁵. Investir dans des programmes éducatifs axés sur la jeunesse permet aux jeunes, peu expérimentés, d'entrer dans l'industrie à un âge plus précoce, contribuant ainsi à briser les barrières à l'entrée.

Une expérience pratique à un jeune âge peut aider les jeunes à découvrir leur intérêt pour l'industrie ou leur donner de l'expérience dans un secteur qui les intéresse déjà. Cela peut être fait au moyen de

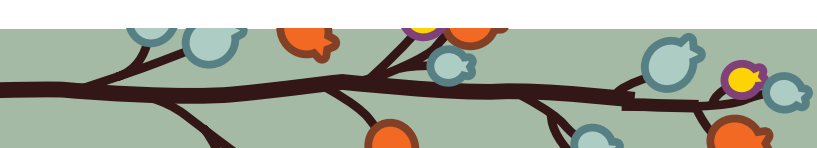
programmes d'emploi d'été pour les jeunes. Un exemple serait le garde forestier junior, où des mentors offrent une formation aux jeunes tout en leur fournissant un emploi. Des programmes comme celui-ci contribuent à faire connaître l'industrie dès un jeune âge et aident les jeunes à savoir que c'est une option de carrière viable.

APPROCHES NOVATRICES POUR L'ENGAGEMENT DES JEUNES

Les jeunes peuvent être introduits à ces parcours professionnels dès le secondaire en utilisant des simulateurs portatifs, qui imitent des compétences réelles et leur apprennent comment utiliser ces compétences de manière plus sécuritaire. Ici, ils peuvent acquérir des compétences précieuses dans l'industrie, de la conduite d'un camion à l'exploitation d'équipements. Une sensibilisation précoce et des expériences peuvent intéresser les jeunes à l'industrie à un plus jeune âge au moment de décider de leur parcours professionnel. Les avantages de l'utilisation de simulateurs pour la formation vont au-delà de la sensibilisation au niveau secondaire. Ils peuvent être utilisés pour les nouvelles recrues entrant dans l'industrie pour les aider à se former et à acquérir de l'expérience dans le secteur, et ils pourraient également être utilisés pour enregistrer les heures de pratique et de formation pouvant être nécessaires pour la certification.

[Traduction] « Amener ces enfants au secondaire, même à l'élémentaire. Les sensibiliser aux opportunités qui se trouvent dans leur arrière-cour et leur faire savoir qu'ils sont propriétaires de l'industrie forestière... On commence à voir un peu plus de cette sensibilisation, mais il reste encore beaucoup à faire. »

²⁵ « Des compétences pour des milieux de travail inclusifs et l'avancement des peuples autochtones ».



[Traduction] « Je suis un grand admirateur des programmes de gardes forestiers ou de rangers juniors; j'y fais aussi un peu de formation. Alors, vous savez, avec les jeunes, il est important de s'assurer que lorsque vous recherchez un emploi d'été, nous examinons des programmes axés sur les jeunes qui sont également engagés envers la réconciliation. »

[Traduction] « Le gouvernement nous a fourni des dollars pour pouvoir obtenir des simulateurs portatifs. Donc, en gros, un ordinateur avec des logiciels et du matériel que nous pouvons emporter dans une valise ou une mallette vers les différentes écoles et dire "hé, ici, essaie ça comme à un salon de l'emploi". Nous participons de plus en plus aux salons de l'emploi pour permettre aux enfants d'essayer essentiellement le métier qui les intéresse. »

[Traduction] « Pourquoi diable ne pouvez-vous pas avoir des programmes dans les écoles secondaires où les enfants peuvent accumuler des heures sur un simulateur, faire fonctionner de l'équipement ou conduire un camion, et obtenir des crédits pour cela? Bon nombre de ces jeunes... n'ont jamais l'intention d'aller à l'université. Pourquoi ne pas mieux les préparer pour le marché du travail qui existe juste là où ils vivent? »

ATTIRER DES EMPLOYÉS DE NIVEAU D'ENTRÉE

Il est essentiel d'établir un salaire décent et compétitif pour les travailleurs de l'industrie; par exemple, des salaires pouvant répondre à un niveau de vie de base sont essentiels pour les postes de niveau d'entrée dans la communauté. Cela permet également de réinvestir dans la communauté; en achetant des biens et des services au sein de la communauté, l'argent des travailleurs retourne dans la communauté et dans les poches des entreprises autochtones. Offrir un salaire décent sert

également d'incitatif pour les personnes à la recherche d'un emploi viable, car cela encourage davantage de particuliers dans la communauté et de jeunes à le considérer. Un participant a fait part que les incitatifs pour les postes en foresterie de niveau d'entrée dans la communauté « nous aident, nous, les petites entreprises — le salaire de départ pour bon nombre de nos employés est de 25,00 \$ de l'heure pour essayer d'atteindre un niveau de vie de base. »

FORMATION DES EMPLOYÉS DE NIVEAU D'ENTRÉE

Une formation adéquate pour les employés en foresterie améliore leur capacité à s'acquitter efficacement leurs responsabilités professionnelles et peut entraîner une augmentation de la productivité et une réduction du roulement du personnel. Sans une formation adéquate, les nouveaux employés peuvent avoir du mal à répondre aux attentes professionnelles, ce qui entraîne des erreurs qui affectent non seulement la qualité du travail, mais engendrent également des coûts supplémentaires pour l'entreprise²⁶. Les participants ont souligné l'importance et les avantages de la formation pour les nouveaux employés.

[Traduction] « On cherche constamment à pourvoir des postes pour toutes nos scieries. » Toutes les entreprises de récolte cherchent constamment à pourvoir des postes. Donc, il est bon de se concentrer sur ces postes de gestion de niveau supérieur, mais nous devons également nous concentrer sur le fait de faire entrer les gens beaucoup plus rapidement dans l'industrie à un niveau d'entrée. »

[Traduction] « [Notre organisation] avec le soutien du Conseil, a obtenu un simulateur, et nous avons reçu l'argent pour l'exploiter. Donc, le simulateur fera de la formation pour les conducteurs d'abatteuse-empileuse, les conducteurs d'ébrancheuse-tronçonneuse et les opérateurs de débusqueuse, mais c'est un excellent moyen d'amener les gens en foresterie en tant que nouvel employé ou stagiaire. »

²⁶ Hall, « The Importance of Training for Entry-Level Success ».

4. Créer une mobilité de carrière grâce à l'amélioration des compétences et à la formation

L'évolution des priorités et les changements technologiques dans l'industrie forestière ouvrent la voie à des opportunités d'avancement professionnel. Plusieurs domaines se sont distingués lors de nos entretiens :

- L'engagement autochtone et la durabilité prennent une importance croissante, tout comme l'utilisation du Savoir Traditionnel (ST).
- Les avancées technologiques requièrent des compétences supplémentaires et ont des effets positifs sur les opérations de l'entreprise.
- Les entreprises en croissance ont besoin d'un soutien accru pour accéder aux opportunités d'approvisionnement et aux projets de grande envergure.

Les Autochtones interrogés ont exprimé des frustrations concernant la mobilité professionnelle et le développement des compétences dans le secteur forestier. Bien que les gouvernements et les entreprises utilisent des indicateurs utiles, comme « offre un bon salaire » ou « permet aux employés de soutenir leur famille », ils ne tiennent pas compte des possibilités d'avancement professionnel des employés autochtones dans le secteur forestier. Il y a un manque de développement des compétences et d'opportunités de formation pour les travailleurs forestiers autochtones aspirant à des postes de gestion ou de développement des affaires.

Les participants ont exprimé le souhait de voir davantage d'Autochtones dans des postes de direction et de haute direction. Un membre a indiqué que ce désir provient à la fois de leur conseil d'administration et d'un conseil tribal :

[Traduction] « Mon conseil d'administration souhaite que nous augmentions le contenu autochtone au sein de notre organisme et de notre effectif d'entrepreneurs. Mais il y a aussi un désir au sein du Conseil tribal de voir des membres du Conseil tribal occuper des postes de direction. Certainement, il y a un désir de développer le contenu au sein des compagnies de gestion afin que les futurs gestionnaires et les gestionnaires de demain proviennent de la communauté. »

Les défis liés à l'amélioration des compétences et à l'engagement dans la mobilité ascendante au sein du secteur forestier sont reflétés dans les réponses des entreprises autochtones et non autochtones. Les participants ont souligné ce qui suit :

[Traduction] « Donc, si par le passé, la plupart des personnes en gestion ou dans des rôles supérieurs étaient non autochtones, il faut lentement travailler à remplacer ces personnes par attrition avec des employés autochtones. Nous avons beaucoup de | difficulté à faire progresser les employés autochtones et les Autochtones vers ces postes de niveau supérieur. »

[Traduction] « Les aspects de la législation provinciale visent à s'assurer que les forêts seront correctement gérées, et par conséquent, cela est vraiment difficile si vous n'avez pas beaucoup d'expérience ou de compétences au sein de la Nation, que ce soit pour des affaires ou des opportunités d'emploi. Comme je l'ai dit, il y a 3000 personnes dans la communauté, donc vous pouvez imaginer à quel point il est difficile de trouver quelqu'un pour travailler pour vous quand vous ne disposez pas d'un bassin de talents. »

PERSPECTIVES DE CARRIÈRE ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS L'APPROVISIONNEMENT FORESTIER

Alors que le paysage des achats évolue en raison des avancées technologiques, des perturbations de la chaîne d'approvisionnement mondiale et de l'importance croissante de la durabilité, il est nécessaire de disposer de personnes responsables de l'approvisionnement, plus qualifiées et adaptables, et l'industrie forestière ne fait pas exception²⁷. Alors que les organisations font face à ces réalités et à ces défis en évolution, l'amélioration des compétences des professionnels des achats devient une nécessité stratégique. Les pratiques et processus d'approvisionnement actuels sont particulièrement difficiles pour les entreprises de l'industrie forestière :

[Traduction] « Trop de maux de tête pour notre entreprise, car nous sommes assez petits. Il faut beaucoup de travail pour obtenir des [possibilités] d'approvisionnement... donc c'est très décevant si nous ne recevons pas le travail parce que nous n'avons pas une équipe qui s'occupe uniquement de cela. Alors, l'un de nous doit se retirer et faire l'effort de présenter une soumission. »

[Traduction] « J'ai beaucoup de difficulté avec la page de soumission de la Colombie-Britannique. Je me sens dépassé. J'ai présenté quelques soumissions là-dessus, mais je n'aime pas ça beaucoup. Quand une soumission y est affichée, je me dis toujours : OK, je vais laisser quelqu'un d'autre l'obtenir. Et, peut-être que je vais communiquer avec eux et essayer d'obtenir un travail de sous-traitance, ce n'est pas vraiment quelque chose que je veux gérer. »

Les rôles liés à l'approvisionnement peuvent constituer un cheminement de carrière possible pour les professionnels autochtones dans le domaine de la foresterie. Cela implique un large éventail de

compétences, y compris la recherche, la rédaction, la prévision, la négociation et l'analyse. D'autres compétences pourraient inclure :

- Naviguer dans les bases de données d'approvisionnement pour rechercher des opportunités d'approvisionnement.
- Des compétences en rédaction de subventions permettant de répondre aux demandes de propositions (DDP);
- Des connaissances et des compétences technologiques pour savoir où et comment localiser les occasions de DDP;
- Des compétences en communication pour comprendre les exigences en matière d'approvisionnement;
- Demander des précisions et présenter efficacement votre soumission;
- Des compétences analytiques pour analyser l'approvisionnement;
- Des compétences en réseautage et en négociation pour maintenir des relations avec les responsables de l'approvisionnement et négocier les modalités, les prix et les conditions avec les fournisseurs et les entrepreneurs.

Des compétences supplémentaires pourraient inclure :

- L'analyse des données, la budgétisation et les prévisions;
- Des compétences en gestion des fournisseurs^{28 29}.

Compte tenu des défis liés à l'approvisionnement, la formation peut permettre aux entreprises et aux employés autochtones d'atteindre de nouveaux sommets. Des rôles et une formation mettant en avant la recherche, la négociation et les compétences analytiques peuvent mener à de nouvelles opportunités, des partenariats plus solides et plus fiables, des chaînes d'approvisionnement stables, une prise de décisions fondée sur les données probantes et une réduction des coûts.³⁰

²⁷ « Why Upskilling the Procurement Function Is a Strategic Imperative for the Future ».

²⁸ « Top 16 Procurement Skills for Purchasing Managers »

²⁹ Overvest, « 15 Procurement Skills — Key for Success in 2025 ».

³⁰ « Why Upskilling the Procurement Function Is a Strategic Imperative for the Future ».

EXPLORER LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES AVEC LE SAVOIR AUTOCHTONE ET LES CONNAISSANCES TRADITIONNELLES

Les employeurs et les communautés autochtones visent à créer des postes de direction axés sur la gestion environnementale. Combiner les méthodes scientifiques occidentales aux pratiques de gestion autochtones peut créer des opportunités pour les employés autochtones et mener à des stratégies de gestion plus complètes et efficaces³¹. Dans des domaines tels que la gestion des terres, la conservation et l'atténuation des changements climatiques, les connaissances traditionnelles peuvent offrir une compréhension plus claire des forêts et de leur santé³². Cela est particulièrement pertinent pour les entreprises autochtones, car 77 % des entreprises forestières autochtones rapportent utiliser les connaissances traditionnelles (CT), et 44 % utilisent des expressions culturelles³³.

Le SA et les CT sont essentiels à l'identité culturelle et au patrimoine des communautés autochtones. Les programmes de formation aident à préserver ces traditions en transmettant le savoir d'une génération à l'autre³⁴. Il est également important de former des personnes dans ce domaine, car l'intégration des connaissances traditionnelles (CT) et du savoir autochtone (SA) dans les processus décisionnels peut mener à des résultats plus globaux et efficaces.

« Nous devons offrir des opportunités d'emploi aux peuples Autochtones, liées à la gestion de l'environnement. Comme il est reconnue que les peuples Autochtones sont biologiquement connectés à la terre par leur "mémoire du sang", les détenteurs de cette mémoire doivent être impliqués dans l'intendance des forêts. »

Le savoir autochtone comprend des pratiques durables qui ont été perfectionnées au fil des siècles, et l'intégration de ces techniques à des méthodes modernes peut améliorer la durabilité des opérations forestières. De plus, les pratiques autochtones privilégient souvent la biodiversité, et l'incorporation de certaines de ces pratiques peut aider à protéger plus efficacement les espèces et les habitats divers. Les connaissances autochtones comprennent également des méthodes traditionnelles de gestion des forêts de manière à renforcer leur résilience face aux changements climatiques; la combinaison de ces connaissances à la science occidentale peut aider à améliorer la capacité des forêts à résister et à s'adapter aux conditions climatiques changeantes³⁵.



³¹ Geller, « The Importance of Indigenous Gathering Practices ».

³² « The Importance of Indigenous Knowledge in Outback Development | Live to Plant ».

³³ « Succès et durabilité : une introduction à la participation autochtone dans le secteur forestier ».

³⁴ « Indigenous People's Traditional Knowledge Must Be Preserved, Valued Globally, Speakers Stress as Permanent Forum Opens Annual Session | Meetings Coverage and Press Releases ».

³⁵ Eisenberg et Nelson, « Braiding Indigenous Knowledge and Western Science for Climate-Adapted Forests1 Braiding Indigenous and Western Knowledge for Climate-Adapted Forests: An Ecocultural State of Science Report ».



Le cheminement de carrière des Autochtones dans le domaine de la foresterie pourrait être lié à la protection et à l'exploitation des CT/SA autochtones. Ils peuvent impliquer des compétences liées à ce qui suit

- La gestion forestière et l'intendance
- La gestion des incendies³⁶
- Les connaissances écologiques et la durabilité³⁷
- La gestion des données et les pratiques de recherche éthiques³⁸
- La protection des connaissances juridiques et du savoir traditionnel³⁹
- La documentation, cartographie et archivage⁴⁰
- La défense des droits et élaboration de politiques⁴¹
- L'éducation et la formation⁴²

La création de postes et de cheminement de carrière qui mettent l'accent sur ces compétences aidera les entreprises à protéger et à tirer parti des CT/SA à leur avantage et peut contribuer à créer de l'espace dans l'industrie pour les Autochtones à des niveaux supérieurs. Comme la discussion sur la propriété intellectuelle et les connaissances traditionnelles devient de plus en plus populaire et courante dans les conversations d'affaires, il est important de savoir ce qui peut relever des protections de la propriété intellectuelle (PI) et comment les CT/SA peuvent être intégrés dans les pratiques forestières.

REQUALIFICATION ET PERFECTIONNEMENT POUR S'ADAPTER À L'INNOVATION ET À LA TECHNOLOGIE

Des recherches menées précédemment par le CCEA ont soulevé des préoccupations selon lesquelles les bassins de talents autochtones n'ont souvent pas les compétences nécessaires pour rester résilients face aux perturbations futures dans des secteurs tels que la technologie et les ressources naturelles .

Cela comprend une formation préparatoire pour l'avenir de la foresterie, avec des axes industriels se déplaçant de plus en plus vers l'éco-innovation, la foresterie durable et l'utilisation de la technologie dans les activités forestières. Par exemple, en Saskatchewan, les domaines prioritaires pour le développement futur des compétences en foresterie comprennent la gestion de l'automatisation pour atténuer la perte d'emplois qui en résulte, l'utilisation de technologies de télédétection telles que le LiDAR, l'emploi de l'intelligence artificielle ou de l'apprentissage automatique pour améliorer les activités forestières, et la gestion de nouveaux produits de grande valeur, y compris les biocarburants⁴⁴.

Le Conseil tribal de Meadow Lake (CTML) illustre cette transition en cours grâce à sa centrale de bioénergie, le grand producteur d'énergie renouvelable détenu à 100 % par une Première Nation au Canada. Cette installation peut produire environ 55 000 MWh d'électricité par an pour le réseau de SaskPower, soit l'équivalent des besoins annuels de plus de 5 000 foyers⁴⁵. En valorisant l'énergie thermique résiduelle de la biomasse, le Centre de bioénergie du CTML contribue à la transition vers un avenir à faibles émissions de carbone, soutenue par des gouvernements du Canada et de la Saskatchewan, et génère des dizaines d'emplois bien rémunérés pour les membres des Premières Nations.

³⁶ Indigenous Climate Hub, « Traditional Ecological Knowledge ».

³⁷ « Principles and Best Practices for Working with Indigenous Knowledge and Partnering with Tribal Nations and Indigenous Peoples ».

³⁸ Ravindran, « Open With Care: Indigenous Researchers and Communities Are Reshaping How Western Science Thinks about Data Ownership ».

³⁹ « Méthodologie pour l'élaboration de stratégies nationales de propriété intellectuelle – Deuxième édition ».

⁴⁰ ILF « Oceti Sakowin Approaches to Digital Archiving and Website Design », Kaylen James et Dre Majhor.

⁴¹ « Les connaissances traditionnelles et la Convention sur la diversité biologique ».

⁴² Verma et coll., « Integrating Indigenous Knowledge and Western Science into Forestry, Natural Resources, and Environmental Programs ».

⁴³ « Readiness and Resilience ».

⁴⁴ Macpherson and Cooper, « Saskatchewan's Forest Sector: Future Skills for an Indigenous-Led Revitalization ».

⁴⁵ « MLTC Bioenergy Centre "Saskatchewan's First Carbon-Neutral Green Energy Centre ».

L'innovation dans l'industrie peut créer de nouvelles opportunités pour les carrières ou les entreprises des peuples autochtones. Cela peut être fait de différentes manières, y compris par la gestion environnementale, le dosage du carbone et l'utilisation de la technologie pour assurer la santé et la croissance des forêts.

Des recherches antérieures ont montré que 44 % des entreprises autochtones des domaines de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse ont introduit au moins une innovation au cours des trois dernières années, et 38 % envisageaient activement de nouvelles technologies⁴⁶. Les participants ont mentionné des innovations et des intégrations technologiques qui pourraient créer des opportunités de croissance. L'imagerie thermique, les énergies renouvelables et même les simulateurs de formation peuvent aider à combler les lacunes et à créer de nouveaux emplois qualifiés et verts en foresterie pour les employés autochtones.

[Traduction] « Nous avons commencé comme une entreprise de services. Notre entreprise a évolué grâce à la recherche et au développement. Nous essayions de faire notre propre recherche et développement pour utiliser la technologie d'une manière inhabituelle qui, d'une part, offrait de la sécurité, mais aussi parce que nous étions très fascinés par l'agriculture et la foresterie. »

[Traduction] « En fait, l'Australie utilise maintenant des images thermiques pour analyser ses forêts. Elle utilisera des images thermiques et des drones pour examiner l'émissivité de certaines activités liées à la foresterie. »

[Traduction] « Vous voyez l'industrie du bois comme étant essentielle. Mais il y a certaines entreprises qui commencent avec des granules pour l'électricité, des granules pour le chauffage et des choses comme ça... nous pensons toujours que l'industrie forestière se limite à la pâte, au papier ou au bois de construction, et ce n'est pas nécessairement le cas. Il y a tellement d'autres opportunités. »

[Traduction] « La grande chose concernant une production accrue, c'est les employés... chercher un simulateur [de formation en foresterie] était une façon dont nous pensions pouvoir innover et combler cette lacune pour ce qui est d'obtenir d'employés qualifiés. »

[Traduction] « Les communautés... elles doivent faire toute la planification que ferait n'importe quelle municipalité. Les drones ont été une bénédiction pour elles, car maintenant, elles peuvent aller voir des sites d'intérêt. Elles peuvent faire voler un drone là où, auparavant, elles ne pouvaient pas amener l'Aîné pour en parler. Alors, l'intelligence artificielle et les drones sont vraiment utiles. Et, les jeunes Autochtones l'adoptent, donc nous voyons beaucoup d'avantages à cela. »

[Traduction] « Si vous mettez un LIDAR sur le drone, vous savez que vous obtenez des données de niveau d'arpentage légal, donc les drones ont été une très bonne chose pour les entreprises et les organismes autochtones. Cela a vraiment été une bonne chose pour la consultation. »

⁴⁶ « Succès et durabilité : une introduction à la participation autochtone dans le secteur forestier ».

5. Approches en matière d'éducation et de développement des compétences

L'industrie forestière fait face à une importante pénurie de compétences, nécessitant des programmes de formation ciblés pour combler ces lacunes. Bien que la formation au niveau d'entrée reste essentielle pour les nouveaux travailleurs, il y a également un besoin croissant d'une amélioration poussée des compétences afin de préparer les particuliers à des postes comportant plus de responsabilités. Parmi les compétences les plus recherchées déterminées par les participants de l'industrie, on trouve des postes pour l'opération d'équipement lourd, l'exploitation forestière et de technicien en foresterie.

ATTESTATIONS ESSENTIELLES ET CHEMINEMENT DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Dans la littérature, on a déterminé des compétences clés sur le développement professionnel en foresterie, qui sont citées comme étant particulièrement précieuses pour établir le fondement de la réussite et servir de tremplin vers des postes déterminantes. Certaines des compétences générales très importantes nécessaires pour réussir dans les postes en foresterie incluent notamment, mais sans s'y limiter :

- Tolérance au stress
- Adaptabilité
- Indépendance
- Collaboration
- Pensée analytique ⁴⁷

Certaines des exigences courantes en matière d'études et de qualifications d'expérience peuvent inclure :

- Un diplôme d'études collégiales ou d'un autre programme de formation spécialisée pour les ouvriers sylvicoles ou pour les membres d'équipe forestière;
- Une formation officielle sur l'utilisation de scies à chaîne et sur leur entretien et plusieurs mois de formation en cours d'emploi;
- Un diplôme d'études secondaires;
- Un permis d'ouvrier sylvicole;
- Un permis d'application des produits chimiques;
- Les certificats en Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) et en transport des matières dangereuses (TMD).
- Expérience en tant que manœuvre d'exploitation forestière⁴⁸

ÉTUDES

Certaines de ces compétences peuvent être acquises auprès d'établissements d'enseignement formels, comme des collèges professionnels et techniques, qui offrent une formation spécialisée en foresterie. Les entreprises privées jouent également un rôle crucial dans le développement de la main-d'œuvre en offrant une formation pratique à l'aide de simulateurs, ce qui s'est avéré très efficace pour doter les jeunes adultes de l'expertise nécessaire et faciliter leur emploi immédiat.

⁴⁷ « Travailleur forestier/travailleuse forestière — foresterie au Canada | Compétences ».

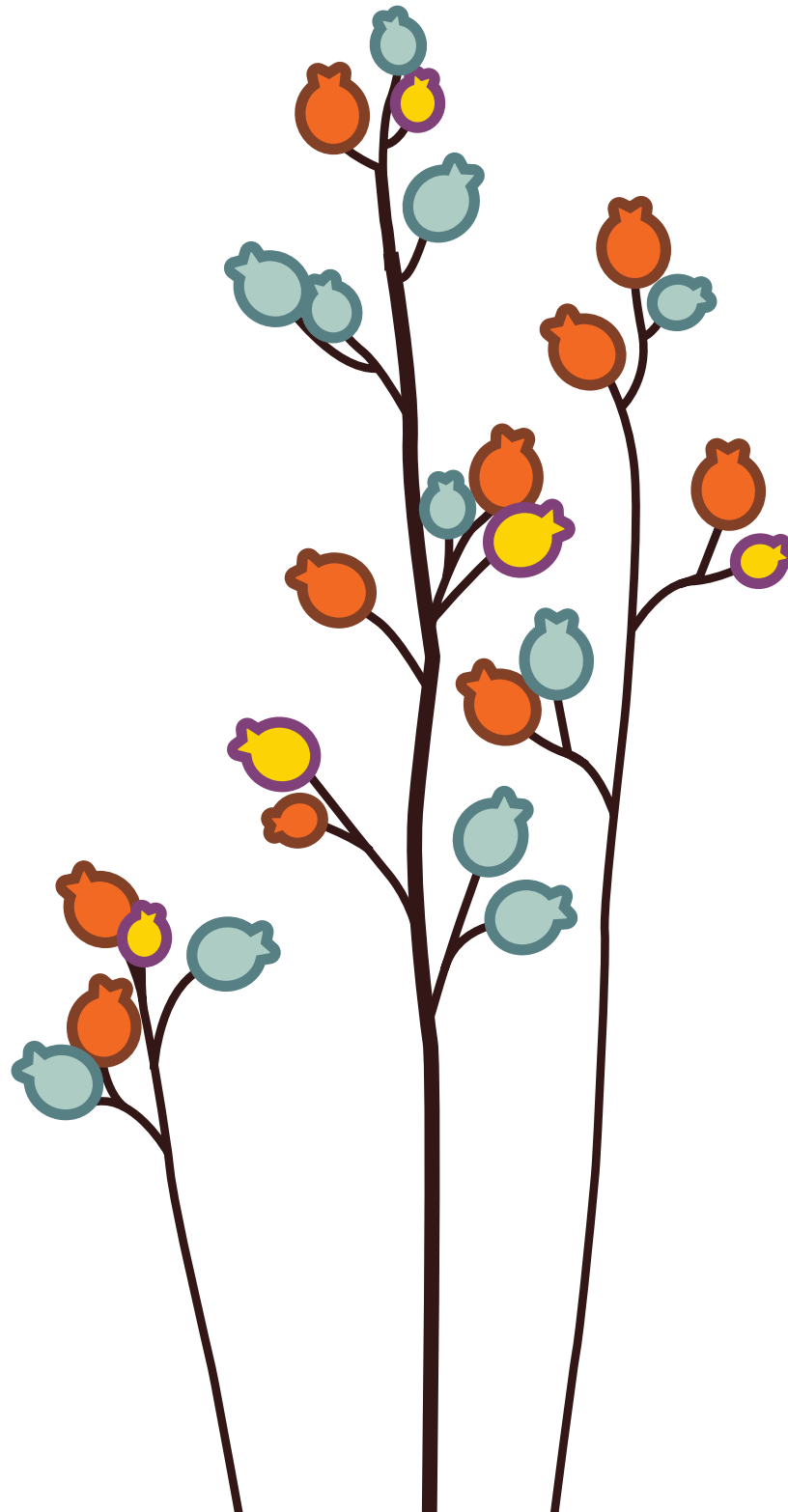
⁴⁸ « Travailleur forestier/travailleuse forestière — foresterie au Canada | Compétences ».

FORMATION EN LIGNE ET ITINÉRANTE

Les possibilités de formation qui traitent des obstacles à l'accessibilité sont essentielles pour atteindre les communautés éloignées et nordiques. Les programmes en ligne et la formation sur place, sur les réserves, signifient que les gens n'ont pas besoin de quitter leurs communautés pour obtenir l'éducation dont ils ont besoin. S'installer en ville n'est pas une option viable pour certaines personnes et leurs familles, donc la formation pouvant être offerte dans la communauté encourage une plus grande participation des Autochtones et peut aider l'industrie forestière à attirer de nouveaux employés qualifiés.

La formation en ligne est largement utilisée, en particulier pour les certifications en santé et sécurité au travail, comme le SIMDUT, et la conduite de chariot élévateur à fourche. Les universités, y compris l'Université de la Colombie-Britannique et le BCIT, offrent des programmes de formation flexibles, soit en organisant des séances communautaires, soit en accueillant des stagiaires sur leurs campus. Les cours de micro-certification en foresterie, tels que ceux offerts par l'Université du Nord de la Colombie-Britannique, offrent des possibilités d'apprentissage supplémentaires, souvent disponibles en ligne pour améliorer l'accessibilité.

Un exemple notable d'une initiative de formation réussie est le cours d'équipement lourd à Good Hope Lake, où 18 participants suivront une formation spécialisée pour obtenir un emploi dans le secteur forestier. Ces parcours de formation divers soulignent l'importance de l'apprentissage continu et du développement des compétences pour soutenir l'industrie forestière et garantir une main-d'œuvre bien équipée pour l'avenir.



INTÉGRATION DU SAVOIR AUTOCHTONE

Il est important que les éducateurs et les fournisseurs de formation en foresterie envisagent des méthodes d'apprentissage flexibles et plus adaptées à la culture. L'intégration du savoir et des pratiques autochtones peut aider à préserver le patrimoine culturel et à reconnaître la valeur des systèmes de savoir autochtone, et cela peut favoriser le respect et la collaboration entre différents groupes culturels.

[Traduction] « La Croix-Rouge canadienne propose un cours de survie, et c'est un programme de trois ou quatre jours. Je pense que quiconque s'engage dans la foresterie devrait le suivre parce qu'il est sur le terrain, il reçoit sa formation en premiers soins tout en l'associant aux systèmes de savoir autochtone et à la culture. Je pense que c'est vraiment bien parce que maintenant vous avez une compétence qui est un mélange d'éléments occidentaux et autochtones. »

[Traduction] « Donc, j'estime que si quelqu'un y va, il devrait adopter un programme reposant sur une approche à deux optiques, c'est aussi simple que cela. »

[Traduction] « Je dirais que, pour les personnes non autochtones qui cherchent à suivre une formation sur la terre culturelle et la faune, cela s'appelle les premiers secours en milieu sauvage. Mais il y a maintenant quelques compagnies différentes, qui offrent une touche agricole. »

APPRENTISSAGE, MENTORAT ET FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL

Bien que la formation formelle puisse être bénéfique, l'apprentissage et la formation pratique sur le terrain ne devraient pas être négligés. Des travailleurs bien expérimentés peuvent enseigner aux jeunes et aux nouveaux employés le métier et les réalités de l'exercer chaque jour. Un participant a déclaré que « ce serait bénéfique d'avoir une sorte d'arrangement ou de programme de type observation de travail. » Les gens pourraient acquérir cette expérience et aider à surmonter les défis d'intégration ou, alternativement, à réduire les obstacles à l'entrée pour ceux qui souhaitent travailler dans le secteur forestier, mais qui ont peu ou pas d'expérience préalable.

L'apprentissage aide à préparer les individus pour le marché du travail en combinant l'apprentissage en classe avec l'expérience du monde réel. Il offre également le développement des compétences en proposant une formation pratique et un transfert de connaissances⁴⁹. Les apprentis apprennent des conseils et des compétences précieux qui sont bénéfiques pour travailler dans l'industrie, et qui peuvent ne pas être abordés pendant les cours de perfectionnement ou les exercices de simulateur. Avoir un mentor dans l'industrie aide à renforcer la confiance des mentorés et procure un sentiment d'appartenance, ce qui est souvent nécessaire dans un domaine exigeant comme la foresterie⁵⁰.

⁴⁹ Consultant, « Apprenticeships ».

⁵⁰ « Indigenous Mentorship in Forestry: Understanding the Role of Mentorship in Retention and Career Advancement for the Indigenous Forestry Workforce ».



PARTAGE DE CAPACITÉS

Le partage de capacités dans le secteur forestier est important pour combler les pénuries de main-d'œuvre dans l'industrie. Il est devenu une méthode répandue pour gérer le décalage entre l'offre et la demande en optimisant la répartition des capacités entre les producteurs participants⁵¹. De cette façon, une entreprise ayant une capacité inutilisée peut générer des revenus supplémentaires en offrant des services de partage de capacités à d'autres fabricants.

Un participant a indiqué comment le partage de capacités pourrait être utilisé comme méthode de développement des compétences, offrant aux nouveaux employés une expérience au sein de l'industrie dans un cadre supervisé. Dans leur partenariat commercial, ils ont pu [Traduction] « établir un programme de formation pour les conducteurs de camion où nous allons recruter des conducteurs et les jumeler à un entrepreneur existant, de manière à leur fournir l'expérience de travail nécessaire pour devenir un bon chauffeur de transport de bois ».

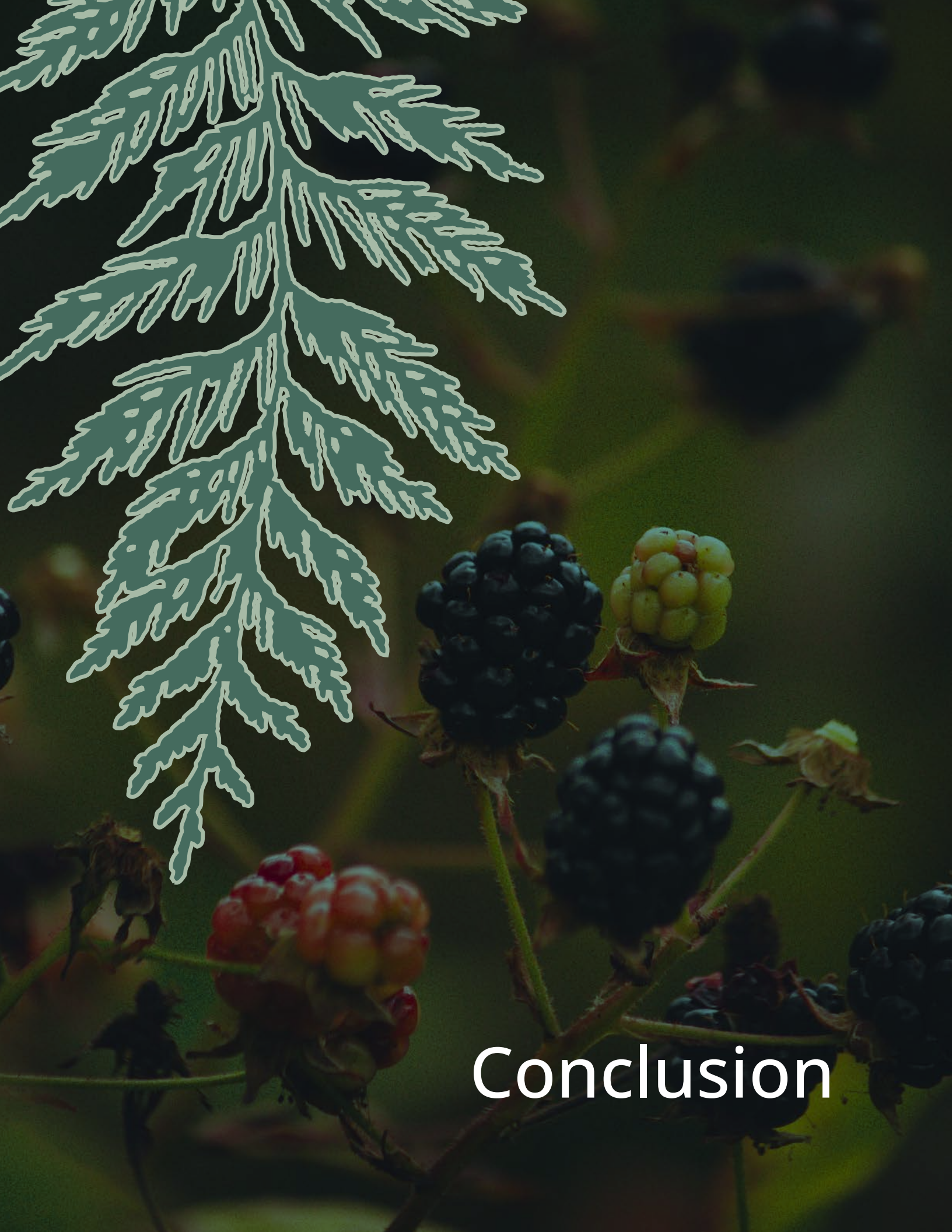
Le partage de capacités serait également bénéfique pour soutenir le développement des affaires. De cette façon, les entreprises peuvent partager des ressources qui aident à réduire le coût des occasions de développement d'affaires, comme la recherche d'opportunités d'approvisionnement, la présentation d'une soumission et l'exécution des marchés. En faisant cela, les entreprises réduisent la barrière monétaire à la participation à des opportunités d'approvisionnement, car ce fardeau est réparti entre quelques petites entreprises, rendant cela plus abordable pour elles que cela ne l'aurait été de rechercher ces opportunités elles-mêmes.

De nombreuses petites et moyennes entreprises et entreprises autochtones sont confrontées à des obstacles pour rivaliser pour des contrats à grande échelle en raison de leur capacité limitée. Le partage de capacités permet aux entreprises de regrouper leurs ressources et de soumissionner conjointement sur des contrats d'approvisionnement, augmentant ainsi leurs chances de succès⁵². De plus, des partenariats stratégiques et des collaborations entre entreprises leur permettront d'entrer sur de nouveaux marchés, de bâtir leur crédibilité et d'accéder à des chaînes d'approvisionnement qui seraient autrement difficiles à pénétrer.



⁵¹ Chen et coll., « Capacity Sharing between Competing Manufacturers ».

⁵² « Stratégie de transformation de l'approvisionnement auprès des entreprises autochtones : dialogue avec les partenaires autochtones ».



Conclusion

CONCLUSION

Les défis persistants et les nouvelles opportunités en matière de développement des compétences, d'approvisionnement et d'intégration des connaissances façonnent le paysage forestier autochtone. Les pénuries de compétences et les lacunes en matière de formation continuent de freiner l'avancement professionnel, limitant la mobilité ascendante et contribuant à l'exode des cerveaux dans les Premières Nations et les communautés rurales. Le manque d'opportunités de niveau d'entrée et de voies vers des postes de niveau supérieur exacerbe les problèmes de rétention de la main-d'œuvre, car les particuliers quittent souvent leurs communautés à la recherche de meilleures perspectives. Les obstacles financiers restreignent davantage l'accès à la formation spécialisée, soulignant le besoin urgent de mécanismes de financement durables pour soutenir les programmes de formation locaux.

Pour s'attaquer à ces lacunes, il faut un investissement dans les compétences en matière d'approvisionnement et le renforcement des capacités, avec de meilleurs incitatifs et des structures de soutien pour le travail forestier, y compris des programmes de formation dirigés par la communauté et des collaborations renforcées entre les intervenants autochtones et non autochtones.

RÉINVESTIR DANS LES COMMUNAUTÉS

Investir dans le développement des compétences, le mentorat, l'apprentissage ou les possibilités d'emploi peut avoir des répercussions durables sur les communautés autochtones. Cela signifie que l'argent qu'ils gagnent peut être utilisé pour soutenir leurs familles et maintenir leur vie, et s'ils vivent dans une communauté, l'argent dépensé est circulé et réinvesti dans l'économie locale.

Les entreprises forestières opérant dans les communautés peuvent également s'engager dans des formes similaires de réinvestissement local en achetant des biens et des services auprès des entreprises locales et en concluant des contrats de partage des bénéfices avec les communautés dans lesquelles elles opèrent, afin de s'assurer que ces communautés en bénéficient également⁵³.

Il y a de nombreux avantages aux réinvestissements locaux, notamment le développement économique, car le réinvestissement dans les communautés autochtones locales aide à stimuler la croissance économique. Cela peut mener à la création d'emplois, au soutien des entreprises locales et à la résilience économique globale⁵⁴. De plus, le réinvestissement local encourage également l'autonomisation des communautés, car en réinvestissant dans des projets locaux, les communautés autochtones obtiennent un plus grand contrôle sur leurs ressources et sur leur avenir économique⁵⁵. Cette autonomisation peut alors mener à une gestion des ressources forestières plus efficace et adaptée à la culture. Enfin, cela peut conduire à la préservation culturelle, car le réinvestissement local peut financer des programmes qui intègrent les connaissances et les pratiques traditionnelles dans la foresterie moderne, aidant à préserver et à promouvoir les cultures autochtones⁵⁶.

INVESTIR DANS DES OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

La mise à niveau des employés expérimentés et l'attraction des jeunes et des nouveaux employés demeurent cruciales pour la durabilité du secteur forestier.

⁵³ "Success and Sustainability: An Introduction to Indigenous Participation in the Forestry Sector."

⁵⁴ « How Indigenous Participation in Forest Management Is Changing Resource Development in Canada - Macleans.Ca ».

⁵⁵ Ratcliffe, « Centering Indigenous Values in Forest Management | The Walrus ».

⁵⁶ « How Indigenous Participation in Forest Management Is Changing Resource Development in Canada ».



L'intégration du ST et des CT dans la formation forestière reste essentielle, garantissant que les pratiques forestières reflètent à la fois les traditions culturelles et les innovations modernes. Cela nécessite une formation accrue à la sensibilité culturelle pour les acteurs forestiers non autochtones, ainsi que le développement de ressources de formation qui protègent et tirent parti du SA et des CT de manière responsable.

En regardant vers l'avenir, l'innovation dans le développement des compétences forestières, comme la gestion environnementale, les avancées technologiques, comme les drones et l'imagerie thermique, ainsi que l'expansion des apprentissages, peuvent aider à revitaliser l'industrie et à favoriser la durabilité économique à long terme.

Une plus grande importance accordée au mentorat, à la formation en cours d'emploi et aux attestations essentielles améliorera également la préparation de la main-d'œuvre. Pour provoquer un changement significatif, il faut prioriser le réinvestissement stratégique dans des initiatives de formation dirigées par des Autochtones, des réformes stratégiques pour un approvisionnement équitable, et des engagements plus substantiels envers des partenariats de partage des connaissances, garantissant une main-d'œuvre forestière autochtone plus résiliente, qualifiée et autonome.



RECOMMANDATIONS

Selon les défis et les opportunités déterminés dans le domaine de la foresterie autochtone, les recommandations suivantes visent à renforcer le développement des compétences, les processus d'approvisionnement et la durabilité de la main-d'œuvre :

1. Comblar les lacunes en matière de développement des compétences et des possibilités de formation

- Élargir les possibilités de formation au niveau d'entrée en foresterie pour répondre aux pénuries de compétences, en particulier dans les rôles d'opération d'équipement lourd, d'exploitation forestière et de technicien en foresterie.
- Développer des programmes avancés d'amélioration des compétences pour soutenir l'avancement professionnel des travailleurs expérimentés, en veillant à leur capacité à faire la transition vers des postes de leadership.
- Augmenter le soutien financier et les mécanismes de financement pour les programmes de formation locaux, y compris les bourses, les subventions et la formation subventionnée par les employeurs.
- Améliorer les programmes d'apprentissage et de mentorat pour offrir des occasions d'apprentissage pratique et garantir la rétention à long terme de la main-d'œuvre.
- Promouvoir des initiatives de formation en milieu de travail, telles que des attestations de sécurité au travail (p. ex. SIMDUT, premiers soins) et des cours de microcertification en foresterie, qui améliorent l'employabilité.

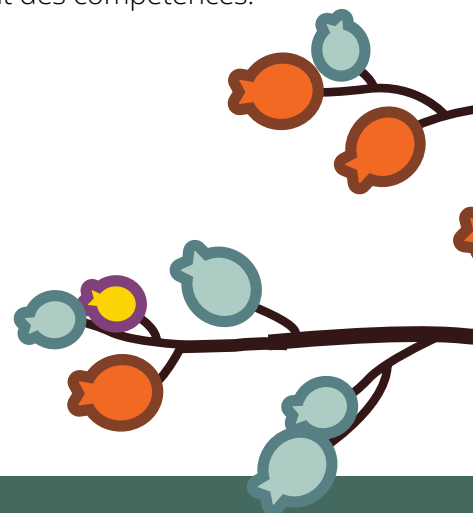
2. S'attaquer à l'exode des cerveaux dans les Premières Nations et les communautés rurales

- Établir des centres de formation communautaires pour réduire la nécessité que les particuliers quittent leurs communautés pour l'éducation et l'emploi.

- Investir dans des partenariats d'enseignement forestier locaux avec des universités et des collèges techniques pour apporter la formation directement aux communautés autochtones.
- Développer des cheminements de carrière et des formations en leadership pour aider les travailleurs autochtones à passer de postes de niveau d'entrée à des postes de niveau supérieur.

3. Améliorer les compétences en matière d'approvisionnement et de renforcement des capacités

- Mettre en œuvre des initiatives de partage de capacité qui permettent aux communautés autochtones d'acquérir une expérience pratique dans les processus d'approvisionnement.
- Augmenter les programmes d'approvisionnement réservés pour les entreprises autochtones, en veillant à ce que ces dernières aient un accès équitable aux contrats forestiers.
- Fournir une formation en développement des affaires aux entrepreneurs autochtones dans le secteur forestier, les aidant à naviguer dans les systèmes d'approvisionnement et à obtenir des contrats.
- Introduire des incitatifs gouvernementaux et un soutien financier pour les entreprises qui investissent dans des partenariats d'approvisionnement autochtone et le développement des compétences.



4. Intégrer le savoir autochtone (SA) et les connaissances traditionnelles (CT)

- Développer des programmes de formation qui intègrent le savoir autochtone (SA) et les connaissances traditionnelles (CT) dans la gestion forestière et les pratiques de durabilité.
- Offrir une formation sur la sensibilisation aux réalités culturelles pour les professionnels en foresterie non autochtones afin d'améliorer la collaboration et le respect de la gestion des terres autochtones.
- Établir des plateformes de partage de connaissances qui permettent aux chefs de file autochtones et aux détenteurs du savoir de contribuer à l'élaboration des politiques forestières et des programmes de formation.

5. Promouvoir l'innovation et la durabilité environnementale

- Élargir l'utilisation de la technologie dans la formation en foresterie, y compris l'utilisation de drones, d'images thermiques et d'outils de surveillance environnementale alimentés par l'IA.
- Investir dans des initiatives de recherche et de développement locales pour explorer des pratiques forestières durables, qui équilibrent la croissance économique avec la préservation écologique.
- Renforcer la planification de la main-d'œuvre en foresterie pour anticiper les besoins futurs en compétences et aligner les programmes de formation sur les exigences évolutives de l'industrie.

En mettant en œuvre ces recommandations, l'industrie forestière peut bâtir une main-d'œuvre plus inclusive, qualifiée et durable tout en soutenant l'autonomisation économique des Autochtones et la gestion environnementale.

DOMAINES POUR DES RECHERCHES FUTURES

La recherche future du CCEA avec RNCAN examinera de près comment les communautés autochtones et les sociétés de développement économiques autochtone participent à l'industrie forestière.





Références

Références

- « Atāmitowin : Identifier et surmonter les défis auxquels font face les exportateurs autochtones ». Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, septembre 2024. https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2024/09/ccab_report_french_digital_FINAL_09_18.pdf
- « Tableau de bord de la diversité des propriétaires d'entreprise ». Statistique Canada, 12 septembre 2024. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2024026-fra.htm?utm_source=lnkn&utm_medium=smo&utm_campaign=stat-can-general
- Canada, Ressources naturelles. « Quelle superficie la forêt couvre-t-elle au Canada? », 11 juin 2015. <https://ressources-naturelles.canada.ca/forets-foresterie/quelle-superficie-foret-couvre-t-canada?>
- Canada, Diversification économique de l'Ouest. « Le gouvernement du Canada soutient l'emploi autochtone dans le secteur forestier ». Communiqués de presse, le 29 juillet 2021. <https://www.canada.ca/fr/diversification-economie-ouest/nouvelles/2021/07/le-gouvernement-du-canada-soutient-lemploi-autochtone-dans-le-secteur-forestier.html>
- Chen, Xu, Ying Peng, Xiaojun Wang, and Pengfei Wang. « Capacity Sharing between Competing Manufacturers: A Collective Good or a Detrimental Effect? ». *International Journal of Production Economics* 268 (1er février 2024). <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2023.109107>. (en anglais seulement)
- Christian, Tina-Marie, Seanna Quessette et Kevin Ned. « L'importance d'une approche globale de la personne dans le développement de carrière chez les Autochtones ». CERIC (blogue), le 6 octobre 2021. <https://ceric.ca/fr/2021/10/limportance-dune-approche-globale-de-la-personne-dans-le-developpement-de-carriere-chez-les-autochtones/>.
- « La foresterie de conservation — Une utilisation judicieuse des ressources forestières du Canada ». Association des produits forestiers du Canada, décembre 2022. https://cdn.prod.website-files.com/60ccb5b3bd077c10c67edcec/64ad9aa2c0a31c331615aafd_FR_ConservationReport.pdf.
- Consultant, Eric Kingsley | FRA Northeastern Region. « Apprenticeships: A Way to Develop Talent ». Forest Resources Association, 29 août 2024. <https://forestresources.org/2024/08/29/apprenticeships-a-way-to-develop-talent/>. (en anglais seulement)
- « Contributing to a Better BC: BC Council of Forest Industries Economic Impact Study ». BC Council of Forest Industries, avril 2024. <https://cofi.org/wp-content/uploads/Economic-Impact-Report-2024-Exec-Summary-April-9.pdf>. (en anglais seulement)
- Convention sur la diversité biologique. « Les connaissances traditionnelles et la Convention sur la diversité biologique ». Secrétariat de la Convention sur la diversité biologique, 19 octobre 2021. <https://www.cbd.int/traditional/intro.shtml>.
- Cuthand, Doug. « Politique des exploitations paysannes ». *L'Encyclopédie canadienne*, 27 mai 2021. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/politique-agricole-paysanne>.
- Desjarlais, John. « Tall Trees, Strong Roots: Untold Stories in Indigenous Forestry ». *TheFutureEconomy.ca*, le 14 mars 2024. <https://thefutureeconomy.ca/op-eds/indigenous-forestry-john-desjarlais-indigenous-resource-network/>. (en anglais seulement)
- Eisenberg, Cristina et Michael Paul Nelson. « Braiding Indigenous Knowledge and Western Science for Climate-Adapted Forests1 Braiding Indigenous and Western Knowledge for Climate-Adapted Forests: An Ecocultural State of Science Report », mars 2024. https://depts.washington.edu/flame/mature_forests/pdfs/BraidingSweetgrassReport.pdf. (en anglais seulement)
- Forests Canada. « Forestry Education & Career Pathways | Forests Canada ». Consulté le 28 mars 2025. <https://forestscanada.ca/en/page/forestry-education-and-career-pathways>. (en anglais seulement)
- Geller, Mei. « The Importance of Indigenous Gathering Practices ». Département de l'agriculture des États-Unis, le 13 février 2023. <https://research.fs.usda.gov/srs/products/compasslive/importance-indigenous-gathering-practices>. (en anglais seulement)
- Guichet-Emplois du Gouvernement du Canada. « Travailleur forestier/travailleuse forestière — foresterie au Canada | Compétences », 18 mars 2025. http://www.jobbank.gc.ca/explore_career/job_market_report/skills_report.xhtml.



Gouvernement du Canada, Statistique Canada. « Raisons pour lesquelles vous avez eu de la difficulté à trouver un emploi selon l'identité autochtone, en chômage ». Statistique Canada, 5 décembre 2018. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=4110001401&request_locale=fr

Hall, Aaron. « The Importance of Training for Entry-Level Success », 7 octobre 2023. <https://aaronhall.com/the-importance-of-training-for-entry-level-success/>. (en anglais seulement)

« How Indigenous Participation in Forest Management Is Changing Resource Development in Canada ». Maclean's, 30 septembre 2023. <https://macleans.ca/sponsored/indigenous-participation-in-forestry-is-essential/>. (en anglais seulement)

« How Indigenous Participation in Forest Management Is Changing Resource Development in Canada - Macleans.Ca. » Maclean's, 30 septembre 2023. <https://macleans.ca/sponsored/indigenous-participation-in-forestry-is-essential/>. (en anglais seulement)

<https://www.inverto.com/en/>. (en anglais seulement) « Why Upskilling the Procurement Function Is a Strategic Imperative for the Future ». Consulté le 28 mars 2025. <https://www.inverto.com/en/insights/why-upskilling-the-procurement-function-is-a-strategic-imperative-for-the-future/>. (en anglais seulement)

ILF « Oceti Sakowin Approaches to Digital Archiving and Website Design », Kaylen James et Dre Majhor, 2024. <https://www.youtube.com/watch?v=r3nWHj-LblQ>. (en anglais seulement)

Indeed Career Guide. « Top 16 Procurement Skills for Purchasing Managers ». Consulté le 28 mars 2025. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/procurement-skills>. (en anglais seulement)

« Indigenous Mentorship in Forestry: Understanding the Role of Mentorship in Retention and Career Advancement for the Indigenous Forestry Workforce ». BC First Nations Forestry Council, 22 mars. <https://www.workbc.ca/sites/default/files/BC-First-Nations-Forestry-Council-Research-Project-Labour-Market-Information-Report-%25e2%2580%2593-August-2022.pdf>. (en anglais seulement)

« Indigenous People's Traditional Knowledge Must Be Preserved, Valued Globally, Speakers Stress as Permanent Forum Opens Annual Session | Meetings Coverage and Press Releases ». Nations Unies, 12 avril 2019. <https://press.un.org/en/2019/hr5431.doc.htm>. (en anglais seulement)

Services aux Autochtones Canada « Stratégie de transformation de l'approvisionnement auprès des entreprises autochtones : dialogue avec les partenaires autochtones ». Consulté le 31 mars 2025. <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1691787188695/1691787230531>.

IndigenousClimateHub. « Traditional Ecological Knowledge: The Cornerstone of Indigenous Climate Adaptation in Canada ». Indigenous Climate Hub (blogue), 15 avril 2024. <https://indigenousclimatehub.ca/2024/04/traditional-ecological-knowledge-the-cornerstone-of-indigenous-climate-adaptation-in-canada/>. (en anglais seulement)

Jackknife, Sarah. « Opinion: How to Stop the Indigenous Brain Drain | Calgary Herald ». Calgary Herald, 3 février 2023. <https://calgaryherald.com/opinion/columnists/opinion-how-to-stop-the-indigenous-brain-drain>. (en anglais seulement)

Live to Plant. « The Importance of Indigenous Knowledge in Outback Development | Live to Plant », 12 mars 2025. <https://livetoplant.com/the-importance-of-indigenous-knowledge-in-outback-development/>. (en anglais seulement)

Macpherson, Erin et Jane Cooper. « Saskatchewan's Forest Sector: Future Skills for an Indigenous-Led Revitalization ». Future Skills Centre, 30 novembre 2021. https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2021/11/FSC-Report_case-study_saskatchewan-forest-sector.pdf. (en anglais seulement)

« Méthodologie pour l'élaboration de stratégies nationales de propriété intellectuelle — Deuxième édition ». Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle, 2020. https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/fr/wipo_pub_958.pdf.

MLTC Bioenergy Centre. « MLTC Bioenergy Centre « Saskatchewan's First Carbon-Neutral Green Energy Centre ». Consulté le 28 mars 2025. <https://mltcbioenergy.ca/home/>. (en anglais seulement)

Mundie, Jessica. « Many Indigenous Communities Lack Internet Infrastructure. Some Are Building It Themselves ». National Post, 30 décembre 2022. <https://nationalpost.com/feature/left-behind-indigenous-communities-internet>. (en anglais seulement)



- Overvest, Marijn. « 15 Procurement Skills — Key for Success in 2025 ». Procurement Tactics (blogue), 17 février 2025. <https://procurementtactics.com/procurement-skills/>. (en anglais seulement)
- « Principles and Best Practices for Working with Indigenous Knowledge and Partnering with Tribal Nations and Indigenous Peoples ». Consulté le 31 mars 2025. <https://ferm.forestry.oregonstate.edu/sites/default/files/Principles%20and%20Best%20Practices%20Volume1%20Final.pdf>. (en anglais seulement)
- « Professions and Training in Forestry: Summary of the Results of an Inquiry in Europe and North America ». Confédération suisse : Office fédérale de l'environnement; Commission économique pour l'Europe des Nations Unies (CEE); Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO); Organisation internationale du travail (OIT), s.d.
- « Promesse et prospérité (2016): l'Enquête auprès des entreprises autochtones ». Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, 27 septembre 2016. <https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2017/04/CCAB-PP-Report-V2-FR-SQ.pdf>.
- Ratcliffe, Glinis. « Centring Indigenous Values in Forest Management | The Walrus ». The Walrus, 10 décembre 2024. <https://thewalrus.ca/centring-indigenous-values-in-forest-management/>. (en anglais seulement)
- Ravindran, Sandeep. « Open With Care: Indigenous Researchers and Communities Are Reshaping How Western Science Thinks about Data Ownership ». Science, 26 octobre 2024. <https://www.science.org/content/article/not-free-all-indigenous-communities-want-limits-how-their-data-are-shared>. (en anglais seulement)
- « Readiness and Resilience ». Future Skills Centre. Consulté le 28 mars 2025. https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2022/07/Readiness-and-Resilience_Mapping-the-Contours.pdf. (en anglais seulement)
- « Reorienting Education and Training Systems to Improve the Education Outcomes of Indigenous Youth (#IndigenousESD) ». UNESCO, 3 avril 2021. https://unescochair.info.yorku.ca/files/2021/04/FINAL_IndigenousESD_RI2_28-02-21_updated_03-04-21.pdf?x20646. (en anglais seulement)
- Schrumm, Andrew, Sonya Bell et Tracee Smith. « Des connexions à bâtir : Préparer les jeunes Autochtones à un avenir numérique — Leadership avisé de RBC ». RBC, 13 juillet 2021. <https://www.rbc.com/fr/leadership-avise/autochtones/des-connexions-a-batir-preparer-les-jeunes-autochtones-a-un-avenir-numerique/>
- Sensitivity Training Canada. « Enhancing Indigenous Relations: Cultural Sensitivity Training », 6 mai 2024. <https://www.sensitivity-trainingcanada.com/blog/2024/5/6/enhancing-indigenous-relations-cultural-sensitivity-training>. (en anglais seulement)
- « Des compétences pour des milieux de travail inclusifs et l'avancement des peuples autochtones ». Centre des Compétences futures, mai 2024. <https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/DI-FS%20CCAB%20Indigenous%20Leadership%20and%20Skills%20-%20May2024-FR.pdf>
- Stegen, Hannah. « Cultural Awareness Training: Fostering Connection and Understanding ». Training Industry (blogue), 27 septembre 2023. <https://trainingindustry.com/articles/diversity-equity-and-inclusion/cultural-awareness-training-fostering-connection-and-understanding/>. (en anglais seulement)
- « Succès et durabilité : une introduction à la participation autochtone dans le secteur forestier ». Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, 2 octobre 2024. <https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2024/10/Success-and-Sustainability-An-Introduction-to-Indigenous-Participation-in-the-Forestry-Sector.pdf>. (en anglais seulement)
- « L'état des forêts au Canada : Rapport annuel 2023 ». Ressources naturelles Canada, 2023. [https://natural-resources.canada.ca/sites/nrcan/files/forest/sof2023/NRCAN_SoffForest_Annual_2023_FR_accessible-vf\(1\).pdf](https://natural-resources.canada.ca/sites/nrcan/files/forest/sof2023/NRCAN_SoffForest_Annual_2023_FR_accessible-vf(1).pdf).
- Verma, Priya, Karen Vaughan, Kathleen Martin, Elvira Pulitano, James Garrett et Douglas D. Piirto. « Integrating Indigenous Knowledge and Western Science into Forestry, Natural Resources, and Environmental Programs ». Journal of Forestry, vol. 114, no 6 (28 novembre 2016): p. 648-655. <https://doi.org/10.5849/jof.15-090>. (en anglais seulement)





ANNEXE A :

Guides d'entrevue

ANNEXE A : Guides d'entrevue

GUIDE D'ENTRETIEN POUR LES AUTOCHTONES

1. Pouvez-vous prendre un moment pour décrire votre entreprise, certaines des activités principales et dans quels secteurs ou industries vous opérez?
 - Propriété : Un propriétaire/partenaires (combien)/d'actionnaires :
 - Années d'exploitation :
 - Industrie/Secteur :
 - Nombre d'employés :
 - Recettes annuelles :
2. À votre avis, quelles stratégies ou techniques commerciales fonctionnent actuellement pour vous en ce qui concerne le soutien à l'engagement des entreprises autochtones dans le secteur forestier?
 - a. Suivi : Quels types de soutiens ou de pratiques exemplaires avez-vous valorisés pour soutenir votre engagement dans le secteur forestier?
3. Que recommanderiez-vous, ou aimeriez-vous voir davantage, en ce qui concerne les pratiques exemplaires pour soutenir les entreprises autochtones dans votre partie du secteur forestier?
 - a. Suivi : Y a-t-il des lacunes? Comment devraient-elles être abordées?
4. Quelles sont les pratiques exemplaires pour établir des relations ou des partenariats entre les entreprises forestières autochtones et non autochtones? (Communication ouverte, cogestion, partenariats significatifs)
 - a. Suivi : Comment peut-on améliorer les choses?
5. Quels défis rencontrez-vous en lien avec votre engagement dans le secteur forestier? (P. ex. conformité réglementaire, finances, régime foncier, obstacles systémiques, utilisation de la technologie et de l'innovation, géographie, infrastructure, embauche et rétention, commerce et exportation, approvisionnement, PI, etc.)
 - a. Suivi : Y a-t-il des éléments qui sont spécifiques à une entreprise autochtone?
 - b. **COMPÉTENCES** : Avez-vous eu des problèmes spécifiques en ce qui concerne les compétences et la formation?
6. Comment les politiques, les règles et les règlements gouvernementaux affectent-ils votre engagement dans le secteur? (C'est-à-dire, la tarification du carbone, les incitatifs durables, les crédits de carbone, le soutien aux entreprises autochtones, les subventions, les accords de libre-échange)
 - a. Suivi : De quelle manière les mouvements vers la durabilité et l'approche environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) ont-ils eu une incidence sur votre entreprise?

7. Y a-t-il des occasions dans l'industrie forestière que vous n'avez pas encore explorées? Pourquoi?
- Suivi : Qu'est-ce qui pourrait devoir changer pour vous permettre d'explorer de nouvelles opportunités d'affaires ou de perfectionnement professionnel?
 - Avez-vous participé à des occasions d'approvisionnement ou de chaîne d'approvisionnement gouvernementales ou corporatives?
 - Suivi : Dans l'affirmative, s'agissait-il d'un approvisionnement direct ou en tant que sous-traitant?
 - Suivi : Dans l'affirmative, quelle est la taille moyenne de ces contrats? Quel était le plus grand?
 - Suivi : Dans l'affirmative, de quelle manière l'approvisionnement a-t-il eu une incidence sur votre entreprise?
 - Suivi : Dans la négative, quels facteurs vous ont empêché de participer à des opportunités d'approvisionnement ou de chaîne d'approvisionnement?
 - COMPÉTENCES : Quels soutiens, quelles formations ou quels services liés au développement des compétences considérez-vous comme les plus précieux pour les entreprises autochtones cherchant à participer à des opportunités d'approvisionnement en foresterie?
8. Dans quelle mesure êtes-vous familier avec les protections de la PI (marques de commerce, droits d'auteur, brevets, etc.)?
- Très familier
 - Assez familier
 - Pas très familier
 - Pas du tout familier
 - Suivi : En fonction de votre familiarité, quelle incidence cela a-t-il eu sur votre entreprise? Suivi : Intégrez-vous les connaissances traditionnelles (CT) dans votre entreprise? Le cas échéant, comment intégrez-vous les CT? Quelles mesures devez-vous suivre pour le protéger?
9. À votre avis, la capacité des entreprises autochtones à innover et à établir de nouveaux produits ou services reçoit-elle un soutien adéquat dans ce secteur? Dans la négative, pourquoi et que doit-on changer?
10. Si vous pouviez déterminer une première priorité pour des changements visant à améliorer l'engagement des entreprises autochtones dans le secteur forestier, quel serait ce changement et comment devrait-il être mis en œuvre, à votre avis?
- Question incitative : À votre avis, que peuvent faire le gouvernement, les entreprises ou les organisations autochtones pour soutenir ce changement?
11. Quelle est votre opinion sur le rôle que les peuples autochtones et les entreprises devraient jouer dans la gestion des ressources forestières au Canada?
- Question incitative : Comment l'engagement dans le secteur forestier peut-il avoir une incidence sur les peuples et les communautés autochtones?
 - Question incitative : Comment les communautés autochtones, les organisations autochtones, les entreprises et les gouvernements (fédéral ou provinciaux) peuvent-ils soutenir ces efforts?

12. COMPÉTENCES : Quels outils et soutiens ont été utiles pour augmenter votre engagement dans le secteur forestier?
- COMPÉTENCES : Quelle formation recherchez-vous? (commerce en général ou spécifique à la foresterie?)
 - COMPÉTENCES : Où êtes-vous allé pour accéder à la formation et au soutien?
 - COMPÉTENCES : Qui vous a fourni ce soutien? Quels sont les organismes autochtones et non autochtones qui sont actifs dans ce domaine?
 - COMPÉTENCES : Y a-t-il quelque chose qui a particulièrement bien fonctionné? Veuillez expliquer.
 - COMPÉTENCES : À quelle étape du développement d'entreprise les entreprises forestières autochtones ont-elles le plus besoin de soutien (démarrage, intermédiaire, avancé)?
 - Y a-t-il des compétences ou des besoins de formation spécifiques à chacune de ces étapes?
 - COMPÉTENCES : De quelles compétences vos employés ont-ils besoin? Y a-t-il des lacunes?
 - COMPÉTENCES : Dans quelle mesure les occasions de programmes, de formation et de développement des compétences répondent-elles aux besoins des entrepreneurs autochtones travaillant dans le secteur forestier?
 - COMPÉTENCES : Y a-t-il des types spécifiques de programmes, de ressources, d'outils ou d'offres de soutien qui font actuellement défaut dans le paysage forestier autochtone et qui, à votre avis, seraient précieux pour les entrepreneurs autochtones dans ce secteur?
13. Quelles sont certaines des tendances et réalités futures que vous envisagez en lien avec votre entreprise dans le secteur forestier canadien?

GUIDE D'ENTREVUE POUR LES NON-AUTOCHTONES

- Pouvez-vous décrire certaines des activités clés relevant de votre poste?
 - Depuis combien de temps occupez-vous votre poste actuel?
 - Quelle expérience ou formation antérieures avez-vous qui vous aide à votre poste actuel?
- À votre avis, quelles stratégies ou techniques commerciales fonctionnent actuellement en ce qui concerne le soutien à l'engagement des entreprises autochtones dans le secteur forestier?
 - Suivi : Quels types de soutiens ou de pratiques exemplaires avez-vous valorisés pour soutenir votre engagement auprès des entreprises autochtones dans le secteur forestier?
 - Que recommanderiez-vous, ou qu'aimeriez-vous voir davantage, en ce qui concerne les pratiques exemplaires pour soutenir les entreprises autochtones dans votre secteur forestier?
 - Suivi : Y a-t-il des lacunes? Comment devraient-elles être abordées?

3. 3. Quelles sont les pratiques exemplaires que vous avez utilisées ou observées pour établir des relations ou des partenariats entre les entreprises forestières autochtones et non autochtones? (Communication ouverte, co-gestion, partenariats significatifs, partenariats d'équité)
 - a. Suivi : Comment peut-on améliorer les choses?
 - b. Suivi : Avez-vous eu des problèmes spécifiques liés aux relations et au développement de partenariats?
4. Quels problèmes rencontrez-vous en ce qui concerne l'engagement des entreprises autochtones dans le secteur forestier?
5. Comment les politiques, les règles et les règlements gouvernementaux affectent-ils votre engagement dans le secteur? (c'est-à-dire la tarification du carbone, les incitatifs durables, les crédits de carbone, le soutien aux entreprises autochtones, les subventions, les accords de libre-échange)
 - a. Suivi : De quelle manière les mouvements vers la durabilité et l'approche environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) ont-ils eu une incidence sur votre entreprise?
6. 6. Qu'est-ce qui pourrait devoir changer pour vous permettre d'explorer de nouvelles opportunités d'affaires ou de perfectionnement professionnel?
7. Avez-vous collaboré avec des entreprises autochtones dans le cadre des opportunités d'approvisionnement ou de chaîne d'approvisionnement gouvernementales ou corporatives?
 - a. Suivi : Dans l'affirmative, s'agissait-il d'un approvisionnement direct ou en tant que sous-traitant?
 - b. Suivi : Dans l'affirmative, quelle est la taille moyenne de ces contrats? Quel était le plus grand?
 - c. Suivi : Dans l'affirmative, pouvez-vous fournir une estimation liée à vos dépenses en approvisionnement autochtone (2023)?
 - d. Suivi : Dans la négative, quels facteurs vous ont empêché de participer avec des entreprises autochtones à des opportunités d'approvisionnement ou de chaîne d'approvisionnement?
 - e. COMPÉTENCES : Quels soutiens, quelles formations ou quels services liés au développement des compétences considérez-vous comme les plus précieux pour les entreprises autochtones cherchant à participer à des opportunités d'approvisionnement en foresterie?
8. À votre avis, la capacité des entreprises autochtones à innover et à établir de nouveaux produits ou services reçoit-elle un soutien adéquat dans ce secteur?
 - a. Suivi : Dans la négative, pourquoi et que doit-on changer?
 - b. Suivi : Comment observez-vous les connaissances traditionnelles (CT) ou les expressions culturelles traditionnelles (ECT) autochtones se manifestant dans le secteur forestier?
 - c. Suivi : Quels sont certains des avantages potentiels que l'inclusion des CT autochtone dans les opérations forestières apporte à vos activités?

9. Si vous pouviez déterminer une priorité pour des changements visant à améliorer l'engagement des entreprises autochtones dans le secteur forestier, quel serait ce changement et comment pensez-vous qu'il devrait être mis en œuvre?
- Question incitative : À votre avis, que peuvent faire le gouvernement, les entreprises ou les organisations autochtones pour soutenir ce changement?
10. Quelles opportunités voyez-vous pour une inclusion accrue des Autochtones et des entreprises en lien avec l'engagement dans l'industrie forestière et la gestion forestière?
11. Je souhaite maintenant poser quelques questions sur le développement des compétences, le soutien et les ressources nécessaires pour assurer le succès des Autochtones dans le secteur forestier.
- COMPÉTENCES : À quelle étape du développement d'entreprise les entreprises forestières autochtones ont-elles le plus besoin de soutien (démarrage, intermédiaire, avancé)?
 - Y a-t-il des compétences ou des besoins de formation spécifiques à chacune de ces étapes?
 - COMPÉTENCES : De quelles compétences vos employés ont-ils besoin? Y a-t-il des lacunes?
 - COMPÉTENCES : Dans quelle mesure les occasions de programmes, de formation et de développement des compétences répondent-elles aux besoins des entrepreneurs autochtones travaillant dans le secteur forestier?
 - COMPÉTENCES : Y a-t-il des types spécifiques de programmes, de ressources, d'outils ou d'offres de soutien qui font actuellement défaut dans le paysage forestier autochtone et qui, à votre avis, seraient précieux pour les entrepreneurs autochtones dans ce secteur?
12. En tant que chef de file de l'industrie, quelles sont les tendances et les réalités futures que vous envisagez en lien avec votre entreprise dans le secteur forestier canadien?