

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

**Évaluation de la Stratégie Jeunesse
du MAINC**

Examen régional du Manitoba

Annexe 3

96/26

Table des matières

	<u>Page</u>
Introduction	1
Objet de l'annexe	1
Méthodologie	1
Structure du rapport	2
Aperçu de la région du Manitoba du MAINC	3
Rôle de la région dans la stratégie	3
Financement de la région	3
Développement de la stratégie	5
Lignes directrices des programmes	5
Communications	6
Rapports	6
Autres parties actives dans les programmes jeunesse	7
Première Nation de Peguis	8
Renseignements sur la collectivité	8
Aperçu des programmes jeunesse du MAINC	8
Programme placement carrière-été pour les étudiants	9
Programme de camps d'été scientifiques et technologiques	10
Programme d'alternance études-travail	11
Partenaires de la réserve et de l'extérieur	13
Lignes directrices de programme	14
Incidences	14
Résultats régionaux à court terme	16
Programme placement carrière-été pour les étudiants	16
Programme de camps d'été scientifiques et technologiques	18
Programme d'alternance études-travail	20
Mesure du rendement et objectifs des programmes	22
Améliorations suggérées	23
Leçons apprises et meilleures pratiques	25
Conclusions	27
Discussion de groupe avec des étudiants de Peguis	29

Il y a un an, le MAINC a annoncé sa Stratégie Jeunesse. Aux termes des conditions dont on a assorti le financement initial, le Ministère doit procéder à une évaluation provisoire des trois programmes qui la composent, soit le Programme placement carrière-été pour les étudiants, le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques et le Programme d'alternance études-travail. Les deux premiers ont été mis en application l'été dernier, tandis que de nombreuses écoles en sont toujours à mettre en place leur Programme d'alternance études-travail. L'évaluation, qui comprend une composante d'étude de cas, présente par conséquent les incidences à court terme et les leçons apprises jusqu'à présent.

Objet de l'annexe

L'examen régional permet de comprendre comment le Ministère applique les programmes de la Stratégie Jeunesse aux plans régional et local. La présente annexe vise à fournir des détails sur le processus d'exécution, les incidences à court terme, les leçons apprises et les meilleures pratiques. L'annexe énumère aussi les améliorations suggérées par les participants.

Prairie Research Associates (PRA) a mené l'étude de cas et l'examen régional conjointement avec le consultant autochtone Larry Morrissette.

Méthodologie

PRA a procédé à des entrevues en personne et à un examen des dossiers au bureau régional du MAINC à Winnipeg au printemps 1997. Nous avons interviewé les 5 employés suivants : le directeur général régional associé, le directeur de la Politique opérationnelle (Affaires intergouvernementales), deux gestionnaires de la Direction des services de financement, et le coordonnateur jeunesse du MAINC.

Nous avons examiné les dossiers suivants :

- les propositions présentées pour les trois programmes de la stratégie;
- les rapports régionaux;
- les demandes présentées par des Premières Nations dans le cadre des programmes;
- les rapports présentés par des Premières Nations sur les trois programmes de la stratégie.

Nous avons également procédé à une étude de cas de la Première Nation de Peguis en mai 1997. La Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne (DGÉVI), au départ, a communiqué avec la commission scolaire par lettre et par téléphone pour demander sa participation à l'étude. PRA a alors contacté l'administrateur de la commission, qui nous a

renvoyé au coordonnateur du Programme placement carrière-été pour les étudiants à la Société de développement de Peguis. Au cours de notre visite, nous avons interviewé les cinq employés suivants :

- le coordonnateur de l'alternance études-travail à l'école secondaire;
- deux coordonnateurs des camps d'été scientifiques et technologiques;
- un enseignant qui planifie présentement un camp d'informatique pour cet été;
- le coordonnateur du service de placement étudiant.

Nous avons aussi organisé une discussion de groupe avec six élèves de douzième année qui participent au Programme d'alternance études-travail de l'École centrale de Peguis. Nous avons de plus procédé à des entrevues téléphoniques avec des représentants de deux autres collectivités autochtones du Manitoba.

Structure du rapport

La partie 2 du présent rapport donne un aperçu de la région du Manitoba du MAINC et de la mise en œuvre de la Stratégie Jeunesse. La partie 3 porte un regard en profondeur sur la Première Nation de Peguis. La partie 4 présente certaines des incidences à court terme dans la région, et la partie 5 énumère des améliorations suggérées. La partie 6 propose quelques leçons et meilleures pratiques tirées de l'expérience. La partie 7 présente nos conclusions.

Aperçu de la région du Manitoba du MAINC

Rôle de la région dans la Stratégie

Auparavant, la région du Manitoba finançait son propre programme d'emplois d'été pour étudiants axés sur la carrière, mais elle l'a remplacé par le programme de la Stratégie Jeunesse lorsqu'il a été lancé l'an dernier. Le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques et le Programme d'alternance études-travail sont nouveaux dans la région.

Les Affaires intergouvernementales supervisent l'administration de la stratégie, examinent les projets, décident de la façon de répartir les fonds, et reçoivent et examinent les rapports d'évaluation des programmes individuels. Dans les faits, il incombe aux Services du financement d'attribuer le financement aux Premières Nations et d'examiner leurs états financiers à la fin de l'année.

Financement de la région

La région a reçu au total 1 659 782 \$ pour la Stratégie Jeunesse, répartis de la façon suivante :

- 803 292 \$ pour le Programme placement carrière-été pour les étudiants;
- 110 858 \$ pour le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques;
- 745 632 \$ pour le Programme d'alternance études-travail.

La région du Manitoba a redistribué les 803 292 \$ du Programme placement carrière-été pour les étudiants selon sa propre formule de financement. La région a conçu sa formule pour veiller à ce que les petites Premières Nations reçoivent le même montant de base que les plus grosses. Cela a permis à chaque collectivité d'embaucher au moins un élève des niveaux secondaire et postsecondaire. La formule possède deux composantes :

- 341 112 \$ sont affectés au titre du montant de base;
- 462 180 \$ sont distribués au prorata du nombre d'étudiants.

Le tableau 1 montre comment la formule est ventilée.

Tableau 1

Calculs des salaires des emplois d'été pour étudiants				
Allocation par étudiant				
Montant de base par Première Nation			Selon le nombre d'étudiants	
	Secondaire	Post-secondaire		
			Nombre de Premières Nations	61
Nombre de semaines	8	16	Minimum requis (5 592 \$ x 61)	341 112 \$
Heures/semaine	37,5	37,5	Total alloué	821 280 \$
Salaire horaire	5,40 \$	5,40 \$	Solde à redistribuer	480 168 \$
Salaire total	1 620 \$	3 240 \$	Nbre d'étudiants de + 15 ans sur la liste nominative	3 702
Part employeur (RPC/A...e.) 6,93 %	112 \$	225 \$	Nbre d'étudiants au registre de 1994	3 815
Paye de vacances	4 %	4 %	Nbre total d'étudiants	7 517
Frais généraux	100 \$	100 \$	Somme allouée par étudiant	63,88 \$
Allocation totale	1 897 \$	3 695 \$		
Somme requise par Première Nation	5 592 \$			

Chaque Première Nation reçoit le montant de base de 5 592 \$ ainsi que 63,88 \$ par étudiant. Par exemple, une Première Nation comptant 47 étudiants reçoit au total 8 594 \$, soit 5 592 \$ comme montant de base et 3 002 \$ en fonction du nombre d'étudiants (63,88 \$ X 47).

Les personnes interrogées signalent que les Services du financement retiennent 10 % du financement jusqu'à ce que les rapports d'évaluation des trois composantes de la stratégie aient été présentés.

La région a attribué des fonds pour le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques et le Programme d'alternance études-travail selon les lignes directrices de l'Administration centrale et selon le principe du premier arrivé, premier servi.

Développement de la stratégie

Les paragraphes suivants décrivent comment la stratégie a été développée au Manitoba.

Au printemps 1996, lorsque la stratégie a été lancée, la région a fait parvenir une lettre et les lignes directrices de la politique à tous les chefs et les conseils pour annoncer les programmes. Le personnel a dû faire vite car l'année scolaire tirait à sa fin.

Dans la lettre, on demandait aux chefs de dire de quelle façon ils voulaient traiter ce processus. La stratégie était aussi à l'ordre du jour de l'Assemblée des chefs du Manitoba. En outre, la région a tenu deux rencontres avec les directeurs de l'éducation des Premières Nations afin de recueillir leurs suggestions.

Les répondants de la région ont indiqué qu'ils voulaient organiser une rencontre avec les chefs, mais les bandes et les conseils tribaux n'étaient pas intéressés à administrer la stratégie au nom de la région. Le personnel de la région estime que les Premières Nations n'étaient pas à l'aise à l'idée d'attribuer des fonds à leurs collectivités et d'évaluer leurs projets. Par conséquent, le MAINC a pris en main l'administration de la stratégie.

Le MAINC du Manitoba a décidé que pour le Programme placement carrière-été pour les étudiants, toutes les Premières Nations seraient admissibles à un placement de seize semaines pour un étudiant de niveau postsecondaire et un placement de huit semaines pour un élève du secondaire. Le reste des fonds a été distribué au prorata du nombre d'étudiants.

Tel qu'indiqué précédemment, pour les programmes de Camps d'été scientifiques et technologiques et d'Alternance études-travail, la région a accepté les projets et attribué les fonds selon la règle du premier arrivé, premier servi. Le MAINC du Manitoba a financé cinq Premières Nations participant aux Camps scientifiques et onze écoles autochtones dans le cadre du Programme d'alternance études-travail.

Lignes directrices des programmes

Les lignes directrices étaient adaptées aux besoins régionaux. Par exemple, les lignes directrices du MAINC précisent que les placements doivent durer au moins 6 semaines et au moins 30 heures par semaine, mais en réalité les bandes décident de la durée et du nombre de placements. Sur 826 placements, 173 étaient de moins de 6 semaines et 653, de 6 à 8 semaines. Les répondants ont indiqué que de nombreuses bandes ont choisi des durées plus courtes pour que plus d'étudiants aient un emploi d'été.

Les lignes directrices sur les camps d'été scientifiques ont aussi été modifiées. La région a indiqué que de nombreuses bandes ont organisé leur propre camp scientifique parce que le délai entre l'annonce de la stratégie et l'été était trop court pour que les Premières Nations organisent des

camps. D'autres collectivités ont tenu leurs camps au cours des week-ends de l'automne. La région a obtenu l'approbation de ce changement de l'Administration centrale. Depuis, toutefois, les lignes directrices ont été modifiées afin de permettre la tenue de camps toute l'année.

Communications

À l'heure actuelle, le Ministère poste deux exemplaires de la documentation au chef et au conseil, et au directeur de l'éducation de chaque bande. Les répondants du MAINC croient que la plupart des Premières Nations n'ont pas accès à Internet et que la région ne l'utilise pas pour communiquer avec eux. Un répondant a émis l'hypothèse que cela pourrait changer une fois que le programme de Réseau scolaire canadien d'Industrie Canada aura facilité l'accès à Internet pour les Premières Nations.

Rapports

La présentation de rapports sur la stratégie se fait dans le cadre des ententes de financement avec les Premières Nations et au moyen des formulaires d'évaluation des programmes de la stratégie. Au printemps de 1997, lorsque nous avons visité la région pour procéder à l'examen des dossiers, on avait reçu de l'information sur le Programme placement carrière-été pour les étudiants et le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques. La région possédait des données sur le nombre de participants, leur âge et les niveaux scolaires visés par les deux programmes. La région avait reçu plusieurs rapports d'étape sur le Programme d'alternance études-travail, mais certaines collectivités devaient encore les présenter. Les rapports sur l'alternance études-travail variaient considérablement, allant d'études exhaustives à des descriptions d'une page suivant la présentation des autres programmes de la stratégie.

Le personnel de la région estime que les rapports sont convenables pour ce qui est de la reddition des comptes envers la source du financement, mais qu'ils ont besoin d'amélioration aux fins des politiques et des programmes. Les répondants disent que les rapports devraient traiter des résultats du programme.

Autres parties engagées dans la mise en œuvre des programmes jeunesse

Les répondants de la région connaissaient peu d'autres parties actives dans les programmes pour les jeunes au Manitoba et ne pouvaient identifier les organismes de Premières Nations ayant aidé les collectivités à mettre la stratégie en application à l'échelon régional.

Les répondants de la région ont cité Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et Industrie Canada (IC) parmi les autres ministères fédéraux travaillant avec les jeunes des Premières Nations. Les répondants ont parlé du programme de placement d'été de DRHC et des programmes de Service jeunesse Canada, ainsi que du programme du Réseau scolaire canadien d'Industrie Canada. Les répondants de la région ne connaissaient pas de programme ou d'initiative de la province pour les jeunes Autochtones¹.

¹Même si le personnel de la région ne connaissait pas de programme provincial pour aider les jeunes Autochtones, nous avons découvert que le gouvernement du Manitoba possède un programme destiné aux jeunes Autochtones intitulé « Partners for Career ».

Première Nation de Peguis

Renseignements sur la collectivité

La réserve de la Première Nation de Peguis se trouve à deux heures au nord de Winnipeg, dans la région des lacs du Manitoba. La Première Nation de Peguis est relativement importante, comptant une population de près de 6 000 habitants, dont la moitié vit dans la réserve². Parmi les autres Premières Nations de ce secteur, citons celles de Fisher River et de Jackhead. Les villes les plus proches sont Hodgson et Fisher Branch. La localité métisse de Dallas, entre Peguis et Fisher River, fait aussi des affaires et entretient des liens avec celle de Peguis.

La collectivité compte de nombreuses entreprises. Plusieurs d'entre elles se trouvent dans le centre commercial construit récemment avec le bureau de la bande. Peguis possède aussi une société de développement et des revenus à investir dans le développement de la collectivité. La Première Nation est en train de construire une nouvelle école élémentaire. L'école actuelle accueille 700 élèves, 500 à l'élémentaire (maternelle à huitième année) et 200 au secondaire (neuvième à douzième année).

Les répondants disent que le chef et le conseil reconnaissent qu'il est important d'aider les jeunes à réussir. Dans les dernières années, de nombreux étudiants sont allés à Winnipeg pour faire des études postsecondaires et pour trouver du travail, mais ils ont éprouvé des difficultés parce qu'ils n'étaient pas bien préparés. On signale que Peguis veut renforcer le tissu de la collectivité de la réserve pour que les étudiants puissent devenir les leaders de demain. Un autre objectif est d'aider les étudiants à faire la transition de la réserve à la ville, où nombre de jeunes gens suivent leur formation pour devenir des professionnels. Les répondants disent que le fait d'avoir plus de professionnels issus de leur collectivité est un élément essentiel de l'autonomie gouvernementale. Les personnes interrogées se sont dites fières de leur collectivité, car de plus en plus de gens reviennent dans la réserve pour y rester.

Aperçu des programmes jeunesse du MAINC

La Première Nation de Peguis a participé aux trois programmes de la Stratégie Jeunesse du MAINC. Selon les données de la région, Peguis a reçu au total 201 902 \$, répartis ainsi :

- 65 214 \$ pour le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques;
- 31 188 \$ pour le Programme placement carrière-été pour les étudiants;
- 105 500 \$ pour le Programme d'alternance études-travail.

² Registre des Indiens - 1995.

La commission scolaire participe au Programme de camps d'été et au Programme d'alternance études-travail. La Société de développement de Peguis administre le Programme placement carrière-été pour les étudiants.

Programme placement carrière-été pour les étudiants

La Première Nation de Peguis possède un programme d'emplois d'été pour étudiants depuis près de dix ans. Le Conseil d'administration local est responsable de la formation, et la Société de développement de Peguis supervise le programme. La Société, qui assure la gestion financière du programme, a embauché un coordonnateur pour le diriger. Il s'agit d'un programme interactif regroupant des membres de la Société de développement et de la commission scolaire qui administre le Programme d'alternance études-travail.

Peguis administre le plus important programme de placement d'été au Manitoba, avec 142 participants l'été dernier. Les données de la région montrent qu'en plus de la somme de 31 188 \$ allouée par le MAINC, la Première Nation de Peguis a dépensé une somme additionnelle de 205 860 \$, dont 80 % viennent des revenus de la bande.

En moyenne, les étudiants travaillent de 6 à 8 semaines au cours des mois de juillet et août. De plus, deux étudiants coordonnateurs de niveau postsecondaire travaillent pendant 16 semaines pour aider à organiser le travail des étudiants plus jeunes. Ces coordonnateurs distribuaient des formules de demande et recrutaient des étudiants dans le hall de l'école lors de notre visite.

Une vaste gamme d'emplois étaient offerts aux étudiants de Peguis, dans la réserve comme hors de celle-ci. Le tableau 2 donne une liste détaillée de ces emplois³.

Tableau 2

Types d'emplois offerts aux étudiants de Peguis participant au Programme carrière-été pour les étudiants		
manœuvre	aide-ménager	coordonnateur du placement
réceptionniste	aide-cuisinier	étudiant
préposé à l'entretien	commis aux finances	coordonnateur adjoint du
employé de garderie	commis aux services sociaux	placement étudiant
aide-infirmier	analyste des activités	aide-technicien médical
commis au classement	gardien du centre	aide-plombier
rechercheur	commercial	employé de l'ACCPAC
	aide-ambulancier	

³ Proposition de la Première Nation de Peguis pour le Programme placement carrière-été pour les étudiants, printemps 1996.

Bon nombre des employeurs participent au programme depuis plusieurs années. Le chef et le conseil recrutent régulièrement de nouveaux employeurs au moyen de lettres et de contacts.

Jumelage des étudiants et des emplois

Les étudiants remplissent une demande selon leurs intérêts et le coordonnateur tente de les jumeler aux emplois qui conviennent en organisant pour chaque étudiant une entrevue avec un employeur. Ces dernier reçoit en entrevue plusieurs étudiants et choisit le meilleur candidat. Cette année, les emplois seront affichés en indiquant les exigences et les compétences de manière à ce que les étudiants puissent décider où poser leur candidature.

Il s'agit de la première année d'alternance études-travail à l'école, qui lui a donné le nom de Cooperative Work Education Program (programme d'alternance travail-études). Le coordonnateur du Programme placement carrière-été pour les étudiants prévoit travailler en étroite coopération avec son collègue du Programme d'alternance afin de veiller à ce que les étudiants des deux programmes aient accès à des emplois d'été. C'est important, car les employeurs veulent que les étudiants formés dans le cadre du Programme d'alternance demeurent à leur emploi pendant l'été.

Programme de camps d'été scientifiques et technologiques

Le camp a débuté sa première année l'an dernier. On comptait 15 participants et 3 étudiants formés comme conseillers. Il visait les élèves de la sixième à la huitième année. Les enseignants responsables du Programme se montraient préoccupés du fait que les enfants autochtones ne soient pas intéressés par les sciences et souhaitaient changer la situation. Les coordonnateurs ont utilisé le milieu naturel et la culture autochtone pour attirer les étudiants.

Le camp d'une durée d'une semaine a eu lieu à Tommy's Point, au lac Winnipeg. Les étudiants campaient en forêt et participaient à diverses activités comme des tests de sol. Les thèmes abordés comprenaient les suivants :

- les plantes indigènes et médicinales;
- l'habitat, la croissance et les besoins de la faune;
- la chimie des diverses plantes dans la région;
- des études de l'eau et de l'air;
- l'histoire de la région et ses légendes;
- l'étude des étoiles et des galaxies.

Les répondants ont déclaré que le camp a eu des résultats positifs qui ont fait l'objet d'articles dans le journal de l'école et dans un dossier de communication que l'Administration centrale du MAINC a envoyé à d'autres collectivités dans l'ensemble du pays.

Les coordonnateurs ont suggéré les améliorations suivantes pour l'avenir :

- un camp plus avancé pour les étudiants plus vieux;
- une composante d'enseignement en artisanat pour enseigner les utilisations pratiques de certains éléments de l'environnement;
- déplacer le camp à la dernière semaine de juillet.

Les répondants ont indiqué qu'il est envisagé d'étendre le programme en ajoutant un camp d'informatique. Les installations existent déjà au laboratoire d'informatique de l'école.

Programme d'alternance études-travail

La Première Nation de Peguis a d'abord eu recours à l'alternance études-travail comme solution de rechange pour les étudiants ayant des besoins particuliers. L'ancien programme a été remplacé par l'actuel, ouvert à tous les étudiants du secondaire, lorsque le financement provenant de la stratégie du MAINC a été disponible. Le coordonnateur signale que le programme actuel a plus de succès que le précédent, car de nombreux étudiants aux besoins spéciaux avaient tendance à abandonner l'ancien programme.

Le Programme d'alternance études-travail de l'École centrale de Peguis a deux grands objectifs :

- aider les étudiants à fonctionner efficacement au travail et dans la société en général;
- aider les étudiants à acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour développer une attitude saine et positive envers eux-mêmes comme personnes et envers le milieu de travail et la société dans son ensemble.

Le programme se compose de 30 heures de travail en classe et 80 heures de travail pratique, et les étudiants obtiennent un crédit d'études. Le programme compte dix étudiants par session et jusqu'à quarante par année, ce qui représente une progression par rapport aux dix étudiants qui y étaient inscrits la première année.

Mise en place du programme

Peguis a consacré beaucoup de temps aux préparatifs de son programme, et les répondants indiquent que ce travail préalable est nécessaire à la réussite du programme. Le tableau 3 donne une liste des activités requises avant qu'un étudiant commence un placement au travail.

Tableau 3

Préparation du Programme d'alternance études-travail, Première Nation de Peguis	
1)	Présentation aux étudiants - information sur le projet et sensibilisation
2)	Lettre à l'employeur - information sur le programme et demande de participation
3)	Suivi téléphonique auprès de l'employeur - confirmation de participation
4)	Lettre à l'employeur le remerciant de sa participation
5)	Inscription de l'étudiant <ul style="list-style-type: none">- demande à l'avance (1 session)- voir l'orienteur pour vérifier les équipements du cours/l'horaire- remplir le formulaire de demande- choisir le lieu de travail
6)	Lettre à l'employeur - placement de l'étudiant
7)	Lettre/appel téléphonique aux parents - approbation de la participation de l'étudiant
8)	Rencontre coordonnateur-employeur <ul style="list-style-type: none">- examiner le programme avec les renseignements sur l'étudiant- visiter le lieu de travail
9)	Approbation des formulaires et signatures <ul style="list-style-type: none">- formulaires pour l'administration, les parents et l'étudiant- formulaire de demande- inscription- trousse d'information sur le programme à l'employeur- registre de l'étudiant à remplir une fois la semaine
10)	Composante de travail en classe <ul style="list-style-type: none">- préparation au travail- entrevue d'orientation sur l'emploi - par l'employeur- entrevue simulée - l'étudiant est prêt

L'école a aussi développé un guide complet contenant les objectifs du programme et les critères d'admission. Le guide contient aussi de l'information sur les sujets suivants :

- structure et contenu du programme;
- rôles respectifs : enseignant coordonnateur, comité consultatif, employeur et étudiant;
- soutien et ressources communautaires;
- plan de cours.

Le programme bénéficie de la présence d'un comité consultatif composé d'un Aîné, d'un enseignant, d'un employeur et d'un membre de la commission scolaire. Le comité se réunit régulièrement pour discuter du programme et des problèmes auxquels font face les étudiants.

Recrutement d'employeurs

Le coordonnateur du Programme d'alternance études-travail indique qu'il consacre beaucoup de temps au recrutement d'employeurs et à la promotion du programme auprès de ceux-ci. Il dit que cela a permis la création d'une importante banque de placements éventuels. Le coordonnateur envoie des lettres et communique avec chaque employeur personnellement. Il visite aussi les locaux des employeurs et organise un repas pour les employeurs à la fin de chaque session pour montrer que l'école apprécie leur participation au programme.

Le coordonnateur indique que l'on met tout en œuvre pour bien jumeler les étudiants et les employeurs. Toutefois, si un employeur ne stimule pas les étudiants, on ne lui en enverra pas d'autres. Si un étudiant n'acquiert pas de compétences, le coordonnateur rencontrera l'employeur et des modifications seront apportées au placement. Le coordonnateur signale que ce n'est arrivé qu'une fois et que les employeurs collaborent très bien.

Partenaires de la réserve et de l'extérieur

De nombreux employeurs de la réserve et de l'extérieur participent au Programme placement carrière-été pour les étudiants et au Programme d'alternance études-travail.

Les partenaires de l'extérieur comprennent la Société de téléphone du Manitoba (STM) et Hydro-Manitoba. De plus, le bureau d'aide aux étudiants de Peguis, situé à Winnipeg, compte trois conseillers pour aider à l'acquisition de compétences et à la période de transition des étudiants qui déménagent en ville. De plus en plus d'étudiants déménagent aussi à Brandon et le coordonnateur de la Société de développement essaie d'y établir des contacts. À l'heure actuelle, des conseillers vont à Brandon toutes les deux semaines. À Winnipeg, les employeurs incluent la commission scolaire et l'Intertribal Child and Family Services Agency. Le Programme placement carrière-été pour les étudiants et le Programme d'Alternance études-travail veulent tous les deux élargir leur réseau d'employeurs dans les villes du Manitoba de manière à inclure toutes les entreprises qui font des affaires avec la Première Nation de Peguis.

Il est peu fait mention des autres ministères fédéraux comme partenaires dans les programmes jeunesse. Les partenariats avec Peguis sont surtout de nature locale et conclus avec le secteur privé. La figure 1 donne la liste des employeurs qui participent aux programmes.

PARTENAIRES EN ÉDUCATION BANQUE D'EMPLOYEURS

Peguis Shop Easy
Centre pour personnes âgées de Peguis
Peguis Alcare Centre
Société de développement de Peguis
Bureau de la bande de Peguis
Comm. scolaire de Peguis
Peguis Auto Body
Usine de béton
Home Hardware
Peguis Band Shop
Child and Family Services
Clinique médicale
Gaming Commission
Clinique dentaire
École centrale de Peguis
Peguis Enterprise
Sport Zone
Sarah's Beauty Salon
Irene's Gift Shop
AKA Midway Services
Hodgson Forestry
Hôpital Percy E. Moore
Pine Cone Dairy Bar
Banque Royale
Société de télécommunications du Manitoba
Clinique vétérinaire de Fisher Branch

FIGURE 1

Lignes directrices des programmes

Au chapitre des lignes directrices des programmes, les répondants qui étaient engagés dans la mise en œuvre des trois programmes les ont trouvées souples et non astreignantes. Les répondants indiquent qu'il est important que la collectivité décide comment devraient fonctionner les programmes et que l'on adapte les lignes directrices pour répondre à leurs besoins.

Incidences

Programme placement carrière-été pour les étudiants et Programme d'alternance études-travail

Les coordonnateurs et les étudiants qui ont participé à la discussion de groupe étaient des plus positifs au sujet du programme. Les étudiants disent qu'ils ont appris des techniques précieuses, liées par exemple à la préparation de lettres d'accompagnement et de curriculum vitae, et à la participation à des entrevues. Les étudiants étaient traités comme des employés ordinaires, ce qui leur a donné une expérience de vie réelle. Les étudiants disent qu'ils recommanderaient le programme à leurs amis et ont relevé les incidences suivantes :

- expérience de travail valable;
- connaissance des besoins de la collectivité et des emplois futurs;
- nouvelles compétences;
- préparation aux emplois dans le monde extérieur (curriculum vitae, lettres, entrevues, etc.);
- confiance et meilleure estime de soi;
- meilleures attitudes à l'égard de l'école;
- appréciation de la collectivité (un endroit où retourner après avoir obtenu un diplôme).

L'appendice 1 résume la discussion de groupe avec les étudiants.

Les coordonnateurs du Programme placement carrière-été et du programme d'alternance études-travail ont aussi mentionné d'autres compétences que les étudiants ont acquises.

Dynamique de la vie - Les étudiants ont appris comment gagner de l'argent, comment établir un budget pour payer son loyer, obtenir un laissez-passer d'autobus, et s'organiser avec un horaire chargé.

Expérience de travail - Les jeunes ont acquis de l'expérience dans le domaine de l'informatique, des ventes, de l'administration, de la police, et de la médecine vétérinaire, entre autres.

Connaissances déontologiques - Certains étudiants ont fait l'apprentissage de questions touchant la confidentialité, comme la prestation de serments, le travail de police et les autorisations de sécurité.

Dans l'examen du Programme d'alternance études-travail terminé en mai 1997, on dit que « *le Programme d'alternance études-travail s'est avéré très bien appuyé et apprécié, et très bénéfique pour tous les participants* ». La figure 2 énumère les avantages cernés lors de l'examen à Peguis.

Camps scientifiques et technologiques

Les répondants indiquent que le camp a atteint ses objectifs. Les étudiants ont fait l'apprentissage des sciences et nombre d'entre eux ont été encouragés à continuer à étudier les sciences au secondaire. Les étudiants ont aussi pris connaissance de l'environnement et de la façon dont leurs ancêtres utilisaient la terre. L'intérêt pour les futurs camps s'est accru et on prévoit ajouter au camp une composante en informatique.

Avantages pour les participants au Programme d'alternance études-travail

Avantages pour les étudiants :

- améliore l'estime de soi;
- enrichit les compétences relatives au travail;
- motive à poursuivre ses études;
- élargit les horizons et les possibilités de carrière plus loin que la classe et la collectivité;
- améliore l'aptitude à la vie active et sensibilise aux réalités du monde du travail;
- assure une transition plus facile de l'école au travail et du milieu rural au milieu urbain.

Avantages pour les entreprises et les organismes dans la collectivité :

- sensibilise au système d'éducation;
- participation directe à l'élaboration d'un programme d'enseignement répondant aux besoins du marché du travail;
- forme les futurs professionnels;
- crée une main-d'oeuvre formée et compétente;
- crée des liens avec la collectivité;
- favorise un profil communautaire positif;
- développe une fierté dans l'entreprise;
- donne l'occasion d'évaluer et de recruter les futurs employés;
- permet de développer une éthique du travail chez l'étudiant.

Avantages pour le système d'enseignement :

- enrichit le programme scolaire;
- diminue le taux de décrochage;
- crée davantage de possibilités de formation;
- favorise des liens positifs entre l'école et la collectivité.

FIGURE 2

Résultats régionaux à court terme

Programme placement carrière-été pour les étudiants

Le tableau 4 donne des détails sur le nombre de participants, les niveaux scolaires et les sommes d'argent dépensées à l'échelle régionale.

Tableau 4

Région du Manitoba	
Résultats du Programme placement carrière-été pour les étudiants	
	Total
Nombre de bandes participantes	61
Nombre total de jeunes participants	867
- de sexe masculin	439
- de sexe féminin	428
Niveau scolaire	
< 9	57
9	147
10	160
11	140
12/13	163
études postsecondaires partielles	94
diplôme d'études postsecondaires	32
Candidats par âge	
12-14 ans	68
15-19 ans	589
20-24 ans	129
25-30 ans	40
30 ans et +	22
Dépenses totales	1 182 731 \$
MAINC (fonds fédéraux)	803 292 \$
Autre financement, dont la contribution de l'employeur	379 439 \$
Gestion du programme	96 416 \$
Somme dont disposent les Premières Nations participantes	1 078 745 \$
Somme moyenne par Première Nation	6 800 \$ à 34 000 \$
Salaire horaire versé aux étudiants	6,40 \$ à 11,00 \$
Durée des emplois	
1-2 semaines	104
3-5 semaines	69
6-8 semaines	646
9-12 semaines	40
12-16 semaines	8
<i>Source: MAINC, Région du Manitoba, 14 mars 1997</i>	

Notre examen des dossiers montre que 6 Premières Nations ont embauché environ 37 % (n=317) du nombre total d'étudiants du Programme placement carrière-été pour les étudiants. Peguis est celle qui en a embauché le plus (n=142).

Contributions provenant d'autres sources de financement

Les Premières Nations du Manitoba ont contribué 379 439 \$ en financement provenant d'autres sources, environ 32 % du total des dépenses du programme.

- Des 61 Premières Nations financées, 41 ont signalé un financement d'appoint d'autres sources comme contribution à leurs programmes. En voici la ventilation :
 - 44 % (n=18) ont contribué entre 1 000 \$ et 10 000 \$
 - 37 % (n=15) ont contribué moins de 1 000 \$
 - 12 % (n=5) ont contribué entre 10 000 \$ et 20 000 \$
 - 5 % (n=2) ont contribué un peu plus de 20 000 \$
 - 2 % (n=1) ont contribué plus de 200 000 \$⁴

Moins de 10 % (96 416 \$) du coût total du Programme placement carrière-été pour étudiants est consacré à la gestion du programme. Environ 41 % (n=25) des Premières Nations n'ont pas déclaré de sommes pour les frais de gestion, peut-être parce que les petites collectivités n'ont pas de coordonnateur.

Occasions d'emploi pour les jeunes dans la région

Notre examen des formulaires et des rapports des Premières Nations montre que la majorité des Premières Nations (n=33) indiquent que les étudiants avaient travaillé pour le gouvernement de la bande dans la collectivité. Les emplois étaient variés, et les étudiants travaillaient dans les organismes suivants :

- bureau de développement économique;
- autorités scolaires/commission scolaire/école;
- administration médicale;
- développement du logement;
- infirmerie;
- usine de traitement des eaux;
- centre de jour;
- aéroport.

⁴ La Première Nation de Peguis est la collectivité qui a indiqué avoir dépensé plus de 200 000 \$ de ses propres fonds pour financer le programme d'emplois d'été pour étudiants.

Plusieurs Premières Nations (n=8) signalent que leurs étudiants ont travaillé dans la vente au détail comme à l'épicerie ou à la station service. Certains étudiants ont aussi travaillé pour d'autres organismes, notamment :

- l'organisme Awawis/Child and Family Services Interlake Region;
- le programme Chemins de la réussite de Développement des ressources humaines Canada;
- Parcs Canada;
- Travaux publics Canada;
- un hôpital;
- un centre pour personnes âgées;
- la Gaming Commission;
- le ministère des Services sociaux.

Nombre des emplois touchaient les loisirs, la construction, l'entretien et le travail de bureau.

Programme de camps d'été scientifiques et technologiques

Les tableaux 5 donnent des détails sur les participants, les niveaux scolaires et les sommes d'argent dépensées à l'échelle régionale.

Tableau 5

Région du Manitoba		
Camps d'été scientifiques et technologiques		
		Total
Nombre de bandes participantes		5
Nombre total de jeunes participants		95
- de sexe masculin		47
- de sexe féminin		48
Niveaux scolaires	5 - 8	24
	9	11
	10	8
	11	1
	12	6
Âge des participants	9-11 ans	8
	12-13 ans	13
	14-15 ans	11
	16-17 ans	7
	18-20 ans	11
Dépenses totales		1 182 731 \$
MAINC (fonds fédéraux)		803 292 \$
Autre financement, dont la contribution de l'employeur		379 439 \$

Région du Manitoba Camps d'été scientifiques et technologiques	
	Total
Gestion du programme	96 416 \$
Somme dont disposent les Premières Nations participantes	1 078 745 \$
Somme moyenne par Première Nation	6 800 \$ à 34 000 \$
Salaires moyens versés aux étudiants	6,40 \$ à 11,00 \$
<i>Source : MAINC, Région du Manitoba, 14 mars 1997</i>	

Au total, cinq projets d'une valeur de 64 476 \$ ont été financés dans le cadre du Programme de camps d'été scientifiques et technologiques. On se reportera au tableau 6 pour obtenir plus de détails. En outre, la région a aussi financé les activités d'automne et d'hiver des Premières Nations de Wasagamack (15 735 \$) et de Peguis (30 647 \$), pour une somme totale de 46 382 \$.

Tableau 6

Région du Manitoba - Camps d'été							
Première Nation	Nombre de participants			Financement			
	Total	H.	F.	Total	Fédéral (MAINC)	Autre	Coût de gestion
Camp d'été							
Peguis	45	14	31	36 958 \$	32 067 \$	4 891 \$	3 100 \$
Peguis	1	1	0	5 000 \$	2 500 \$	2 500 \$	0
Lake St. Martin	25	13	12	11 265 \$	10 840 \$	425 \$	0
Pine Creek	10	5	5	7 474 \$	5 312 \$	2 160 \$	0
Opaskwayak	14	14	0	13 757 \$	13 757 \$	0	0
Total	95	47	48	74 454 \$	64 476 \$	9 976 \$	3 100 \$
Nota : Le deuxième projet de Peguis (5 000 \$) visait un étudiant qui a fréquenté l'Académie des sciences à Pinawa.							
<i>Source : MAINC, Région du Manitoba, 1^{er} novembre 1996.</i>							

Camps d'été individuels des Premières Nations

Certaines Premières Nations ont présenté un projet pour participer au programme et la plupart ont aussi préparé un rapport sur les résultats du programme. Voici les faits saillants de notre examen des dossiers.

Les services d'éducation de Opaskwayak et de Wasagamack ont indiqué que leurs camps porteraient sur les herbes médicinales et sur l'habitat. Dans l'un des rapports de programme il est indiqué que « *les étudiants ont étudié les herbes médicinales locales, comment prendre des décisions en groupe et comment s'occuper de la faune* ».

Les activités prévues par la Première Nation de Fisher River comprenaient des voyages à Winnipeg pour visiter une société aérospatiale, une usine de traitement des eaux et l'aéroport.

La Première Nation de Pine Creek avait prévu un camp Internet à l'Université de Brandon.

Programme d'alternance études-travail

Onze collectivités ont participé au Programme d'alternance études-travail et reçu au total 745 632 \$ en financement⁵. Le tableau 7 ventile cette somme par collectivité.

Tableau 7

Budget pour toute l'année scolaire - Programme d'alternance études-travail						
Première Nation	Conception du programme	Salaire	Préparation au placement	Placement	Évaluation	Total
Waywayseecappo	5 000 \$	25 000 \$	7 000 \$	23 000 \$	2 500 \$	62 500 \$
Totinaowazibeeng	1 000 \$	25 000 \$	4 000 \$	9 200 \$	2 500 \$	41 700 \$
Little Saskatchewan	5 000 \$	25 000 \$	4 000 \$	20 000 \$	2 500 \$	56 500 \$
Première Nation de Long Plain	5 000 \$	25 000 \$	7 000 \$	20 000 \$	2 500 \$	59 500 \$
Dénés de Sayisi	9 000 \$	33 750 \$	3 000 \$	23 000 \$	2 500 \$	71 250 \$
Lake St. Martin	5 000 \$	25 000 \$	4 000 \$	20 000 \$	2 500 \$	56 500 \$
Lake Manitoba	5 000 \$	25 000 \$	6 000 \$	18 000 \$	2 500 \$	56 500 \$
Sapotaweyak	5 000 \$	25 000 \$	7 000 \$	23 000 \$	2 500 \$	62 500 \$
Peguis	5 000 \$	50 000 \$	7 000 \$	41 000 \$	2 500 \$	105 500 \$
Cross Lake	5 000 \$	55 682 \$	5 500 \$	36 000 \$	2 500 \$	104 682 \$
Fisher River	5 000 \$	25 000 \$	7 000 \$	29 000 \$	2 500 \$	68 500 \$
TOTAL	55 000 \$	339 432 \$	61 500 \$	262 200 \$	27 500 \$	745 632 \$

Source : MAINC, Région du Manitoba, 14 mars 1997

⁵ Les données de la région montrent que les Premières Nations ont reçu les 745 632 \$ pour l'alternance de la manière suivante : 537 642 \$ en 1996-1997 et 207 990 \$ en 1997-1998.

Programmes individuels d'alternance études-travail

Certaines écoles ont présenté des rapports détaillés sur leur Programme d'alternance tandis que d'autres ont présenté un formulaire d'évaluation d'une page. Voici un aperçu des faits saillants de l'examen des dossiers.

- L'école Peter Yassie Memorial signale que des étudiants ont été placés à des endroits comme l'aéroport local, le garage d'entretien, le poste de traite déné, le bureau de poste et l'infirmerie. La partie scolaire du programme représente 40 à 60 % de la journée de l'étudiant. Les activités d'apprentissage portent notamment sur la dynamique de la vie, la modélisation sur ordinateur, et un changement d'attitude face à l'importance de l'éducation. Les auteurs du rapport reconnaissent qu'il faudra plus de temps que prévu pour développer la composante du programme dispensée à l'école.
- Le rapport d'évaluation de l'école Otter Nelson River indique que 21 étudiants se sont inscrits depuis le début du programme à l'automne 1996. Les résultats suivants ont été observés :
« Les étudiants ont un meilleur sens des responsabilités et se sentent valorisés. »
« Les jeunes se mêlent à la population active et agissent comme des adultes (prendre les transports, se présenter au travail, etc.). »
« Un meilleur rôle et une meilleure image de soi sont créés. »
- Le rapport d'évaluation de la commission scolaire de Fisher River indique que le programme comptait 15 étudiants inscrits et qu'il y a eu un abandon depuis le début, en août 1996. Le programme offre aussi un atelier d'apprentissage de la vie visant à développer la confiance en soi et l'estime de soi et à changer l'attitude et le comportement de l'étudiant. Les auteurs du rapport indiquent qu'ils ont *« changé le critère relatif à l'expérience de travail pour favoriser la guérison et le mode d'apprentissage des étudiants. Aucun d'entre eux n'était assez avancé dans son développement pour fonctionner dans une entreprise structurée sans un encadrement très complet. »*
- La Première Nation de Long Plain a présenté un rapport qui décrit le registre de l'étudiant, le formulaire d'évaluation et les principes de l'alternance études-travail.
- Les responsables de l'éducation de Waywayseecapo signalent qu'ils mettent en œuvre leur programme.

Les autres écoles n'ont pas présenté de rapport détaillé et il y avait peu de renseignements sur leur programme dans le formulaire d'évaluation.

Mesure du rendement et objectifs des programmes

Le personnel régional du MAINC prévoit que l'on obtiendra des résultats positifs en ce qui concerne les objectifs liés à l'amélioration de l'estime de soi, à la promotion des carrières scientifiques et au contact avec de nouvelles technologies. Les répondants croient aussi que la stratégie offrira de l'expérience de travail liée à la carrière, mais ils ne pensent pas que cela ait encore eu une incidence sur la transition entre l'école et le monde du travail. Certains répondants du MAINC estiment que la stratégie sera peut-être moins réussie au plan de la promotion des possibilités de carrière parce qu'il y a peu d'emplois dans les réserves liés aux domaines d'études, particulièrement dans les petites collectivités isolées et éloignées.

Les employés régionaux du MAINC avaient peu d'idées sur le genre d'information qu'il faudrait recueillir pour garantir des effets à long terme. Nombre d'entre eux croient que les données recueillies à l'heure actuelle suffisent aux fins de la reddition de comptes financière, mais qu'elles sont limitées pour ce qui est de donner des renseignements pour apporter des changements à la politique ou aux programmes.

Les répondants de la Première Nation de Peguis voyaient de façon très positive la collecte d'information pour mesurer les effets à long terme. Pour le moment, l'accent est mis sur l'amélioration des programmes de la stratégie, mais les répondants étaient intéressés à mesurer les incidences à long terme. Les répondants disent qu'un suivi des étudiants au fil des ans serait une façon efficace de mesurer le rendement, particulièrement du Programme d'alternance études-travail. Les répondants ont proposé plusieurs indicateurs que l'on pourrait utiliser pour évaluer les effets à long terme :

- la carrière choisie;
- le taux de décrochage;
- le nombre de retraits du programme;
- des changements dans les résultats scolaires de l'étudiant.

Les répondants des Premières Nations reconnaissent qu'il serait difficile d'évaluer si le rendement du programme est attribuable à ces facteurs.

Améliorations suggérées

Les répondants de la région suggèrent les améliorations suivantes.

- Le personnel de la région propose que la région du Manitoba transfère sa portion de l'administration de la stratégie (examen des propositions, attribution des fonds et examen des formulaires d'évaluation) aux Premières Nations. Le personnel régional du MAINC croit que les organismes des Premières Nations ne sont pas intéressés à gérer la stratégie à l'échelle régionale. Les répondants affirment que l'on a besoin de plus de renseignements sur la réticence des Premières Nations pour pouvoir évaluer comment la stratégie pourrait être administrée au plan régional par un ou plusieurs organismes des Premières Nations.
- Les répondants de la région proposent qu'on utilise des lignes directrices de deux pages au lieu d'une politique de 10 pages. Comme les Premières Nations conçoivent leurs propres programmes, on estime qu'il n'est pas nécessaire d'avoir une politique très détaillée.
- Les répondants croient que la stratégie devrait prévoir des fonds supplémentaires pour les déplacements et la réinstallation, cela afin que des étudiants puissent prendre des emplois hors réserve dans des lieux éloignés de leur collectivité.
- Certains répondants de la région croient que la stratégie a créé des possibilités d'emploi temporaire et aimeraient que l'on incorpore à la stratégie davantage de métiers.
- Les répondants suggèrent que la stratégie soit axée sur les jeunes qui ne fréquentent pas l'école. Ils suggèrent aussi que la stratégie encourage les étudiants à créer des emplois dans de nouvelles entreprises.

La stratégie renouvelée s'attaquera à ces deux dernières préoccupations.

Nous avons aussi mené des entrevues avec deux Premières Nations du Manitoba qui ont fait les observations suivantes.

- Il faudrait modifier la formule de financement de la région basée sur la population, car elle ne permet pas aux petites Premières Nations de développer un programme complet.
- La stratégie repose sur des partenariats entre le secteur de l'éducation, les jeunes et l'entreprise privée. Toutefois, il faut déployer davantage d'efforts dans les collectivités où il n'y a pas d'entreprise privée. Un répondant a dit qu'en pareil cas, il faut consacrer des ressources à l'amélioration de la dynamique de la vie afin de préparer l'étudiant à poursuivre ses études ou à intégrer le marché du travail.

Les répondants de la Première Nation de Peguis ont fait plusieurs suggestions en vue d'améliorer la stratégie et ses programmes. Ces observations touchent principalement la façon dont les Premières Nations peuvent vouloir administrer leurs programmes, en particulier le Programme d'alternance études-travail.

- On estime que le Programme d'alternance études-travail est tellement profitable pour les étudiants qu'on devrait rendre la participation obligatoire pour tous et en faire une condition préalable à l'obtention du diplôme de douzième année.
- Les répondants sont d'avis qu'il faut prévoir davantage de temps en classe pour préparer les étudiants qui n'ont pas les compétences nécessaires et pour les orienter avant qu'ils aillent travailler pour les employeurs.
- Un répondant a indiqué que le Programme placement carrière-été devrait commencer par une période d'alternance pour les étudiants de douzième année qui en sont à leur 4^e trimestre.
- Le Programme d'alternance études-travail devrait s'étendre au-delà des limites de la collectivité parce que les étudiants ont besoin de soutien lorsqu'ils fréquentent des établissements d'enseignement postsecondaire dans les centres urbains.

Leçons apprises et meilleures pratiques

Les répondants ont cerné un certain nombre de meilleures pratiques et de leçons apprises au cours de notre examen de la région du Manitoba et de la visite rendue à la Première Nation de Peguis.

- Les répondants de la région et de la Première Nation reconnaissent que les programmes d’alternance études-travail sont nouveaux pour de nombreux étudiants. Les écoles mettent l’accent sur la mise en valeur de l’apprentissage et sur la dynamique de la vie. Ces étudiants ont peut-être des problèmes comportementaux et sociaux et ont donc besoin qu’on leur donne progressivement accès au marché du travail. Les répondants croient qu’il est important de commencer par régler ces problèmes.
- L’examen des dossiers de la région montre que les programmes varient d’une collectivité à l’autre au Manitoba. L’examen et les répondants de la région indiquent que plusieurs collectivités plus grosses ont connu davantage de succès que les plus petites collectivités dans la mise en œuvre des programmes de la stratégie.
- Les répondants des deux autres Premières Nations que nous avons interrogés, ainsi que ceux de la Première Nation de Peguis, ont déclaré que le Programme de camps scientifiques et technologiques est un moyen efficace de récompenser les étudiants qui ont travaillé fort pendant l’année. Le programme encourage aussi les étudiants à faire des études en science et à demeurer à l’école.
- Le personnel de la région et les répondants des Premières Nations estiment que la Première Nation de Peguis a bien développé les programmes de la stratégie. Les répondants des Premières Nations ont relevé un certain nombre de meilleures pratiques qui peuvent être partagées avec d’autres collectivités qui en sont encore à l’étape de l’élaboration de leurs programmes.
- Les programmes pour les jeunes font partie des objectifs à long terme de la collectivité en matière de développement économique et d’autonomie gouvernementale. Par conséquent, toutes les institutions politiques, sociales et économiques les appuient pour qu’ils fonctionnent. Cet appui s’est traduit dans des revenus importants pour la bande au titre du Programme placement carrière-été pour les étudiants.
- Même si le Programme placement carrière-été pour les étudiants et le Programme d’alternance études-travail de Peguis sont administrés par des organismes distincts, les coordonnateurs et la collectivité travaillent en étroite collaboration. Les responsables échangent des renseignements, et ils travaillent ensemble dans des comités et avec le chef et le conseil. Les responsables des programmes ont aussi en commun une banque d’employeurs. Cette interaction est à l’avantage des étudiants; nombre d’entre eux finissent par participer aux deux programmes.

- Les entreprises, les parents et les autres organismes sont bien renseignés sur les programmes par le biais de lettres, de contacts personnels, de rencontres, d'annonces publiques et d'un kiosque au centre commercial local. Cette sensibilisation a permis d'obtenir l'appui et l'aide de tous les membres de la collectivité de Peguis.
- Peguis s'est engagée activement à faire la promotion de ses programmes afin de recruter un important bassin d'employeurs pour participer au Programme placement carrière-été pour les étudiants et au Programme d'alternance études-travail. Le chef, le conseil et les coordonnateurs de programme recrutent activement des partenaires de tous les secteurs tant dans la réserve que hors réserve. La philosophie vise à inclure tous les organismes qui ont des liens avec la Première Nation de Peguis. On fait aussi des efforts pour obtenir des placements pour les étudiants qui font des études postsecondaires dans les centres urbains.
- La commission scolaire de Peguis a contribué à développer un Programme d'alternance études-travail complet reposant sur les normes du Manitoba en matière de crédits scolaires. La commission scolaire et l'école ont joué un rôle actif dans l'élaboration du programme d'enseignement et dans les placements. Le coordonnateur a effectué beaucoup de travaux préparatoires pour assurer la réussite du programme.
- Le Programme d'alternance études-travail est bien défini. Il est assorti de buts, de critères et de rôles précis pour les étudiants, les parents, les enseignants et les employeurs. De plus, le programme comporte un guide et une trousse d'information qui en explique le fonctionnement. Le coordonnateur de programme dit que ces outils de communication aident à éviter les problèmes et à bien faire comprendre à tous l'objet du programme.

Conclusions

En général, il semble que le programme a obtenu du succès auprès des Premières Nations et que la stratégie a atteint l'objectif d'offrir aux étudiants un emploi d'été et un contact plus étroit avec les sciences. Le personnel de la région recevait encore de l'information sur le Programme d'alternance études-travail au moment de l'examen et en connaissait moins les incidences.

La Première Nation de Peguis a obtenu beaucoup de succès avec ses trois programmes. Le Programme placement carrière-été pour les étudiants existe depuis 10 ans, le financement provenant essentiellement des revenus de la bande. Le Programme de camps scientifiques et technologiques et le Programme d'alternance études-travail sont nouveaux, mais ils ont été bien reçus, ayant été mis en application il y a un an.

La collectivité compte de nombreux employeurs et est capable de fournir quantité de placements à ses étudiants. Il y a à Peguis des coordonnateurs qui travaillent activement à faire la promotion, le développement et l'expansion de ses programmes. La collectivité entretient des liens avec des localités de l'extérieur et des centres urbains afin d'accroître les débouchés pour ses jeunes. Elle continue à étendre ses partenariats, spécialement avec des partenaires du secteur privé. L'examen des dossiers montre que nombre de Premières Nations plus petites au Manitoba, particulièrement les collectivités isolées et éloignées, n'ont pas les mêmes occasions que la Première Nation de Peguis. Nombre de ces collectivités se fient aux organismes qu'il peut y avoir dans la réserve, soit habituellement le conseil de bande, pour offrir un placement.

Discussion de groupe avec les étudiants de Peguis

Discussion de groupe avec des étudiants de Peguis

Tous les étudiants ayant participé à la discussion de groupe étaient en douzième année. Il s'agissait du premier placement dans un emploi pour tous les étudiants. Ceux-ci occupaient une vaste gamme d'emplois d'alternance, dont :

- caissier dans une banque;
- stagiaire dans la GRC;
- aide à l'enseignement;
- travailleur dans un centre de santé publique.

Les étudiants ont entendu parler du programme grâce à une annonce sur un babillard à l'école. Ils connaissaient tous l'existence du programme depuis qu'il a été lancé.

Les étudiants déclarent qu'ils ont appris un certain nombre de choses dans le cadre du Programme d'alternance études-travail. Voici quelques observations recueillies.

- *« Lorsque j'ai obtenu mon diplôme, je ne connaissais pas ce domaine. Je travaille avec des enfants dans une garderie et j'aime cela. Cela me donne confiance en moi et je me sens bien. Je vais maintenant entreprendre des études en enseignement. »*
- *« Ce placement m'a fait connaître ce qu'est un emploi et le travail. Cela m'a montré comment travailler dans la GRC. »*
- *« Le programme m'a montré comment trouver un emploi et quoi faire. Le temps passé en classe m'a permis d'apprendre ce qu'étaient les entrevues, les lettres de présentation et les curriculum vitae. »*

Les étudiants disent qu'ils ont été traités comme des employés ordinaires, avec les mêmes horaires et mêmes responsabilités, et qu'ils devaient porter le costume approprié. *« Nous mettons l'accent sur ce qu'il faut faire au travail. Cela peut parfois être stressant, mais chaque jour est stimulant. »*

Les étudiants portaient une épinglette indiquant qu'ils étaient en formation. De plus, ils ont acheté un t-shirt du Programme d'alternance pour la somme de 5 \$.

Les étudiants n'étaient pas payés pour leur travail, mais cela ne les dérangeait pas, car ils tiraient du programme une expérience inestimable. *« C'est correct que nous ne soyons pas payés parce qu'on nous apprend des compétences utiles dans la vraie vie. De toutes façons, si je fais ce travail maintenant, je vais obtenir un emploi d'été pour étudiant. »* Les étudiants et le coordonnateur disent que les employeurs sont intéressés à embaucher leurs étudiants du Programme d'alternance pour un travail pendant l'été.

Tous les étudiants disent qu'ils voient l'école de manière plus positive après avoir participé au programme.

C'était la première fois que ce groupe participait à un processus d'entrevues. Le coordonnateur du programme a donc préparé chacun des étudiants au processus que les employeurs seraient susceptibles de suivre lors des entrevues.

Tous les étudiants ont indiqué qu'ils recommanderaient le programme à d'autres étudiants pour les raisons suivantes :

- pour l'expérience de travail;
- pour connaître les besoins de la collectivité et les futurs emplois disponibles;
- pour acquérir de nouvelles compétences;
- pour se préparer à des emplois dans le monde extérieur (*curriculum vitae*, lettres, entrevues);
- pour avoir confiance et se sentir bien;
- pour avoir une meilleure attitude face à l'école;
- pour être apprécié dans la collectivité.

Un étudiant déclare : « *Vous ne savez pas ce qu'il y a ici et pourquoi cela vaut la peine de demeurer dans la collectivité. Je vais partir pendant un certain temps, mais uniquement parce qu'il n'y a pas d'université ici.* »

Nous avons demandé aux étudiants comment ils parleraient du programme aux autres étudiants, y compris aux décrocheurs, pour les encourager à y participer. La plupart ont dit qu'ils leur feraient part de leur avis personnel et de leurs expériences pour les encourager à participer. Quelques-uns ont dit que les autres verraient les changements en eux et qu'ils souhaitaient que cela les incite à s'intéresser au programme.

Quelques étudiants ont fait remarquer qu'il y a d'autres raisons pour lesquelles certains étudiants ne choisissent pas le Programme d'alternance études-travail. Certains d'entre eux voudraient s'inscrire, mais ils ont d'autres cours obligatoires ou d'autres matières dont ils ont besoin pour obtenir leur diplôme.