

**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
Étude de cas portant sur les
Premières Nations d'Onion Lake**

**Annexe 4
96/26**

Table des matières

	<u>Page</u>
Introduction	1
Objet de l'étude de cas	1
Démarche	1
Structure du rapport	2
Survol des Premières Nations de la Saskatchewan	3
<i>La Federation of Saskatchewan Indian Nations</i>	3
Aperçu des programmes jeunesse	3
Programme placement carrière-été	4
Programme de camps d'été scientifiques et technologiques	6
Alternance études-travail en Saskatchewan	7
Programme d'insertion professionnelle	12
Partenariats provinciaux	13
Mesure du rendement	13
Onion Lake	15
Priorités communautaires	15
Les sciences à l'école Eagle View	16
Programme d'alternance études-travail	17
Autres partenaires de la collectivité	17
Renseignements sur les étudiants	18
Répercussions à court terme	19
Au niveau régional	19
Répercussions observées à Onion Lake	20
Suggestions d'améliorations	22
Leçons apprises et pratiques exemplaires	23
Conclusions	25
Rapport sur les entrevues réalisées avec les groupes de discussion d'Onion Lake le 22 avril 1997	27
Groupe de discussion de 8 ^e année	27
Groupe de discussion de 9 ^e année	27
Répercussions	28
Améliorations	28

Il y a à peine plus d'un an, le MAINC a dévoilé sa Stratégie Jeunesse. Le financement initial de ce programme prévoit que le Ministère doit procéder à une évaluation provisoire des trois programmes associés à cette stratégie, soit le Programme placement carrière-été, le Programme de camps scientifiques et technologiques, et le Programme d'alternance études-travail. L'évaluation, qui comprend une étude de cas, fait état des répercussions à court terme des programmes et des leçons apprises jusqu'à maintenant.

Objet de l'étude de cas

L'étude de cas permet de mieux comprendre comment les programmes de la Stratégie Jeunesse du MAINC ont été réalisés aux niveaux régional et local. Elle donne un aperçu de la manière dont les programmes du MAINC sont mis en oeuvre dans les Premières Nations de la Saskatchewan, et plus spécialement dans la collectivité d'Onion Lake. Elle permet aussi de cerner certaines des leçons et des idées qui se dégagent jusqu'à maintenant de l'expérience afin d'améliorer les programmes.

La firme *Prairie Research Associates* (PRA) a travaillé en collaboration avec un consultant autochtone, M. Larry Morrissette, qui s'est rendu à Onion Lake.

Démarche

La Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne (DGÉVI), la *Federation of Saskatchewan Indian Nations* (FSIN) ainsi qu'un représentant de *Prairie Research Associates* (PRA) ont discuté de l'évaluation en mars 1997, à l'occasion d'une réunion des coordonnateurs des programmes d'alternance études-travail de la Saskatchewan. Les collectivités participantes ont choisi de faire porter l'étude de cas sur Onion Lake, et la visite de cette collectivité s'est déroulée dans la semaine du 21 avril 1997, lors d'une réunion des coordonnateurs.

Au cours de cette visite, nous avons interrogé les représentants suivants de la collectivité :

- le chef;
- le coordonnateur du Programme d'alternance études-travail;
- un employeur;
- un Aîné;
- un étudiant qui a travaillé au centre d'apprentissage d'Onion Lake dans le cadre du Programme placement carrière-été.

Nous avons également :

- interrogé deux représentants de la FSIN, soit un à l'occasion de la visite à Onion Lake, et l'autre au téléphone;
- tenu une discussion de groupe avec dix coordonnateurs de sites participants de la Saskatchewan, discussion présidée par le coordonnateur régional de la FSIN;
- réuni deux groupes de discussion composés de 15 étudiants d'Onion Lake; l'un des groupes était formé d'étudiants de 8^e année ayant participé aux camps scientifiques et technologiques, et l'autre était composé d'étudiants de 9^e année ayant participé au Programme d'alternance études-travail;
- étudié la documentation fournie par la DGÉVI et les rapports sur les propositions produits par la collectivité d'Onion Lake¹.

Structure du rapport

La partie 2 du rapport donne un aperçu des Premières Nations de la Saskatchewan, du rôle de la *Federation of Saskatchewan Indian Nations* (FSIN), ainsi que du Programme d'alternance études-travail. La partie 3 décrit le déroulement des programmes jeunesse dans la collectivité d'Onion Lake. La partie 4 fait état de certaines répercussions à court terme des programmes. La partie 5 contient différentes suggestions visant à améliorer les programmes. La partie 6 recense les leçons et les pratiques exemplaires qui se dégagent de l'expérience, et la partie 7 contient la conclusion.

¹ La DGÉVI a procédé à une étude de dossiers au bureau régional du MAINC; les résultats de cette étude sont présentés dans un rapport distinct.

Survol des Premières Nations de la Saskatchewan

La Federation of Saskatchewan Indian Nations

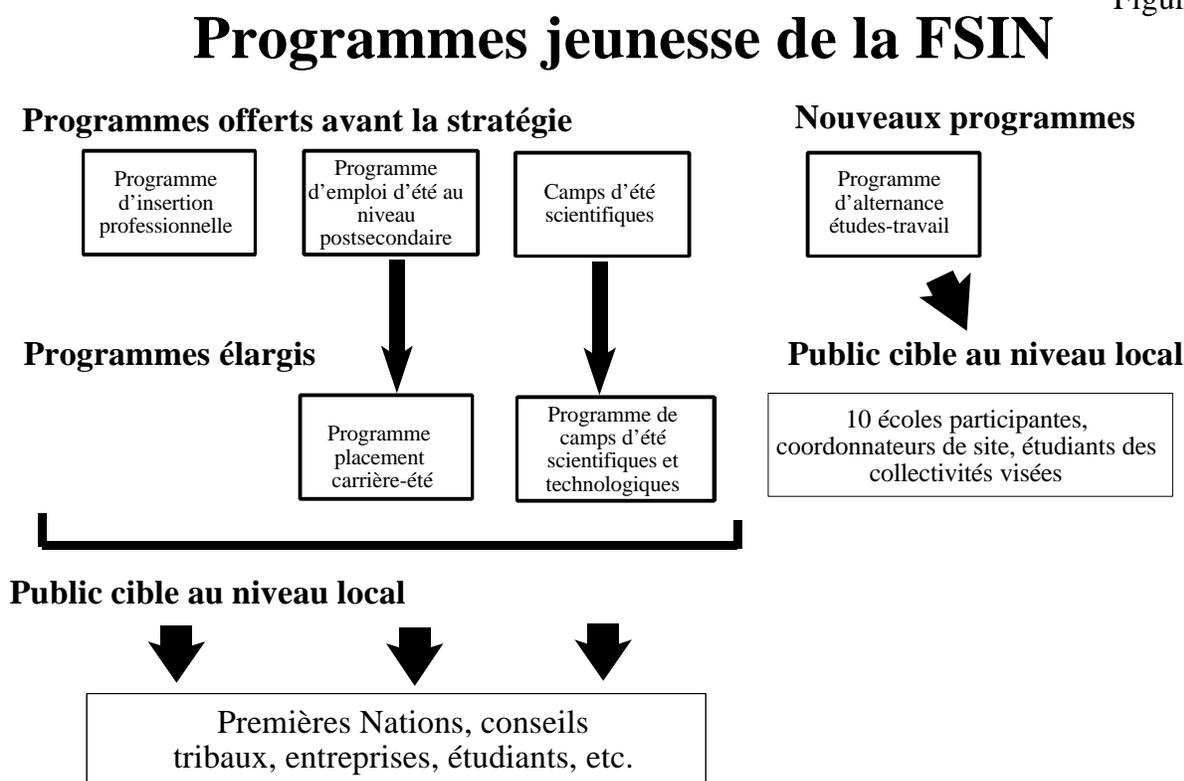
La FSIN (*Federation of Saskatchewan Indian Nations*) est l'organisme politique qui chapeaute les Indiens inscrits de la Saskatchewan assujettis aux traités. À ce titre, elle parraine et soutient diverses initiatives au profit des collectivités membres. La FSIN joue un rôle important de coordination dans la conception et la réalisation de programmes.

La FSIN gère les programmes du MAINC s'adressant aux jeunes, et elle est responsable du perfectionnement professionnel, du soutien administratif et des affectations budgétaires. Les différentes collectivités et les écoles locales planifient les programmes proprement dits, en fonction d'un cadre, d'une structure et d'un soutien technique fournis par la FSIN.

Aperçu des programmes jeunesse

La FSIN a élargi les programmes qu'elle offrait après l'annonce de la Stratégie Jeunesse du MAINC. La figure 1 compare les programmes offerts avant et après l'annonce de cette stratégie.

Figure 1



Compte tenu des nouveaux programmes, les fonds administrés par la FSIN en 1996-1997 relativement aux programmes jeunesse s'établissent comme suit :

• Programme placement carrière-été	703 000 \$
• Programme de camps d'été scientifiques et technologiques	104 000 \$
• Programme d'alternance études-travail	608 000 \$
• Programme d'emplois d'été au niveau postsecondaire	275 000 \$
• Camp d'été scientifique (réserve discrétionnaire)	35 000 \$

Le nouveau Programme placement carrière-été et le Programme d'emplois d'été au niveau postsecondaire permettent de consacrer un total de 978 000 \$ aux emplois d'été pour étudiants. Le financement de ce dernier programme est assumé par la région de la Saskatchewan, qui le finançait d'ailleurs dans le passé.

Programme placement carrière-été

Rôle de la FSIN

La FSIN a pour responsabilité de réaliser le programme dans l'ensemble de la province et de faire rapport à son sujet. Elle doit notamment :

- préparer les brochures d'information;
- traiter les demandes;
- diffuser l'information dans les écoles, auprès des Premières Nations et conseils tribaux, des gouvernements, des établissements et des employeurs qui participent au programme (ce qui représente des envois postaux à 350 à 400 organismes);
- assurer la gestion financière du programme;
- établir une base de données sur les employeurs et les étudiants participants;
- faire rapport au MAINC.

La FSIN a engagé récemment un coordonnateur distinct qui travaillera avec le directeur des études supérieures, lequel supervise le programme. Le coordonnateur travaille auprès des 72 Premières Nations de la province, des conseils tribaux et des entreprises.

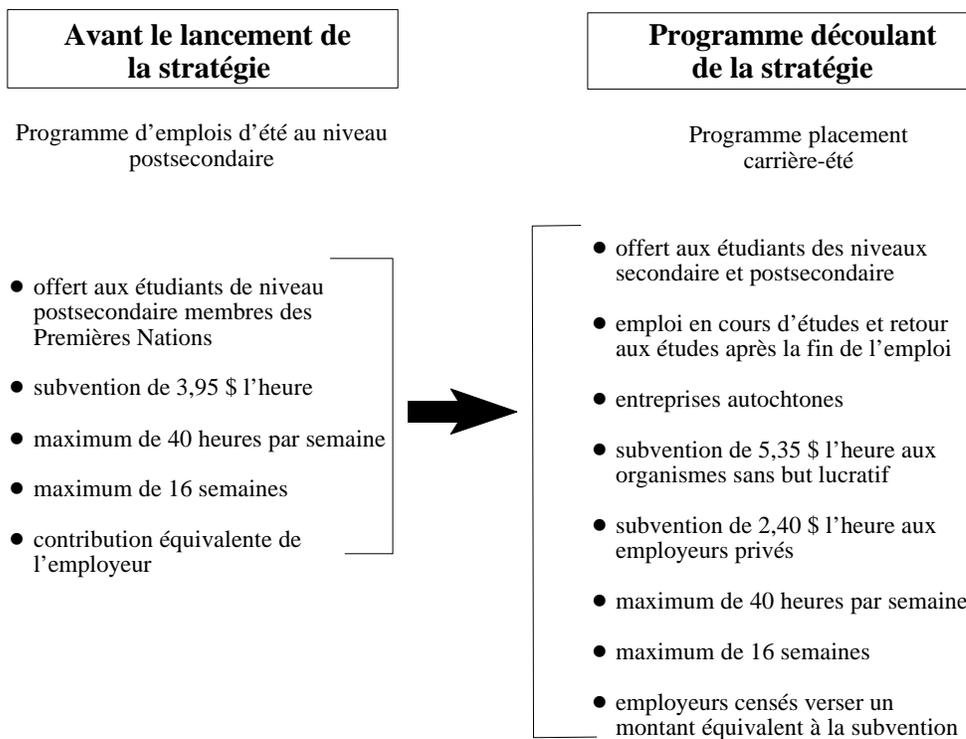
La FSIN ne participe pas activement à la recherche d'employeurs, le recrutement s'effectuant au niveau local. Un répondant a souligné que la FSIN n'a pas vraiment besoin de s'occuper de recrutement puisque le programme existe depuis 1991 et que les employeurs le connaissent bien. En outre, des répondants de la FSIN ont indiqué que le programme recevait plus de demandes que son budget ne lui permettait d'en accepter, ce qui montre qu'il y a des entreprises disposées à engager des étudiants.

Fonctionnement du programme

Dans le passé, la FSIN offrait un programme d'emplois d'été dans le cadre duquel des organismes, relevant ou non de Premières Nations, étaient subventionnés pour embaucher des jeunes des Premières Nations. Ce programme visait uniquement les étudiants de niveau postsecondaire. Depuis l'annonce de la Stratégie Jeunesse, le programme s'adresse également aux étudiants du secondaire. La figure 2 montre les changements apportés au programme depuis l'annonce de la stratégie.

Figure 2

Évolution du Programme d'emplois d'été de la FSIN



La FSIN rembourse les employeurs qui présentent un relevé de leur liste de paie. Les employeurs reçoivent un abattement calculé en fonction des heures de travail des étudiants. Un répondant de la FSIN a précisé que 10 % des fonds du programme sont réservés aux institutions de la FSIN et aux entreprises des Premières Nations pour l'embauche d'étudiants, et que 90 % des fonds vont directement aux Premières Nations, au prorata du nombre de demandes reçues et du nombre d'étudiants admissibles dans leurs collectivités. Ce répondant a aussi précisé qu'il y a une certaine mise en commun des fonds entre les collectivités. Par exemple, si une collectivité ne peut embaucher autant d'étudiants qu'elle le voudrait, une autre collectivité dont les besoins sont moins importants peut lui fournir ses fonds non utilisés.

Les données de la FSIN révèlent que les employeurs versent des salaires se situant entre 5,35 \$ et 12,50 \$ l'heure. Le programme verse en moyenne de 70 à 100 % du salaire des étudiants.

Le tableau 1 fournit quelques détails sur la façon dont le programme se déroule jusqu'à maintenant.

Tableau 1

État du Programme placement carrière-été		
Demandes		
Nombre de demandes reçues	128	
Nombre total de postes visés par les demandes	602 (total des postes demandés)	
Répartition des employeurs et des étudiants	Demandes approuvées	Nombre de postes créés
Entreprises des Premières Nations	9	16
FSIN	16	19
Conseil tribal/grand conseil/organisme	6	44
Institutions des Premières Nations (enseignement, etc.)	15	63
Premières Nations	<u>50</u>	<u>306</u>
	96	448
34 demandes et 133 postes sont sur une liste d'attente.		
<i>Source : Mémoire de la FSIN Saskatchewan Indian Education Commission, 6 février 1997.</i>		

La FSIN estime que le nombre de demandes reçues montre que le programme est nécessaire, que les emplois d'été suscitent de l'intérêt et que le programme est un succès. Elle affirme que pour répondre à toutes les demandes, il faudrait 1 356 632 \$.

Programme de camps scientifiques et technologiques

La FSIN administre aussi le Programme de camps scientifiques et technologiques, qui s'adresse aux étudiants de niveau intermédiaire. La FSIN s'occupe de camps en sciences depuis plusieurs années. Le premier camp a été organisé à l'été 1991 à l'Université de la Saskatchewan, mais comme la demande augmentait, l'été suivant, la FSIN a créé son propre camp, offert exclusivement aux étudiants des Premières Nations. En 1993, les camps ont encore grossi et la FSIN a trouvé des organismes partenaires pour parrainer conjointement ces activités et ainsi en éponger les coûts. En mai 1996, la FSIN a embauché un coordonnateur de programme chargé d'élaborer un plan d'activités pour les camps, et le programme est devenu mobile, étant offert dans les écoles qui en faisaient la demande. Les camps offrent aussi des activités de perfectionnement professionnel et de formation à l'intention du personnel des écoles.

Les camps débutent à la fin de septembre. Ils sont annoncés dans les collectivités tous les mois. Ils peuvent consister en une présentation de un, deux ou trois jours et portent sur les thèmes suivants :

- salon des sciences;
- écosystèmes;
- chimie;
- astronomie;
- physique.

Le programme a reçu 104 000 \$ du MAINC et 10 992 \$ des étudiants, qui doivent payer pour y participer, ainsi que 6 158 \$ de divers commanditaires comme les entreprises de services publics de la Saskatchewan.

Alternance études-travail en Saskatchewan

La FSIN a reçu 608 000 \$ du MAINC pour réaliser le Programme d'alternance études-travail, offert à 4 811 étudiants admissibles dans la province². Le bureau de l'éducation de la FSIN coordonne le programme par le truchement de dix coordonnateurs de site qui supervisent les programmes locaux.

Développement initial et présentation du programme

La FSIN a choisi d'axer son programme sur les étudiants de 9^e année. Cette décision découle en partie du fait que le programme d'insertion professionnelle (décrit plus loin dans cette partie) était déjà offert à ce groupe d'âge.

Les coordonnateurs de site ont indiqué que le Programme d'alternance études-travail avait été lancé dans le cadre d'une proposition présentée au MAINC, sous les auspices de la FSIN. Après approbation de la proposition, chaque collectivité a été appelée à planifier le programme, à faire la coordination avec l'école locale, à dresser des listes d'entreprises locales offrant des débouchés et à choisir les participants, de concert avec les écoles. Les coordonnateurs disent avoir fait appel au bouche à oreille, à la radio, aux communiqués de l'école aux parents, aux intervenants, aux étudiants et aux membres des bandes pour attirer des étudiants dans le programme.

² Plan de travail de la FSIN en matière d'alternance études-travail, mai 1996.

Rôle de la FSIN

La FSIN joue un rôle de premier plan dans la gestion du Programme d'alternance études-travail. Elle veille à formuler les principes qui guident ce programme et à les communiquer aux collectivités. Le coordonnateur de la FSIN doit notamment :

- communiquer avec les autorités scolaires locales;
- concevoir du matériel pédagogique à l'intention des coordonnateurs de site et d'autres intervenants en milieu scolaire comme les enseignants, les directeurs, les orienteurs et les étudiants;
- aider les coordonnateurs de site à former les enseignants;
- donner suite aux politiques/questions du gouvernement et répondre aux organismes des Premières Nations;
- obtenir la participation d'employeurs, par exemple de banques et de grandes sociétés;
- renseigner les employeurs privés sur le programme et veiller à ce que leur manuel de formation ou leurs exigences soient respectés;
- coordonner et tenir le camp culturel à l'intention des étudiants en alternance études-travail.

La FSIN facilite aussi l'interaction et l'échange d'information entre les coordonnateurs de site, au moyen de conférences téléphoniques périodiques.

Rôle des coordonnateurs de site

Les coordonnateurs de site du Programme d'alternance études-travail sont les « travailleurs de première ligne » qui mettent le programme à exécution dans chaque collectivité participante. Leur rôle consiste à :

- solliciter la participation d'employeurs et d'organismes communautaires;
- procéder au jumelage des étudiants et des employeurs;
- fournir une assistance technique aux étudiants et aux enseignants;
- apprendre aux enseignants à servir de mentors aux étudiants;
- collaborer avec des organismes de formation et des collègues pour offrir des débouchés aux étudiants dans ces domaines;
- aider les étudiants à planifier leur carrière;
- aider les étudiants à accéder à une formation plus poussée;
- surveiller et évaluer les plans d'activités liés à l'insertion professionnelle.

Fonctionnement du programme

L'admissibilité d'une école est fonction du nombre d'étudiants qui la fréquentent. La FSIN a recommandé que seules les écoles comptant au moins 30 étudiants puissent participer au programme, compte tenu que les fonds sont limités.

La FSIN a également exigé que les écoles remplissent certains autres critères, par exemple :

- être à proximité d'un centre important pouvant offrir divers débouchés aux étudiants;
- offrir des cours de la 9^e à la 12^e année;
- disposer des installations, des renseignements, du personnel et des ressources nécessaires pour pouvoir évaluer adéquatement les intérêts des étudiants et les programmes;
- avoir une liste d'employeurs très variés.

En outre, il fallait qu'une résolution de la commission scolaire soit approuvée par l'organe directeur de la collectivité appuyant le programme.

Le programme est obligatoire pour tous les étudiants de 9^e année des écoles participantes; les étudiants reçoivent une allocation de stage de deux ou trois semaines.

Situation des programmes communautaires

D'après un rapport d'étape de la FSIN daté du 3 février 1997, 280 étudiants de 9^e année ont participé au programme pendant sa première année d'existence.

Les coordonnateurs ont dit avoir reçu un appui considérable des écoles et des entreprises qui ont accueilli des étudiants à l'intérieur et à l'extérieur des réserves. Le tableau 2 (page suivante) fournit quelques données sur les dix écoles qui ont participé au programme.

Les étudiants ont été placés dans des entreprises de toutes tailles et auprès des services administratifs des bandes. Le placement comportait en général les aspects suivants :

- préparation à l'emploi;
- sécurité au travail;
- rédaction de *curriculum vitae*;
- simulation d'entrevue;
- jumelage au poste de travail;
- recherche sur les carrières.

Dans l'ensemble, les répondants ayant participé à la discussion en groupe étaient d'avis que le programme permet d'établir des liens importants entre les Autochtones et les non-Autochtones de la collectivité, y compris les propriétaires de petites entreprises locales. Comme les parents s'intéressaient au travail dans lequel leurs enfants étaient engagés, ils ont été attirés par le programme et se sont ainsi rapprochés des écoles. L'ensemble des coordonnateurs ont noté une amélioration marquée au chapitre de la fréquentation scolaire et de l'attitude vis-à-vis de l'école. Les participants à la discussion de groupe ont fait valoir que le comportement des jeunes était le signe le plus éloquent de succès, bien qu'il soit difficile d'en rendre compte par écrit.

Tableau 2

Compte rendu des coordonnateurs de la FSIN - Programmes d'alternance études-travail en Saskatchewan								
École	Première Nation	Début du programme	Nombre d'étudiants	Nombre de placements	Y a-t-il eu des abandons?	Motif de l'abandon	Partenaires dans la réserve (Oui ou non)	Partenaires à l'extérieur de la réserve (Oui ou non)
École polyvalente <i>Eagleview</i>	Onion Lake	23 septembre 1996	67	32	Oui	Réinstallation de la famille	Oui	Non
<i>Kinistin</i>	Kinistin	Septembre 1996	18	12	Non	Déménagement des parents à l'extérieur de la réserve	Oui	Oui
<i>St. Philip's</i>	Keeseekoose	Octobre 1996	12	50	Non	Déménagement	Oui	Oui
<i>Se-Se-Wa-Hum</i>	Bande de Big River	Octobre 1996	47	150	Oui	Transfert dans d'autres écoles	Oui	Oui
<i>Kawacatoose</i>	Kawacatoose	Septembre 1996	27	12	Non	Aucun abandon	Oui	Oui
<i>Ahtahkakoop</i>	Ahtahkakoop	26 août 1996	25	20	Oui	Réinstallation de la famille	Oui	Oui
<i>Bernard Community</i>	Nation crie de James Smith	6 septembre 1996	32	24	Oui	Problèmes familiaux et absentéisme	Oui	Oui
<i>Chief Poundmaker</i>	Nation de Poundmaker	28 août 1996	15	10	Non	Aucun abandon	Oui	Oui
<i>Cowessess Community Education Centre</i>	Cowessess	Août 1996	12	12	Oui	Transfert dans d'autres écoles	Oui	Oui
<i>Chief Little Pine</i>	Little Pine	26 août 1996	10	10	Non	Aucun abandon	Oui	Oui

Forces et faiblesses du Programme d'alternance études-travail

Certaines des forces et des faiblesses mentionnées ici peuvent aussi toucher d'autres programmes découlant de la stratégie.

Forces

D'après les répondants, la principale force du programme, c'est que l'on y voit une initiative communautaire axée sur les jeunes qui permet d'exposer les étudiants de façon concrète, immédiate et positive à de nouvelles expériences et à des activités d'apprentissage.

Les répondants croient que le programme inspire aux étudiants une plus grande estime de soi et un sentiment d'accomplissement.

Le Programme d'alternance études-travail repose sur des partenariats et une approche de l'éducation fondée sur la collaboration, ce qui suppose la participation des directeurs de l'éducation, de la collectivité, des coordonnateurs, des entreprises et des étudiants.

Faiblesses

Le manque de fonds et de ressources est la plus grande faiblesse mentionnée. La plupart des répondants ont dit que les fonds du MAINC étaient la seule source de financement de l'alternance études-travail.

Les répondants de la FSIN ont exprimé deux préoccupations au sujet des niveaux de ressources.

Une modification récente apportée au Programme d'alternance études-travail a pour effet de lier les coûts du programme aux salaires, ainsi qu'aux frais de déplacement, d'assurance et de transport. La politique adoptée ne permet pas d'utiliser les fonds pour rémunérer les étudiants. La FSIN offre actuellement trois semaines de rémunération aux stagiaires. Elle craint que si elle ne peut leur offrir cette rémunération, les étudiants ne seront plus motivés à participer activement à un programme obligatoire.

Les répondants trouvent que les fonds permettant d'acheter des manuels et du matériel de formation sont limités. L'un d'eux a déclaré : « *il est difficile d'innover* ». De plus, l'augmentation du nombre d'intervenants (enseignants, orienteurs, directeurs d'école, etc.) crée des besoins au chapitre de la sensibilisation au Programme d'alternance études-travail, mais il n'y a pas de fonds pour cela.

Les coordonnateurs sont également préoccupés par les questions d'assurance et d'indemnisation en cas d'accident au travail, questions qui font obstacle au placement d'étudiants à l'extérieur de la réserve. Dans la réserve, les Premières Nations relèvent de la compétence fédérale, et la bande s'assure contre les accidents du travail. Cependant, l'indemnisation des accidentés du travail à l'extérieur de la réserve est du ressort de la province, et les Premières Nations ne sont pas

protégées. Les coordonnateurs affirment que suivant l'entente actuelle conclue avec le MAINC concernant la Stratégie Jeunesse, le réseau scolaire est censé assurer les étudiants mais il n'y a pas de sommes additionnelles pour couvrir le coût d'une assurance responsabilité civile.

Lignes directrices du programme

La majorité des coordonnateurs de site appliquent des lignes directrices pour constituer une base de ressources sur les placements possibles et éventuels. Ils estiment dans l'ensemble que ces lignes directrices pourraient être adaptées de façon à mieux refléter les besoins de la collectivité et la situation des étudiants. Plusieurs coordonnateurs ont recommandé que les lignes directrices englobent aussi des connaissances pratiques ainsi que des énoncés antiracisme.

Programme d'insertion professionnelle

Le Programme d'insertion professionnelle est un projet financé sur quatre ans qui met l'accent sur un plan d'études liées à divers emplois et secteurs d'emploi. Les modules qui composent ce programme sont résumés dans la figure 3.

Ce programme s'adresse aux étudiants de 9^e année, qui découvrent ce que comporte l'exercice de différents métiers, principalement en observant des personnes dans l'exercice de leurs fonctions. Par exemple, l'étudiant apprendra quelles compétences exige le métier de caissier. Il apprendra aussi quelles carrières s'offrent à lui dans différents secteurs. Ainsi, le domaine des beaux-arts peut déboucher sur un emploi de journaliste, d'éclairagiste ou de comédien.

Trois projets pilotes se déroulent actuellement; l'un à Regina, axé sur les besoins en milieu urbain, et les deux autres dans les réserves. Un répondant de la FSIN a indiqué que le programme continue de se développer et qu'il pourrait être nécessaire de l'échelonner sur plus de quatre ans, car le plan d'études est constamment remanié pour mieux répondre aux besoins des Premières Nations.

Modules du Programme d'insertion professionnelle

Chaque module porte sur des emplois paraprofessionnels, sur la formation nécessaire, sur l'information de base concernant les secteurs visés, les salaires offerts et les compétences requises.

1. Premières Nations (situation historique et contemporaine);
2. éducation;
3. santé;
4. affaires;
5. gouvernement (organismes de justice);
6. industrie et fabrication (Premières Nations, fabrication dans le secteur environnemental, etc.);
7. agriculture;
8. ressources naturelles (pétrole);
9. transport (lignes aériennes);
10. communication (journaux, ordinateurs);
11. arts, spectacles et loisirs;
12. accueil (restaurants, tourisme);
13. autres carrières;
14. survol des questions de santé et sécurité;
15. salon des carrières (invitation de représentants, d'étudiants).

FIGURE 3

Partenariats provinciaux

Les répondants ont indiqué qu'il existe des partenariats relativement à tous les programmes jeunesse, puisque les chargés de programme doivent s'adresser à la FSIN pour obtenir soutien et orientation, tandis que le conseil de bande et les autorités scolaires prennent les décisions au niveau local.

D'après les coordonnateurs, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) intervient peu au niveau local dans les programmes, et peu de ressources sont consacrées à des interventions de cet ordre. Les répondants ont également dit traiter avec Industrie Canada dans le cadre du Réseau scolaire canadien. Ils ont aussi affirmé que le secteur privé et certains ministères provinciaux (notamment dans le domaine de la santé et de la justice) offrent un large éventail d'emplois.

Les répondants de la FSIN ont affirmé qu'ils travaillent activement avec d'importantes sociétés dans les secteurs bancaires et des ressources naturelles. Actuellement, il y a peu d'interaction avec les ministères et organismes provinciaux, mais la stratégie en est encore à ses débuts; la FSIN est disposée à chercher des partenaires éventuels à ce niveau.

Mesure du rendement

La FSIN recueille actuellement des données sur chacun des programmes liés à la stratégie, notamment en ce qui concerne le nombre d'étudiants participants, l'âge et le niveau des étudiants, les demandes reçues, les employeurs participants et les salaires versés. Ce sont là les renseignements qui sont demandés dans les formulaires d'évaluation du MAINC concernant chaque programme lié à la stratégie. Les étudiants et les employeurs qui participent au Programme d'alternance études-travail doivent également évaluer les placements.

Un représentant de la FSIN a indiqué que cet organisme aimerait aller plus loin au cours des prochaines années dans l'évaluation des répercussions des programmes et des aspects influant sur leur conception. Cependant, il est encore trop tôt pour savoir clairement quel genre de renseignements ils devraient recueillir ou quels seront les besoins futurs du MAINC. Parmi les quelques indicateurs suggérés, mentionnons :

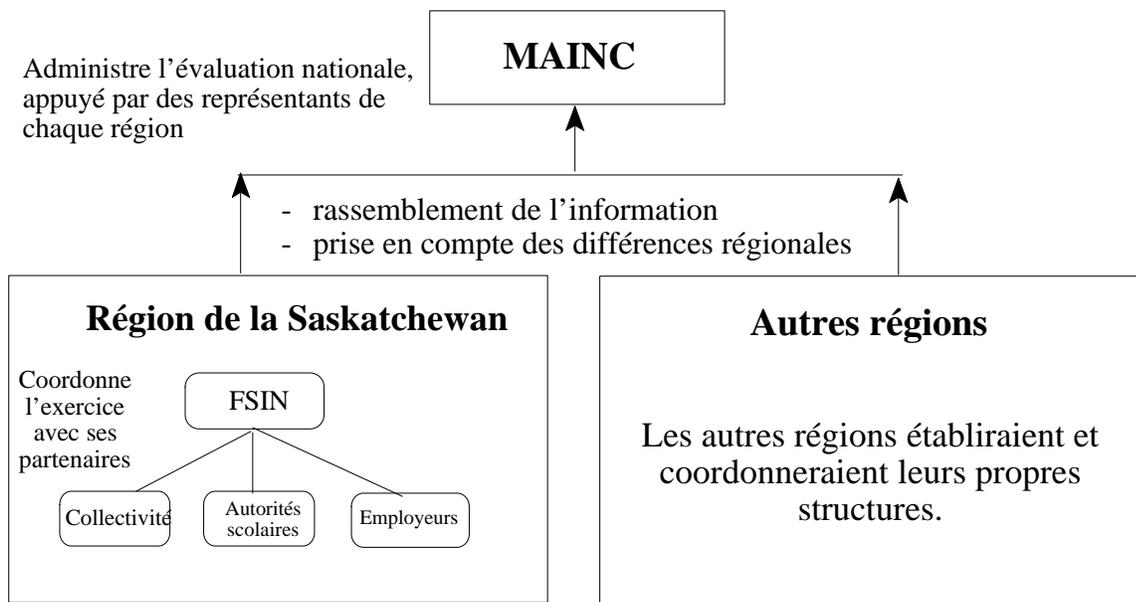
- les taux d'abandon ou de diplomation;
- les taux d'absentéisme;
- les niveaux de progression ou d'échec.

Le représentant de la FSIN nous a prévenus qu'il serait difficile d'attribuer à la stratégie les changements observés au niveau des indicateurs puisque ces derniers dépendent également d'autres facteurs comme les problèmes sociaux et le manque de débouchés.

Les répondants ont de plus affirmé vouloir que la FSIN participe activement à toute évaluation future de la Stratégie Jeunesse du MAINC. Ils envisagent une « approche régionale » qui tiendrait également compte de la « dimension temporelle ». Cette approche est illustrée à la figure 4.

Figure 4

Approche régionale proposée pour les évaluations futures de la Stratégie Jeunesse du MAINC



La collectivité sélectionnée pour l'étude de cas est celle d'Onion Lake. Il s'agit d'une des collectivités des Premières Nations les plus peuplées de la Saskatchewan : près de 800 étudiants fréquentent l'école Chief Taylor et les écoles provinciales de la région³.

La Première Nation d'Onion Lake compte 2 836 membres, dont 1 766 vivent dans les réserves⁴ de Keekaskootch et Makaoo. La collectivité est située à environ quatre heures au nord de Regina, et à 45 minutes de la ville de Lloydminster. L'agriculture est sa principale activité économique⁵. Il existe néanmoins certaines installations et entreprises dans la réserve, dont une salle de bande, un centre sportif, une caserne de pompiers, un centre de réadaptation, un centre de traitement de l'eau, un entrepôt de matériel d'entretien, et l'école.

Les liens étroits qu'entretient cette collectivité avec la FSIN l'ont amenée à s'intéresser aux programmes jeunesse du MAINC. Les communications suivies concernant les programmes offerts lui ont permis de manifester son intérêt par le truchement de la FSIN. Onion Lake participe aux trois programmes de la Stratégie Jeunesse du MAINC.

Priorités communautaires

Les répondants ont affirmé que certains défis se posent à Onion Lake dans la mise en place de l'infrastructure physique et dans le développement de l'économie locale. Le chef et les dirigeants locaux jouent, dit-on, un rôle important dans le succès des initiatives communautaires. Le chef d'Onion Lake est conscient de l'importance que revêt une stratégie d'éducation, de formation et d'emploi ciblée pour sa collectivité. La planification stratégique visant à ce que le développement soit fait par les Autochtones et au profit des Autochtones est déjà amorcée, l'accent étant mis plus spécialement sur la création de débouchés pour les jeunes.

La Première Nation d'Onion Lake réalise un large éventail d'initiatives économiques misant sur le développement des entreprises en place aussi bien que sur des plans d'infrastructure propres à une collectivité autosuffisante. Elle examine notamment la possibilité que des entreprises s'établissent dans la réserve pour fournir les services publics et ce que l'on désignait auparavant sous le nom de services municipaux. Le chef d'Onion Lake a un plan clair et structuré au sujet de sa collectivité et estime que l'école et la collectivité doivent envisager activement de préparer les jeunes aux nouveaux rôles qui devront être assumés dans une collectivité dotée d'un gouvernement autonome.

³ Profil de bande du bureau régional du MAINC en Saskatchewan, 18 août 1995.

⁴ Recensement de 1991 de Statistique Canada, Enquête auprès des peuples autochtones.

⁵ Profil de bande du bureau régional du MAINC en Saskatchewan, 18 août 1995.

C'est pourquoi Onion Lake a élaboré une approche intégrée visant à lier l'éducation aux expériences de la vie concrète et aux modèles émergents d'autonomie gouvernementale. Cette approche intègre à la fois l'école, le centre de formation, l'administration de la bande et les entreprises de services.

Une telle intégration permet d'adapter la formation, l'éducation et les débouchés économiques aux besoins précis de la collectivité. Ainsi, les Aînés de l'endroit ont déjà été invités à parler de la façon dont les enfants étaient élevés selon le mode de vie traditionnel, après quoi un plan de formation a été élaboré à l'intention des travailleurs en garderie de la localité.

La Première Nation d'Onion Lake applique des méthodes uniques face au décrochage scolaire. Dans le passé, la seule solution consistait à retirer de l'école l'étudiant qui posait problème. Maintenant, les étudiants qui ne réussissent pas dans le cadre du programme scolaire sont adressés au centre d'apprentissage. Ce dernier leur laisse la liberté de se donner un plan de carrière, de suivre des cours de rattrapage ou de participer aux programmes de formation ou d'expérience de travail en place. Le centre d'apprentissage coordonne ses interventions avec le Programme d'alternance études-travail et le Programme placement carrière-été, qui ont également des liens entre eux. Même si ces programmes ne peuvent régler tous les problèmes des jeunes, le coordonnateur d'Onion Lake estime que le développement d'habiletés pratiques, à tous les niveaux, est un exercice positif et constructif pour les jeunes des Premières Nations.

Les sciences à l'école Eagle View

Le Programme de camps d'été est offert non seulement aux étudiants qui ont les notes les plus élevées, mais aussi à ceux dont les notes se situent dans la moyenne. Les camps scientifiques portent principalement sur l'environnement local, ses problèmes et son évaluation, sur le programme provincial en sciences et sur les compétences en informatique.

Le programme a suscité deux opinions générales :

- il ne dispose que de ressources limitées;
- compte tenu de sa popularité, le Programme de camps scientifiques devrait être élargi et offert à tous les étudiants intéressés.

Il est important que ce programme soit offert à tous les étudiants parce que l'on a constaté que ceux qui y ont participé avaient davantage confiance en eux en classe, et qu'ils se sentaient plus à l'aise dans les matières scientifiques.

Programme d’alternance études-travail

L’élaboration des plans d’apprentissage est incorporée en permanence dans les programmes d’études de la Saskatchewan. Le Programme d’alternance études-travail rehausse les objectifs professionnels des étudiants de 9^e année. Les répondants indiquent que les employeurs participants estiment que l’initiation à l’exercice d’un emploi est une expérience précieuse à cet âge.

Les étudiants qui fréquentent régulièrement une classe de 9^e année peuvent participer à ces programmes, de même que les étudiants de 8^e année qui doivent passer en 9^e année. Les enseignants font connaître le programme dans une brochure destinée aux parents des étudiants de 9^e année. Le coordonnateur rend également visite aux parents afin de leur expliquer en quoi consiste le programme et les avantages que leurs enfants peuvent en retirer.

Étudiants et employeurs sont jumelés après évaluation des emplois préférés par l’étudiant et des placements offerts.

Autres partenaires de la collectivité

Il existe de nombreux employeurs et programmes dans la réserve qui peuvent embaucher des étudiants dans le cadre du Programme placement carrière-été ou procurer des placements dans le cadre du Programme d’alternance études-travail. Ces employeurs sont mentionnés à la figure 5.

Parmi les partenaires de l’extérieur de la réserve, mentionnons Husky Oil, la Compagnie pétrolière impériale Ltée, le Club Rotary de Lloydminster (entreprises de Lloydminster), et Jeunes entreprises (section de Saskatoon).

Les directeurs de programme des bandes, le chef et le conseil ont établi des partenariats à l’occasion de réunions du Club Rotary, de conférences et de salons des carrières organisés à l’intention des jeunes.

Les seules difficultés qui se posent avec les employeurs de l’extérieur de la réserve concernent l’indemnisation des accidentés du travail, les contributions dans la réserve et les assurances nécessaires aux étudiants pendant leur placement.

Employeurs de la réserve d’Onion Lake

Dillon’s Service
Centre commercial Makoa
Cree House Cafe
Service d’habitation d’Onion Lake
Onion Lake Gas. Co.
Programme de justice tribale
Programme des aides judiciaires
Services de santé d’Onion Lake
Garderie d’Onion Lake
Communiplex d’Onion Lake
Centre de réadaptation Ekwesket
Développement économique
Direction des terres (droits fonciers issus des traités)

FIGURE 5

Les entreprises et programmes de la bande locale et de la réserve prennent un engagement à long terme. En milieu urbain, Husky Oil a un contrat d'une durée déterminée avec la collectivité, laquelle établit également des relations permanentes avec d'autres organismes comme les divisions scolaires de la ville de Lloydminster. Les répondants d'Onion Lake sont confiants de pouvoir obtenir des placements à long terme, spécialement auprès des entreprises et d'autres organismes traitant avec la bande d'Onion Lake, par exemple l'hôpital et le bureau de l'arpentage.

Renseignements sur les étudiants

Les répondants ont indiqué qu'ils fournissaient des rapports mensuels à la FSIN. Les renseignements suivants sont recueillis au sujet des étudiants :

- évaluation globale des étudiants de septembre à octobre;
- nombre d'étudiants par trimestre⁶;
- hausse de la fréquentation des classes et/ou de l'école;
- nouvelles compétences des étudiants ayant obtenu un placement.

La collectivité ne recueille pas encore de renseignements sur une éventuelle augmentation du taux de diplomation.

⁶ Le Conseil scolaire d'Onion Lake a mis en place un système trimestriel en septembre 1996, en même temps que le Programme d'alternance études-travail (premier trimestre : de septembre à décembre, deuxième trimestre : de janvier à mars, troisième trimestre : d'avril à juillet). Ce système s'étale sur une plus longue période que dans les neuf autres sites, mais il a pour but d'atténuer la pression d'inscriptions très nombreuses.

Répercussions à court terme

Au niveau régional

Les coordonnateurs de site font tous état d'une amélioration marquée de la situation en ce qui a trait à la fréquentation scolaire et à l'estime de soi des étudiants, sous l'influence de la stratégie. Ils indiquent également que les possibilités de placement sont très diversifiées : entreprises des secteurs habituels, santé, droit, justice et services communautaires locaux. Ils estiment que la qualité générale des postes disponibles dans le contexte de l'alternance études-travail est excellente en ce qu'elle favorise le développement des compétences, la connaissance du marché du travail, la pertinence des études envisagées, ainsi que les objectifs d'emploi et de carrière.

Les neuf coordonnateurs de site et représentants de la FSIN ont indiqué que les objectifs stratégiques du Programme d'alternance études-travail avaient été non seulement atteints mais dépassés. Voici les répercussions à court terme observées :

- augmentation de la fréquentation scolaire;
- incitation des décrocheurs à retourner aux études;
- concentration accrue sur les objectifs de carrière;
- capacité des étudiants d'établir un lien plus direct entre leurs études et les perspectives d'emploi;
- capacité des enseignants et des coordonnateurs de site d'aider plus directement les étudiants dans leur planification de carrière;
- augmentation du nombre d'étudiants aspirant à une carrière professionnelle;
- diminution de l'incidence des problèmes de comportement;
- sens accru des responsabilités chez les étudiants;
- intérêt accru des étudiants pour l'école.

En outre, les répondants de la FSIN ont signalé que les étudiants étaient davantage portés à penser à l'emploi et que dans l'ensemble, ils ont davantage espoir d'accéder à des emplois dans des domaines professionnels. Compte tenu de l'intérêt que suscitent les programmes, les enseignants et les coordonnateurs de site ont tendance à participer plus activement à la planification de carrière des étudiants.

Répercussions observées à Onion Lake

Les répondants d'Onion Lake ont également affirmé que la stratégie avait eu une incidence positive sur les étudiants, citant les répercussions suivantes en plus des répercussions mentionnées précédemment :

- incitation des étudiants à poursuivre leurs études;
- initiation aux nouvelles technologies;
- meilleure perception chez les étudiants de l'importance de l'éducation.

Les étudiants de 9^e année ayant participé aux groupes de discussion ont parlé de ce qu'ils avaient appris dans le cadre des placements à la garderie, au complexe récréatif, au centre commercial de la réserve et dans les services de santé. Les étudiants ont dit en avoir appris davantage sur la gestion du temps, sur le travail de bureau, sur le service aux clients, sur la protection contre les incendies, sur les premiers soins, et sur l'utilisation sécuritaire de certains équipements. Mais surtout, les étudiants ont appris que les installations où ils ont travaillé leur appartiennent; il ne s'agissait donc pas d'un simple projet ponctuel de création d'emplois, puisque les étudiants ont ainsi appris à connaître les infrastructures de la collectivité. La discussion a porté surtout sur le fait que le programme avait suscité un intérêt nouveau pour l'école et, dans certains cas, avait aidé les jeunes à commencer à penser à leur avenir et aux choix qui s'offrent à eux.

Les participants au Programme de camps d'été scientifiques ont trouvé celui-ci très fructueux. Une étudiante a indiqué que l'expérience l'avait amenée à envisager une carrière en médecine ou en science vétérinaire. Les autres étudiants qui ont participé au Programme en sciences à l'école ont tous dit qu'ils aimeraient participer aux camps d'été scientifiques. Ils ont dit que le programme devrait être offert à tous les étudiants qui le souhaitent.

Un étudiant du centre d'apprentissage d'Onion Lake a parlé longuement de l'expérience positive qu'il avait vécue et des retombées du programme sur sa carrière. Il a expliqué qu'il avait travaillé au détachement de Meadow Lake de la GRC, en Alberta. Il a trouvé l'expérience très positive. À son avis, il est maintenant perçu comme un modèle de comportement dans sa collectivité. La bande d'Onion Lake lui a offert la formation préalable en premiers soins, en résolution de conflits, en informatique et en art oratoire. Des organismes de l'extérieur de la réserve soutenus par la FSIN lui ont donné de la formation en techniques ambulancières, et il a suivi un programme de six semaines de valorisation des cadets autochtones. Il indique que d'autres étudiants de la collectivité s'intéressaient à ce qu'il faisait et voulaient eux aussi participer au programme.

Nous avons aussi rencontré un employeur ayant participé au Programme placement carrière-été et plus spécialement au volet « jumelage au poste de travail ». Ce répondant a interrogé d'éventuels candidats au Programme d'alternance études-travail, dont quatre ont été sélectionnés pour aider des travailleurs en garderie. Il a fait remarquer que les étudiants s'étaient bien acquittés de leurs responsabilités et qu'il était satisfait de leur assiduité, de leur ponctualité et de leur dévouement au

travail. Les étudiants avaient reçu une formation préalable sur la planification d'activités, la sécurité, les mesures d'urgences, le travail de bureau, etc. ; ils n'ont eu aucune difficulté à travailler avec le personnel en place et les jeunes enfants du centre. Le programme leur a permis de voir comment fonctionne une garderie et d'apprendre en quoi consiste la planification de services au niveau local.

L'un des Aînés a expliqué son rôle dans l'établissement de la composante culturelle du programme. Les Aînés, le personnel du centre d'apprentissage et les étudiants ont établi de concert un plan d'activités à caractère culturel pour la garderie, mettant à contribution les écoles, l'employeur, les étudiants et la collectivité. Le plan misait principalement sur les valeurs, les croyances et les pratiques traditionnelles. Cet Aîné a trouvé que le programme permettait de recenser et d'utiliser les ressources communautaires afin de répondre aux besoins présents et futurs des étudiants.

Suggestions d'améliorations

De façon générale, les répondants pensaient qu'il était trop tôt pour faire des recommandations définitives quant à la conception du programme, mais ont indiqué que le processus d'évaluation avait été utile. Il a, en effet, incité les groupes à faire leur propre examen et à travailler davantage en étroite collaboration. La possibilité d'apporter des modifications permettra de disposer d'un meilleur programme dans l'avenir.

Voici les améliorations proposées par les répondants :

- les représentants des collectivités ont suggéré que les modèles des Premières Nations en matière d'alternance études-travail et de programmes de sciences soient discutés dans le cadre d'une réunion nationale afin de faciliter l'échange d'idées sur les différentes façons d'administrer les programmes.
- certains répondants aimeraient qu'on consacre davantage de ressources et de temps à l'orientation des enseignants vers l'alternance études-travail au sein des écoles.
- les répondants ont suggéré que le gouvernement fournisse des fonds additionnels pour payer les coûts supplémentaires devant être engagés pour faire en sorte que les étudiants obtiennent un placement à l'extérieur de la réserve.
- certains répondants ont suggéré d'intégrer l'élaboration d'une stratégie antiracisme en milieu de travail aux programmes visant les collectivités des Premières Nations. Les répondants croient que cela permettrait de renforcer les améliorations qui ont été observées dans les relations entre Autochtones et non-Autochtones comme suite aux placements dans certains sites.
- les répondants ont également indiqué qu'il fallait des données objectives pour appuyer les programmes ainsi que des systèmes de suivi pour les sites où se font des placements. La FSIN recueille actuellement des données sur les étudiants, les placements et les salaires, mais d'autres données sont nécessaires.

Les répondants d'Onion Lake ont également suggéré certains moyens d'améliorer la stratégie :

- ils ont indiqué qu'il fallait une meilleure structure d'orientation pour les coordonnateurs locaux et les professeurs chargés d'enseignement coopératif. Les activités d'orientation devraient être semblables à celles qui ont été élaborées pour les coordonnateurs de site qui ont mis le programme en œuvre.
- cette année, les programmes devraient commencer plus tôt, et l'école, le directeur et les enseignants devraient être prêts en mai de façon à ce que les placements puissent commencer rapidement en septembre.

Leçons apprises et pratiques exemplaires

Les coordonnateurs provinciaux et les répondants d'Onion Lake ont fait état de nombreuses leçons apprises et pratiques exemplaires.

Efficacité des programmes

- Compte tenu des fonds limités, la FSIN a décidé de mettre l'accent, pour le Programme d'alternance études-travail, sur les écoles qui peuvent fournir des ressources et offrir des possibilités d'emploi aux étudiants, faisant ainsi en sorte que toutes les écoles participantes soient en meilleure position pour réussir.
- Les coordonnateurs de site du Programme d'alternance études-travail font partie intégrante de l'équipe de programmation de la stratégie. Les coordonnateurs de site assument, en effet, la responsabilité de l'administration, de l'application et de l'exécution du programme à l'échelle locale. Ils travaillent en étroite collaboration avec les enseignants pour concevoir des programmes d'études ainsi qu'avec les étudiants pour cerner leurs besoins et leurs compétences, et veillent également à recruter des employeurs. L'un des répondants a indiqué que les coordonnateurs étaient « *les travailleurs de première ligne qui font bouger les choses* ».
- La FSIN coordonne la stratégie à l'échelle régionale en communiquant constamment avec les Premières Nations à l'échelle locale. En ce qui concerne le Programme d'alternance études-travail, la FSIN a prévu des communications régulières avec les coordonnateurs de site toutes les deux semaines et a contribué à l'établissement d'un réseau de coordonnateurs qui échangent de l'information et partagent des idées. Cette façon de faire encourage les collectivités à exécuter leurs programmes de façon indépendante tout en permettant à la FSIN de s'occuper des questions stratégiques et d'établir des partenariats régionaux avec de grandes sociétés et d'autres organismes.
- Onion Lake a adopté une approche stratégique solidement ancrée dans la collectivité et a montré d'excellentes capacités de coordination et de planification dans la mise en œuvre des trois programmes. Le Programme placement carrière-été pour les étudiants et le Programme d'alternance études-travail, en particulier, sont inter reliés et offrent un soutien aux étudiants de façon coordonnée. Les répondants croient que ce modèle peut être utile aux autres collectivités, en particulier celles qui doivent mettre en commun des ressources limitées afin de pouvoir offrir un service efficace aux étudiants.

Développement des programmes existants

- Le programme de camps scientifiques de la FSIN offre à de nombreuses collectivités de la province la possibilité de mieux faire connaître la science à leurs étudiants. Il a permis d'élaborer un programme d'études à l'intention des étudiants des Premières Nations et d'offrir du perfectionnement professionnel et de la formation aux enseignants des écoles locales.
- La FSIN a recours au Programme de la stratégie pour les étudiants du MAINC, en particulier au Programme placement carrière-été pour les étudiants, pour améliorer un programme existant qui, auparavant, s'adressait uniquement aux étudiants du niveau postsecondaire. Le fait d'étendre la portée d'un ancien programme a permis aux collectivités d'appliquer la stratégie rapidement et d'avoir recours aux employeurs, aux réseaux et aux personnes-ressources déjà en place pour offrir des placements.
- La FSIN est en train de planifier un camp culturel pour les participants, les parents, les coordonnateurs, les enseignants et les Aînés des dix sites prévus pour l'été. Une telle initiative de détermination des thèmes et des buts communs par l'intermédiaire de la FSIN peut être considérée comme une « pratique exemplaire ».

Partenariats en rapport avec la stratégie

- Les répondants ont mentionné qu'un certain nombre de partenariats avaient été établis au sein des collectivités environnantes, en particulier avec le secteur privé. L'existence de ces partenariats tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la réserve a aidé à offrir des possibilités d'emploi aux étudiants.

Indicateurs de rendement

La FSIN recueille des données sur les étudiants, les placements et les salaires dans l'ensemble de la province. Cette information est utile pour déterminer dans quels secteurs des étudiants sont embauchés pour acquérir de l'expérience. On s'intéresse à la production de données objectives sur les résultats à long terme du programme, données qui pourraient servir à planifier les politiques et les programmes. Par exemple, le nouveau coordonnateur du Programme placement carrière-été pour les étudiants sera chargé d'évaluer les expériences vécues par les employeurs et les étudiants afin de faciliter la programmation dans l'avenir. Cependant, les répondants ont mentionné qu'ils n'avaient pas encore commencé à déterminer quel type d'information ils devraient recueillir et ce dont ils ont besoin pour assurer la coordination avec les besoins futurs du MAINC.

Conclusions

La FSIN contribue à la création d'un réseau de coordonnateurs du Programme d'alternance études-travail qui partagent de l'information et apprennent les uns des autres. On considère que ce mécanisme a aidé à faire un succès du programme après seulement six mois de mise en œuvre.

La FSIN a également eu recours à la stratégie pour étendre la portée de programmes de placement carrière-été pour les étudiants et de camps scientifiques et technologiques qui existaient depuis plusieurs années.

La FSIN a adopté ce qu'un des répondants a appelé « *l'approche de l'enseignement en collaboration* », qui favorise l'établissement de partenariats entre responsables de l'enseignement, collectivités, étudiants et employeurs. L'un des répondants a mentionné ce qui suit : « *Bien que nous ayons encore beaucoup à apprendre, nous voulons suivre le changement de paradigme voulant qu'on se dirige vers la collaboration dans le domaine de la programmation pour les jeunes, notamment en ce qui concerne l'alternance études-travail et les progrès réalisés à l'échelle mondiale* ». Les répondants sont persuadés que cette approche sera essentielle pour développer les programmes au-delà de la première année de mise en œuvre. Un répondant a même offert de présenter des exposés et de discuter des programmes de la FSIN avec d'autres collectivités des Premières Nations.

Onion Lake a également adopté, à l'échelle de la collectivité, une approche coordonnée pour la mise à exécution de ses programmes. La stratégie est devenue l'une des composantes de la stratégie globale de développement économique de la collectivité. Cette dernière a également cherché à établir des partenariats avec des collectivités environnantes et, ce faisant, a accru le nombre de possibilités offertes aux jeunes.

**Rapport sur les entrevues réalisées avec les groupes
de discussion d'Onion Lake
22 avril 1997**

Rapport sur les entrevues réalisées avec les groupes de discussion d'Onion Lake 22 avril 1997

À Onion Lake, des entrevues ont été réalisées avec deux groupes de discussion de l'école Eagle View. Les membres de ces groupes avaient participé au Programme placement carrière-été pour les étudiants, au Programme de camps scientifiques et au Programme de camps d'été scientifiques. L'un des groupes de discussion était formé d'étudiants de 8^e année ayant participé à ces deux derniers programmes, et l'autre regroupait des étudiants de 9^e année ayant participé au Programme d'alternance d'études-travail.

Groupe de discussion de 8^e année

Les membres du groupe de discussion de 8^e année ont parlé abondamment de ce qu'ils avaient réalisé dans le cadre du Programme de camps d'été scientifiques et de l'importance qu'avait eue le programme par rapport à la réalisation de leurs objectifs d'études. Les programmes ont d'abord et avant tout élargi les horizons des étudiants en leur faisant voir que les sciences et la technologie offraient des options de carrière viables.

En général, les membres du groupe n'ont pas participé pleinement aux discussions parce qu'ils ne se sentaient pas à l'aise avec le processus d'entrevue. Une étudiante a, cependant, contribué considérablement à la discussion en raison de l'expérience positive qu'elle avait vécue dans le cadre du programme.

Groupe de discussion de 9^e année

Les étudiants de 9^e année avaient participé au Programme d'alternance études-travail, qui met l'accent sur l'acquisition de compétences et l'obtention d'un placement. Les participants ont discuté de ce qu'ils avaient appris dans le cadre du programme grâce à des placements à la garderie, au complexe récréatif, au centre commercial de la réserve et dans des établissements de services de santé. Les étudiants ont acquis des connaissances sur la gestion du temps, le travail de bureau, le service à la clientèle, la protection contre l'incendie, les premiers soins et l'utilisation sécuritaire de l'équipement. Il est surtout important de noter que les étudiants ont appris que ces installations leur appartenaient; en fait, le programme n'était pas simplement un projet « ponctuel de création d'emplois », car il a servi, pour les étudiants, d'introduction à l'infrastructure de la collectivité. Ce qui est ressorti, en général, c'est que le programme a suscité un nouvel intérêt à l'égard de l'école et qu'il a, dans certains cas, incité les jeunes à penser à leur avenir et aux possibilités de carrière qui s'offrent à eux.

Répercussions

Les étudiants qui ont participé au Programme de camps d'été scientifiques ont trouvé celui-ci très utile. À la suite de cette expérience, l'une des participantes compte faire carrière dans le domaine de la médecine ou de la science vétérinaire. Tous les autres étudiants qui ont participé au programme de sciences à l'école se sont montrés désireux de participer au camp d'été scientifique. Selon eux, tous les étudiants qui souhaitent participer à ce programme devraient pouvoir le faire.

Améliorations

Les membres du groupe de discussion ont indiqué qu'il faudrait étendre la portée des programmes de manière à ce qu'ils s'adressent à toutes les écoles de la réserve et à tous les étudiants de 8^e et de 9^e année pour lesquels ils présentent un intérêt.