

**Le Conference  
Board du Canada**

En partenariat avec le

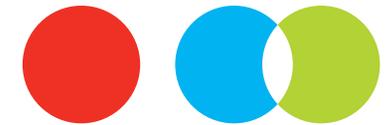


**Centre des  
Compétences futures**

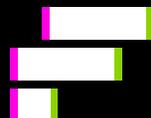
# Le secteur forestier de la Saskatchewan

Compétences futures pour une revitalisation dirigée par les Autochtones

# Table des matières



- 4** Leçons tirées
- 5** Le secteur forestier offre diverses possibilités
- 7** Les écosystèmes de développement des compétences du Nord canadien
- 8** La forêt boréale de la Saskatchewan s'étend sur deux régions
- 10** Période d'incertitude pour le secteur forestier de la Saskatchewan
- 13** Revitalisation du secteur : le rôle du leadership autochtone
- 18** Les nombreux acteurs de l'écosystème de développement des compétences du Nord du Manitoba
- 22** Leçons tirées pour le développement de la main-d'œuvre forestière autochtone
- 25** Annexe A  
Méthode
- 26** Annexe B  
Le développement des compétences dans le Nord de la Saskatchewan : L'écosystème
- 28** Annexe C  
Participation des Autochtones dans les professions de la foresterie
- 29** Annexe D  
Bibliographie



## Centre des **Compétences futures**

Le Centre des Compétences futures (FSC-CCF) est un centre de recherche et de collaboration d'avant-garde qui se consacre à préparer les Canadiens à réussir sur le marché du travail. Nous pensons que les Canadiens devraient avoir confiance dans leurs compétences pour réussir sur un marché en constante évolution. La communauté pancanadienne que nous formons collabore afin de repérer, d'éprouver et de mesurer rigoureusement des approches novatrices en matière d'évaluation et d'acquisition des compétences dont les Canadiens ont besoin pour réussir dans les jours et les années à venir, pour ensuite partager ces approches.

Le Centre des Compétences futures a été fondé par un consortium dont les membres sont l'Université Ryerson, Blueprint ADE et le Conference Board du Canada.

Si vous souhaitez en savoir plus sur ce rapport et sur d'autres études sur les compétences réalisées par le FSC-CCF, allez à [fsc-ccf.ca](http://fsc-ccf.ca) ou contactez-nous à [info@fsc-ccf.ca](mailto:info@fsc-ccf.ca).

[fsc-ccf.ca](http://fsc-ccf.ca)

En partenariat  
avec :



Le Conference  
Board du Canada

**Blueprint**

Financé par le programme  
des Compétences futures du  
gouvernement du Canada.



# Leçons tirées

- 1** Les communautés autochtones ont acquis un pouvoir économique considérable dans le secteur forestier de la Saskatchewan en favorisant la formation ciblée de leurs membres à chaque maillon de la chaîne de valeur forestière. Pour maintenir ce pouvoir, davantage d'Autochtones devront occuper des emplois dans tout le secteur, y compris parmi les professions plus spécialisées.
- 2** Les communautés autochtones des régions forestières de la Saskatchewan sont tiraillées entre les occasions d'emploi locales bien rémunérées offertes dans le secteur forestier et les craintes liées à l'érosion de leurs modes de vie traditionnels sur le territoire et à la dégradation environnementale.
- 3** Utiliser différemment les forêts, par l'agroforesterie ou le développement de produits non ligneux, est l'une des façons de soutenir le développement du secteur forestier autochtone dans cette province. Pour actualiser ce potentiel dans les communautés locales, les fournisseurs de services éducatifs doivent permettre aux apprenants d'acquérir des connaissances dans les domaines de l'écologie, des sciences de l'environnement et de la gestion des affaires.
- 4** Les entreprises forestières font face à une pénurie de camionneurs qui risque de créer des goulots d'étranglement. Les exigences accrues en matière de sécurité et de formation des conducteurs ont fait augmenter le coût et le temps nécessaires à leur certification. Il faut donner un coup de pouce aux employeurs pour qu'ils embauchent des conducteurs longue distance et les encadrent en vue de leur accréditation.
- 5** Bien que la chaîne de valeur du secteur forestier dépende essentiellement de l'activité de petites entreprises de coupe de billots, l'achat de camions et de machinerie nécessaires à la récolte représente des investissements importants. À cette fin, le soutien apporté aux entrepreneurs autochtones doit comprendre de la formation relative au développement de petites entreprises, un accès à du capital de financement et un accompagnement continu en matière de gestion d'entreprises à forte intensité de capital.



# Le secteur forestier offre diverses possibilités

**Le secteur forestier canadien doit réussir à attirer, à former et à assurer la rétention des travailleurs. Dans ce secteur soumis à des cycles extrêmes de croissance et de décroissance, les entreprises forestières doivent accroître leur efficacité afin de rester concurrentielles lorsque le marché ralentit, tout en adoptant des pratiques plus durables et en offrant davantage de produits du bois de grande valeur. Les entreprises forestières autochtones sont elles aussi confrontées à ce défi.**

La foresterie est une source de pouvoir économique pour les communautés autochtones et de prospérité pour les générations à venir. Au Canada, la Saskatchewan arrive en tête lorsqu'il est question de la participation des Autochtones au secteur forestier<sup>1</sup>. Des entreprises appartenant à des Autochtones, comme Meadow Lake Tribal Council Industrial Investments LP, sont présentes à tous les niveaux du secteur forestier de la province, qu'il s'agisse de gestion forestière et de plantation d'arbres en passant par la récolte et le transport des billes jusqu'à la fabrication des produits du bois.

Les entreprises autochtones s'efforcent d'intégrer les membres de leur communauté dans le secteur forestier. Toutefois, bien souvent, les travailleurs locaux ne sont pas intéressés par les emplois de récolte, qui s'accompagnent d'un travail physique risqué dans des endroits éloignés, ni par le démarrage d'entreprises, qui nécessite des investissements importants dans l'équipement. De plus, peu de membres au sein de la communauté possèdent des compétences professionnelles et de gestion de niveau supérieur. Pour suivre une formation menant à un grade pertinent, les étudiants doivent se rendre dans une autre région ou province et avoir réussi des cours de mathématiques et de sciences avancés.

À cette pénurie de travailleurs spécialisés s'ajoute un enjeu plus fondamental : celui de l'acceptabilité sociale de l'exploitation forestière. Dans les régions de la forêt boréale où l'on pratique cette activité, les communautés sont confrontées à une forte tension opposant les perspectives d'un emploi local bien rémunéré dans le secteur forestier aux préoccupations liées à l'empiétement sur les modes de vie traditionnels fondés sur le territoire, ainsi qu'aux risques pour l'intégrité écologique. Les acteurs qui œuvrent actuellement dans le secteur partagent certaines de ces préoccupations<sup>2</sup>.

**« Parler du "secteur forestier" plutôt que de "l'industrie forestière" permet d'élargir les possibilités de développement économique qui peuvent découler des activités de foresterie conventionnelle. »**

**Représentant d'un organisme sans but lucratif du secteur forestier canadien**

1 Gouvernement de la Saskatchewan, « Indigenous Involvement in the Forest Sector ».

2 Entretien de recherche, février 2021.

À mesure que le secteur forestier prend de l'essor, tous les acteurs de l'écosystème du développement des compétences – fournisseurs de services d'éducation, employeurs, responsables des politiques et apprenants – doivent trouver comment aider les communautés autochtones à concilier le besoin de main-d'œuvre spécialisée nécessaire à la croissance des entreprises locales et l'importance d'entretenir une relation durable avec le territoire.

Dans le but de mieux comprendre ce défi, nous examinerons l'évolution du secteur forestier en Saskatchewan, notamment la façon dont la foresterie dirigée par des Autochtones aide à revitaliser le secteur tout en augmentant le pouvoir économique des communautés autochtones. Ces communautés affichent par ailleurs un intérêt marqué envers l'écosystème de développement des compétences du Nord de la Saskatchewan. Cependant, l'écosystème actuel n'offre pas toutes les compétences nécessaires au développement de la foresterie traditionnelle ou à l'essor des produits de substitution non ligneux, qui pourraient être la clé de la prospérité future.

**« L'une des choses que je veux protéger, c'est notre mode de vie. [...] si vous venez ici et que vous coupez tout, notre mode de vie disparaît. »**

**Leader d'une communauté métisse, Nord de la Saskatchewan**



# Les écosystèmes de développement des compétences dans le Nord canadien

Il faut un vaste écosystème composé d'acteurs interdépendants – dont des représentants du gouvernement et de l'industrie, des établissements d'enseignement et de formation, de même que des apprenants – afin de déterminer les compétences nécessaires à l'échelle locale, puis d'assurer le développement de ces compétences et leur intégration en emploi (voir notre condensé *Développement des compétences dans le Nord : Un écosystème défini par des défis particuliers*).

## Offrir des services d'enseignement et de formation dans le Nord

- Le taux d'obtention d'un diplôme d'études secondaires dans le Nord est inférieur à celui des régions du sud. Les établissements d'enseignement postsecondaire doivent combler cet écart en offrant des cours de perfectionnement.
- Comme on trouve peu d'autorités scolaires régionales autochtones dans le Nord, de nombreuses responsabilités en matière de développement des compétences sont assumées par de petites communautés locales.
- La pénurie d'enseignants est sévère et le taux de roulement est élevé. La plupart des programmes de formation des enseignants du Nord se concentrent uniquement sur la scolarité allant de la maternelle à la 6e année.
- Seules sept régions économiques du Nord disposent d'une université locale axée sur le développement régional. Dans 11 régions, le seul fournisseur local d'enseignement postsecondaire est un collègue communautaire.
- Les modèles de formation en ligne qui requièrent des connexions Internet à large bande et des ordinateurs personnels sont souvent impossibles à mettre en place.

## Établir des politiques d'éducation dans le Nord

- Les politiques fédérales en matière d'éducation et de formation des Autochtones ont un impact sur l'écosystème des compétences. Les gouvernements autochtones jouent également un rôle important.
- Les ententes tripartites, qui permettent la coordination des politiques, mobilisent également le gouvernement provincial.
- Il arrive que les modèles de prestation de formation élaborés dans les villes du Sud ne conviennent pas aux communautés du Nord. En effet, disposer des formateurs, des installations et de l'équipement nécessaires s'avère beaucoup plus difficile.

## Les employeurs stimulent la demande de main-d'œuvre dans le Nord

- Le secteur des ressources naturelles occupe une place disproportionnée dans l'économie, ce qui rend les régions du Nord vulnérables aux fluctuations des cycles des produits de base.
- Les grands employeurs du secteur des ressources naturelles, comme les compagnies minières ou forestières, sont souvent ceux qui contribuent le plus au produit intérieur brut.

- Les sociétés de développement économique autochtones sont parfois des investisseurs et des employeurs importants.

## Soutenir les apprenants du Nord

- L'éloignement, la pénurie et la succession d'enseignants, le financement inadéquat, le manque de postes donnant accès à l'emploi, la rareté des logements, la petite taille des centres de formation et la piètre qualité des services Internet sont autant d'obstacles qui nuisent aux apprenants autochtones. Tous ces problèmes sont aggravés par l'héritage des pensionnats et des politiques coloniales. Le fait d'apporter un soutien aux apprenants peut les aider à acquérir les compétences essentielles dont ils ont besoin pour entrer sur le marché du travail.

## Assurer la coordination des écosystèmes de compétences du Nord

- Les organismes qui coordonnent le développement des compétences peuvent compter sur une forte contribution locale, une représentation élargie, une présence communautaire, une coopération avec d'autres organismes, une compétence culturelle, une souplesse et un leadership partagé. À tout le moins, ces organismes doivent disposer d'une administration de base.

**« En pesant les pour et les contre, les résidents du Nord préfèrent rester [...] bien qu'il arrive, de temps à autre, que certains choisissent de s'établir en ville pour de bon. Mais le lien émotionnel qui nous relie à notre communauté d'origine est fort, tout comme le lien à notre culture. »**

Représentant du gouvernement de la Saskatchewan

## La forêt boréale de la Saskatchewan s'étend sur deux régions

L'activité du secteur forestier de la Saskatchewan se concentre dans deux régions : Prince Albert et le Nord de la province. Dans la région de Prince Albert, les prairies font place à la forêt boréale, qui domine la région du Nord de la Saskatchewan. Ensemble, ces deux territoires comptent une population autochtone beaucoup plus importante que la moyenne canadienne (37 % contre 4,9 %). Cependant, on observe des différences sur le plan démographique : le Nord de la Saskatchewan est beaucoup moins peuplé et les Autochtones y forment la majorité de la population (voir le tableau 1).



Bien que la plupart des communautés du nord de la province soient accessibles par route, la distance qui sépare les communautés est grande. La communauté la plus peuplée, La Ronge, compte 2 700 habitants<sup>3</sup>. Les Cris, les Dénés et les Métis y vivent en étroite relation avec le territoire. La chasse, le piégeage, la pêche et la cueillette font partie de leur quotidien. Le chômage y est élevé et les opportunités économiques, limitées. Très souvent, ces possibilités sont le fait d'agences de développement économique communautaire.



3 Municipalité de La Ronge, « Visiting La Ronge ».

**Tableau 1: Renseignements démographiques pour les régions économiques de recensement de Prince Albert et du Nord de la Saskatchewan**

Région économique de Prince Albert (2016)		Région économique du Nord de la Saskatchewan (2016)
207 903	Population totale	37 064
59 440	Population autochtone	32 200
39 670	Premières Nations	25 570
19 070	Métis	6 435
28,6	% Autochtones	86,9
2,1	Densité de population (population par km <sup>2</sup> )	0,1
128 815	Population en âge de travailler (15 à 65 ans)	22 980
12 625	Population active dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche, et de la chasse	240
64,6	Taux d'activité (%)	48,8
67,0	Participation des Autochtones à la population active (%)	56,0

Sources : Le Conference Board du Canada; Statistique Canada.

# Période d'incertitude pour le secteur forestier de la Saskatchewan

Le secteur forestier est cyclique. Il a connu un fort ralentissement dans tout le Canada à la suite de l'effondrement du marché de l'habitation et de la récession de 2007-2009 aux États-Unis. La demande de papier journal a également diminué avec la transition vers les médias numériques<sup>4</sup>. En Saskatchewan, des inquiétudes subsistent quant à l'avenir du secteur forestier et aux compétences qui seront les plus utiles aux travailleurs.

## Le secteur forestier connaîtra-t-il un rebond?

La foresterie est une composante mineure de l'activité économique de la Saskatchewan, mais elle contribue de façon importante à l'économie de la zone forestière boréale du Nord.

L'avenir de ce secteur en Saskatchewan demeure incertain. La région a perdu 700 emplois à la suite de la fermeture de l'usine de pâte à papier de Prince Albert en 2006<sup>5</sup>. Si les travaux de mise à niveau effectués par le nouveau propriétaire, Paper Excellence, sont de bon augure pour la réouverture de l'usine d'ici 2023, tout le monde ne partage pas cet optimiste.

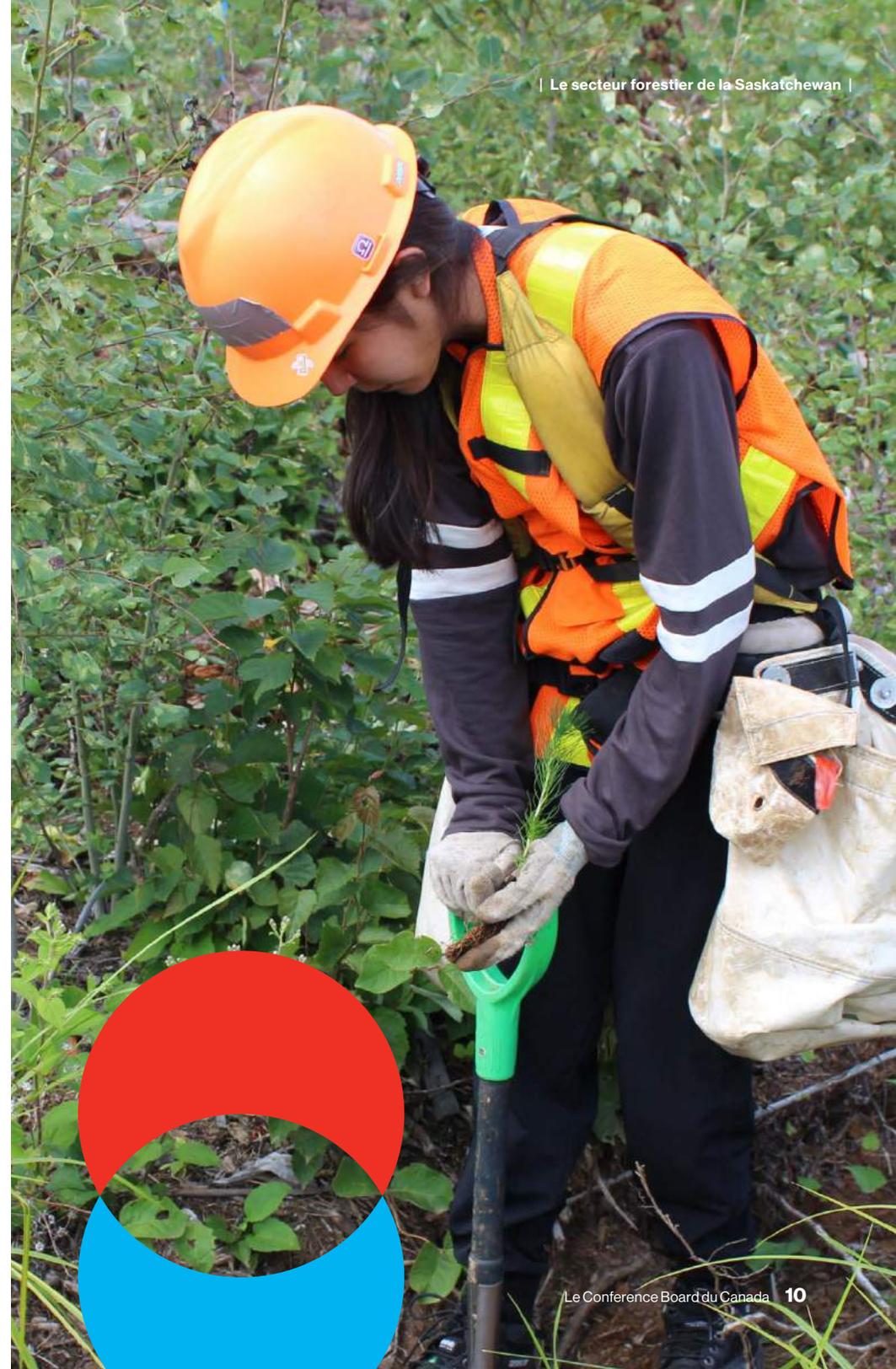
Pendant la pandémie, les prix du bois d'œuvre et des panneaux de bois ont grimpé en flèche dans tout le Canada en 2020-2021, entraînant une hausse des bénéfices des entreprises<sup>6</sup>. Si la production a chuté au cours des premiers mois de la pandémie, elle a rebondi et les exportations ont augmenté en 2021. Au milieu de l'été 2021, les prix du bois d'œuvre avaient considérablement diminué, mais le marché est demeuré volatil en raison d'incendies de forêt de grande ampleur<sup>7</sup>.

4 Ressources naturelles Canada, *L'état des forêts au Canada*.

5 Hill, « Paper Excellence Injects \$600K into Shuttered P.A. Paper Mill » (en anglais seulement).

6 CBC News, « High Lumber Prices Expected to Stick Around ».

7 Evans, « Wildfires Are Causing the Price of Lumber to Spike Again ».



Au même moment, les consommateurs soucieux de l'environnement se tournent de plus en plus vers les produits à base de bois<sup>8</sup>. De nouveaux produits forestiers, tels que des matériaux destinés à la fabrication de vêtements ou à la construction, apparaissent comme des solutions de rechange au plastique.

### Les jeunes auront-ils des occasions à saisir?

La transformation du secteur forestier entraînera un besoin de travailleurs spécialisés. Les communautés de la région ont longtemps compté sur les mines d'uranium de la Saskatchewan et les sables bitumineux de l'Alberta, de grands employeurs, pour embaucher leurs résidents. Bien que ces grands secteurs d'importance connaissent des difficultés, un responsable du développement économique des Premières Nations fait remarquer que les Autochtones se tournent de plus en plus vers la foresterie pour créer des emplois locaux destinés aux leurs sans travail<sup>9</sup>.

Cependant, de nombreux jeunes du Canada considèrent la foresterie comme une industrie stagnante et vieillissante et ne s'y engagent plus comme jadis<sup>10</sup>. Par exemple, le besoin de conducteurs de camion est criant, mais peu de jeunes souhaitent vivre à la manière d'un camionneur<sup>11</sup>.

8 Murray, Clos et Engdar, *Branching Out*.

9 Entretien de recherche, mars 2021.

10 Canadian Forest Industries, « The Canadian Forest Industries Podcast »; entretien de recherche, avril 2021.

11 Trucking HR Canada, *Millennials Have Drive 2*, 12–15.

Pour attirer de nouveaux travailleurs, les employeurs vantent leurs innovations scientifiques et technologiques et présentent la foresterie en tant que secteur durable faisant l'objet d'une gestion responsable, renouvelable et accréditée<sup>12</sup>. Les employeurs et les communautés soulignent l'importance du mentorat et de la sensibilisation à la carrière, mais la pandémie a entravé des initiatives telles que les salons de l'emploi, les jumelages et les stages d'été.

### Qu'en est-il des nouvelles technologies?

S'ils veulent travailler dans le secteur forestier, les jeunes devront maîtriser les technologies requises. Les technologies forestières ont grandement évolué dans les 20 dernières années. En ce qui concerne la récolte, des machines telles que les abatteuses, les ébrancheuses-tronçonneuses et les débardeuses ont remplacé l'abattage manuel à la tronçonneuse et le débardage par câble. De plus, les améliorations apportées aux processus de production des scieries ont permis d'accroître la productivité et la sécurité, et de réduire la main-d'œuvre requise.

12 Canadian Forest Industries, « The Canadian Forest Industries Podcast ».



Ces nouveaux équipements sont dispendieux et les opérateurs ont besoin d'un certain temps pour apprendre à maîtriser ces machines hautement technologiques. Les petits entrepreneurs forestiers doivent donc avoir accès à la fois à de la formation et à du capital. En Saskatchewan, une Première Nation a dépensé 2 millions de dollars en équipement de récolte en moins de 18 mois et cherche maintenant à offrir de la formation à ses membres pour qu'ils deviennent entrepreneurs<sup>13</sup>. Pour une autre communauté du Nord de la Saskatchewan, le coût de l'équipement est trop élevé et le risque de perdre son investissement est trop grand. Les coûts non récupérables peuvent devenir préoccupants si la demande diminue ou si un incendie de forêt nuit aux activités d'exploitation forestière<sup>14</sup>.

Les nouvelles technologies non rentables ou dont le rendement est inadéquat dans les forêts éloignées où les conditions sont difficiles ne trouveront pas preneur<sup>15</sup>. Puisque l'industrie dispose déjà d'équipements technologiques de pointe, les chefs de file du secteur en Saskatchewan ne prévoient pas de bouleversement technologique dans les prochaines années. Cela dit, quelques innovations pourraient prendre leur envol :

- **L'automatisation** : Des technologies innovantes, comme la commande intelligente de la flèche des porteurs et des abatteuses sur roues de marque John Deere, grâce à laquelle le système ajuste automatiquement le mouvement et l'extension de la flèche de même que l'inclinaison lors de travaux en pente<sup>16</sup>.
- **La télédétection** : Le système LiDAR (détection et télémétrie par ondes lumineuses) aérien, l'imagerie par satellite et la radiométrie spectrale imageante sont des technologies en plein essor qui permettent de réaliser des inventaires forestiers et de recueillir de l'information sur les caractéristiques de la forêt, telles que la biodiversité et les perturbations naturelles.
- **L'intelligence artificielle** : L'apprentissage automatique et l'apprentissage profond peuvent améliorer les inventaires forestiers et influencer les décisions se rapportant à la logistique et aux chaînes d'approvisionnement<sup>17</sup>.
- **Les nouveaux produits de haute valeur** : Il s'agit notamment des produits du bois qui entrent dans la fabrication d'additifs alimentaires, de peintures, de pièces automobiles, de biocarburants, de polymères bioplastiques destinés à l'impression 3D, et de mousse de lignine isolante.

Au moins à court terme, diverses tâches comme la conduite de camions et la plantation d'arbres continueront d'être confiées à des humains. En fait, les acteurs du secteur forestier entendent d'importantes pénuries imminentes de travailleurs de terrain peu spécialisés, comme les mesureurs, les arpenteurs sylvicoles et même les superviseurs de plantation d'arbres. La formation à ces compétences peut déboucher sur des emplois immédiats à long terme, souvent à l'échelle locale<sup>18</sup>.



13 Entretien de recherche, mars 2021.

14 Entretien de recherche, mars 2021.

15 Horne, « Technology Profile ».

16 John Deere, « Intelligent Boom Control for Forestry Equipment Infographic ».

17 Taillon, « Artificial Intelligence and the Forestry Sector ».

18 Entretien de recherche, août 2021.

# Revitalisation du secteur : le rôle du leadership autochtone

## Premier de classe dans l'allocation forestière aux Autochtones

Les peuples autochtones jouent un rôle important dans le secteur forestier de la Saskatchewan. La province arrive première au Canada pour le nombre de tenures forestières attribuées aux communautés autochtones. En 2017, les groupes autochtones détenaient 30,7 % des tenures totales en Saskatchewan, contre 10,5 % à l'échelle du Canada<sup>19</sup>.

Par ailleurs, le nombre de tenures forestières détenues par les communautés autochtones en Saskatchewan a augmenté depuis le début des années 2000. Après la fermeture de l'usine de pâte à papier de Prince Albert, la zone d'aménagement forestier de Prince Albert a été réattribuée à Sakâw Askiy Management Inc, qui comprenait deux organisations des Premières Nations : A.C. Forestry et Montreal Lake Business Ventures.

## Propriété autochtone intégrée verticalement

Fortes de ces allocations, les entreprises forestières autochtones de la Saskatchewan sont considérées comme un exemple à suivre au Canada et dans le monde. Les entreprises autochtones sont présentes à toutes les étapes de la chaîne de valeur forestière, des activités d'exploitation à la fabrication de produits forestiers (voir le « Conseil tribal de Meadow Lake »). Grâce à l'interconnexion qui résulte de l'intégration verticale, les entreprises forestières établies, comme Mistik Management, prennent conscience des avantages immédiats du coaching d'affaires auprès des petits entrepreneurs forestiers pour soutenir l'ensemble du secteur.



<sup>19</sup> Association nationale de foresterie autochtone, *Fourth Report on Indigenous-Held Forest Tenures in Canada 2018.*

# Le Conseil tribal de Meadow Lake (MLTC)

MLTC Industrial Investments LP (MLTCII) constitue l'organe de développement économique des neuf Premières Nations membres du Conseil tribal de Meadow Lake, dans le nord-ouest de la Saskatchewan.

MLTC a fait les manchettes au pays il y a plus de 30 ans lorsqu'il a acquis auprès du gouvernement provincial une importante participation dans la scierie NorSask. En 1998, MLTC est devenu propriétaire de la scierie à 100 %, la première du Canada à appartenir exclusivement à des Autochtones. MLTC est également propriétaire de L&M Wood Products, un fabricant de produits de bois spécialisés, et de la société forestière Mistik Management Ltd.

Grâce à ces entreprises, MLTC est présente dans toute la chaîne de valeur du secteur forestier. Si MLTCII crée des emplois et stimule le développement économique au bénéfice de ses communautés, elle exerce aussi une grande influence sur l'industrie régionale. En plus d'embaucher dans la mesure du possible des membres des Premières Nations qu'il représente, le conseil tribal verse des dividendes de la production aux communautés. Les communautés dont les territoires traditionnels font l'objet d'exploitation forestière reçoivent également des paiements de frais de cogestion qui sont réinvestis dans la communauté.



## Une main-d'œuvre autochtone importante, mais pas encore dans les postes plus qualifiés

Les Autochtones forment plus de 27 % de la main-d'œuvre forestière de la Saskatchewan, ce qui est bien supérieur à la moyenne nationale de 7 %. Toutefois, ces derniers sont surreprésentés dans les emplois forestiers peu qualifiés, comme la plantation d'arbres et l'opération de scies à chaîne et d'engins de débardage. Bien que ces postes soient importants, les Autochtones sont sous-représentés dans les emplois exigeant un niveau de scolarité plus élevé, comme les directeurs de production et les professionnels des sciences forestières (voir l'annexe C)<sup>20</sup>.

Bien souvent, les postes plus qualifiés sont occupés par des travailleurs de l'extérieur. Pendant la période de croissance des années 1970 et 1980, le gouvernement provincial a investi massivement dans la formation locale pour les emplois en foresterie et a soutenu les groupes autochtones pour qu'ils deviennent des chefs de file en foresterie. Ce soutien intensif a pris fin. Aujourd'hui, il est plus facile pour les organisations de plus grande taille ou mieux établies d'attirer des fonds, des crédits de formation et des investissements, tandis que les petites entreprises et les particuliers ont plus de mal à entrer dans le secteur. Les entreprises forestières font appel à des consultants de l'extérieur de la région pour bénéficier d'une expertise en matière de gestion d'entreprise et d'innovation technologique liées au secteur forestier.

<sup>20</sup> Le Conference Board du Canada, ensemble de données personnalisées de Statistique Canada.

**« Notre région abrite une forte population autochtone et compte une entreprise détenue à 100 % par des Autochtones. Malgré cela, nous n'arrivons pas à occuper les postes [hautement qualifiés]. »**

**Employé d'une entreprise forestière des Premières Nations**

Assurer la coordination du développement des compétences aiderait à combler ces lacunes en matière de compétences chez les Autochtones. Isolément, les entreprises forestières s'efforcent de permettre à leurs employés et à leurs sous-traitants d'acquérir les compétences dont ils ont besoin (voir « Les entreprises autochtones soutiennent la formation »). Cependant, à l'heure actuelle, la Saskatchewan ne dispose pas d'un organisme chargé de coordonner les activités des fournisseurs de programmes de développement des compétences dans la province, comme le fait le Conseil forestier des Premières Nations de la Colombie-Britannique. En collaboration avec des partenaires, le Conseil travaille au développement d'un vaste éventail de compétences pour les futurs travailleurs autochtones du secteur forestier<sup>21</sup>. Bien que la Saskatchewan First Nations Forestry Alliance ait annoncé en 2019 son intention d'assumer ce rôle, aucun effet réel n'est encore observable<sup>22</sup>.

21 Conseil forestier des Premières Nations de la Colombie-Britannique, « BC First Nations Forestry Work Force Initiative ».

22 Cools, « Saskatchewan First Nations Form Group ».



## La foresterie autochtone : une approche distincte

Même si l'annonce initiale de la Saskatchewan First Nations Forestry Alliance mettait l'accent sur l'accroissement des occasions d'affaires pour les Premières Nations, les dirigeants de l'organisme ont également souligné la nécessité de faire davantage appel au savoir traditionnel et d'explorer de nouvelles possibilités en matière de bioénergie<sup>23</sup>. La participation des Autochtones au secteur forestier s'appuie sur une approche d'intendance du territoire qui va au-delà de la simple extraction de la valeur économique et qui englobe les liens culturels et spirituels avec la forêt.

Pour les communautés autochtones, la forêt apporte la sécurité alimentaire et assure la pérennité de la culture, en plus d'offrir des services écosystémiques, des loisirs et de l'énergie renouvelable<sup>24</sup> (voir « Non-timber Forest Products Can Be More Acceptable »). Par exemple, pour un des groupes autochtones consultés, les allocations forestières représentent une occasion de remédier à l'insécurité liée au logement dans les communautés, car elles permettent d'utiliser des billes entières pour la construction de maisons et la production de nouveaux produits de bois OSB (panneaux à lamelles orientées) pour les bâtiments moins coûteux<sup>25</sup>.

Certaines entreprises détenues par des Autochtones s'affairent à atténuer les impacts de la récolte du bois sur la santé animale et les activités traditionnelles dans le cadre de leur gestion forestière<sup>26</sup>. Lors d'un entretien, une entreprise forestière appartenant à des Premières Nations nous a confié que, bien qu'elle utilise actuellement des pratiques de récolte conventionnelles, il est prioritaire pour ses membres d'investir dans de nouvelles technologies permettant de réduire les impacts environnementaux de ses activités de récolte<sup>27</sup>.

23 Lozinski, « New Forestry Alliance Exploring Opportunities ».

24 Entretien de recherche, avril 2021; NAFA, « About NAFA ».

25 Entretien de recherche, mars 2021.

26 Ibid.

27 Ibid.

**« Habituellement, une entreprise exclusivement commerciale [...] veut récolter chacun des millions de mètres cubes de bois auxquels elle a droit. [...] Les peuples autochtones comptent bien changer les choses. Ils accepteront un taux de conversion inférieur [...] pour tenir compte d'autres bénéfices sur les plans écologique, spirituel et culturel. »**

**Cadre autochtone travaillant au sein d'une organisation forestière nationale**



# Accroître l'acceptabilité des produits forestiers non ligneux

On observe un intérêt grandissant pour la récolte de produits forestiers non ligneux de la forêt boréale, comme les tisanes d'épilobe, les bleuets, les chanterelles, les herbes ou les extraits de plantes utilisés dans les produits pharmaceutiques ou de soins personnels. Ce type de récolte est susceptible d'être plus acceptable à l'échelle locale puisqu'il n'entraîne pas l'abattage d'arbres entiers et qu'il libère la forêt pour d'autres activités, comme le piégeage. Il nécessite également moins d'investissement dans l'équipement de récolte que l'exploitation forestière commerciale.

Boreal Heartland, une initiative de l'association sans but lucratif KCDA (Keewatin Community Development Association) du Nord de la Saskatchewan, en est à sa cinquième année de récolte. La KCDA a formé plus de 50 personnes de la région à l'identification des plantes et à la récolte durable. Ces apprenants ont été rémunérés selon le volume récolté et l'organisme a veillé à ce que cette récolte commerciale n'entre pas en concurrence avec celles destinées aux pratiques traditionnelles. Le défi consiste maintenant à développer un marché pour ses produits. La KCDA espère que le marketing en ligne et la demande croissante de produits de santé contribueront au développement de ses activités commerciales.



# Les nombreux acteurs de l'écosystème de développement des compétences du Nord du Manitoba

L'écosystème chargé du développement des compétences de la main-d'œuvre des régions du Nord du Manitoba et de Prince Albert se compose de fournisseurs de services d'éducation, de décideurs politiques et de bailleurs de fonds, d'employés et d'apprenants (voir notre condensé *Développement des compétences dans le Nord : Un écosystème défini par des défis particuliers.*) Ces organisations collaborent et mettent en commun le financement, les lieux de formation, les formateurs et les l'accès aux apprenants (voir la pièce 1 de l'annexe B). Les peuples autochtones sont bien représentés dans l'écosystème du développement des compétences du Nord de la Saskatchewan.

Il est difficile d'établir les besoins futurs en matière d'emploi – et donc de développement des compétences – pour une industrie cyclique comme la foresterie, qui ressent les effets des fluctuations des marchés lointains et internationaux. Néanmoins, si les communautés autochtones veulent

prosperer dans un secteur forestier plus technique et diversifié, elles auront besoin de travailleurs qualifiés à tous les postes, y compris les métiers spécialisés et la gestion.

## Les apprenants manquent de compétences essentielles

Le taux d'obtention d'un diplôme d'études secondaires dans le nord de la Saskatchewan et à Prince Albert est faible. Vingt pour cent des personnes âgées de 25 à 64 ans n'ont pas de diplôme d'études secondaires. Dans le Nord de la Saskatchewan, ce pourcentage grimpe à 52 % pour les résidents des Premières Nations et à 41 % pour les résidents métis<sup>28</sup>. Pour cette raison, la formation de base des adultes est une composante importante des programmes d'enseignement postsecondaire, y compris l'obtention de l'équivalence de la 12<sup>e</sup> année et les compétences essentielles en milieu de travail.

28 Conference Board du Canada, analyse des données du recensement de 2016.



## L'éducation postsecondaire axée sur les Autochtones : un atout précieux

Trois des plus importants fournisseurs d'enseignement postsecondaire dans le Nord de la Saskatchewan sont des établissements administrés par des Autochtones : le Saskatchewan Indian Institute of Technologies (SIIT), l'Institut Gabriel Dumont (IGD), propriété des Métis, et l'Université des Premières Nations du Canada. Le SIIT gère également le Saskatchewan Indian Training Assessment Group (SITAG). Le SITAG distribue les fonds du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA) d'Emploi et Développement social Canada. Trente-trois organismes de développement de la main-d'œuvre dirigés par des Premières Nations et des conseils tribaux indépendants s'associent au SITAG pour acheter la formation en milieu de travail et l'éducation formelle dont leurs membres ont besoin<sup>29</sup>.

## Les établissements publics d'enseignement postsecondaire sont de petite taille

De nombreux étudiants autochtones fréquentent également des collèges publics régionaux tels que le North West College et le Northlands College. En raison de leur petite taille, ces collèges ne sont pas accrédités. Ils doivent confier la prestation des programmes à des écoles certifiées de plus grande taille. Bien souvent, ils proposent du rattrapage scolaire pour les cours préalables qui ne sont pas proposés dans les écoles communautaires ou avec lesquels les élèves ont des difficultés, comme la chimie ou les mathématiques.

Aucune université n'a son siège social dans les régions du Nord, mais l'Université des Premières Nations du Canada et l'Université de la Saskatchewan ont toutes deux des campus satellites à Prince Albert. Toutefois, les étudiants qui souhaitent devenir forestiers doivent quitter la province pour suivre un programme de formation spécialisée.

## Les employeurs soutiennent le développement du personnel

En investissant dans le développement professionnel du personnel et les bourses d'études pour les candidats, les employeurs économisent sur les honoraires de consultants externes, ce qui peut s'avérer rentable à long terme. En même temps, les employeurs du secteur forestier ont besoin de gens de métier et de travailleurs qualifiés. Ces employés doivent posséder des compétences essentielles : ils doivent maîtriser les outils numériques, se préparer à l'emploi et, subséquemment, posséder des connaissances en finance et en gestion d'entreprise.

La capacité à travailler dans divers contextes de cultures et de systèmes de connaissances constitue un atout, y compris la connaissance des langues autochtones locales. Les entreprises forestières autochtones aident les employés et les entrepreneurs indépendants à acquérir ces compétences (voir « Les entreprises autochtones soutiennent la formation »).

**« Pour certains [jeunes], c'est l'occasion de dire : "Vous allez voir, je vais devenir gestionnaire forestier". Et la prochaine fois que nous tiendrons des négociations sur la forêt, nous aurons notre propre représentant, une personne qui nous rapportera [...] ce qu'il s'est discuté. Parce qu'à l'heure actuelle, si je ne fais pas mes propres recherches, je ne sais pas ce qui se dit. »**

Leader communautaire métis, Nord de la Saskatchewan

29 SITAG, « About SITAG ».

# Les entreprises autochtones soutiennent la formation

## Formation des employés

Le secteur de l'éducation et de la formation d'un conseil tribal consulté aide ses membres à décrocher un emploi en faisant le pont entre les entreprises qui offrent des possibilités d'emploi et les membres de la communauté qui correspondent au profil recherché. En harmonisant la formation et les besoins des employeurs, le conseil tribal aide ses membres à obtenir la formation requise, grâce à un financement du SITAG. Ce soutien prend diverses formes : formation au SIMDUT et en premiers soins ou sur l'utilisation sécuritaire de scies à chaîne. Parfois, le conseil tribal donne un coup de pouce additionnel, en veillant par exemple à ce que les travailleurs soient adéquatement vêtus pour l'hiver. Dans le cas de formations plus spécialisées, le conseil tribal achète des places à ses membres pour suivre des cours organisés par des partenaires du monde de l'éducation, comme un cours de conducteur d'équipement lourd offert par le SIIT.

## Formation offerte aux travailleurs indépendants

Les entreprises forestières apportent un soutien aux équipes d'entrepreneurs de récolte indépendants, notamment pour l'élaboration d'un plan d'affaires ou la planification des dépenses en réparations. Ils aident également les entrepreneurs à se former aux nouveaux équipements et à améliorer leur productivité. Dans ce secteur aux faibles marges bénéficiaires, chaque seconde économisée pendant les périodes d'activité contribue à la viabilité de l'entreprise. Cette formation est offerte à l'interne ou par des consultants qui proviennent d'autres régions du Canada et qui ont beaucoup d'expérience en foresterie.



## Un organe de coordination de longue date

Dans les régions éloignées comme le Nord de la Saskatchewan, où les ressources sont limitées et où le nombre d'apprenants est faible, la collaboration en matière de développement des compétences est essentielle. Dans ces régions, le développement des compétences répond généralement aux besoins à court terme du marché du travail. Les collègues travaillent en étroite collaboration avec les communautés, les gouvernements autochtones et les employeurs pour assurer que la formation offerte correspond aux emplois à pourvoir.

Depuis le milieu des années 1980, le Northern Labour Market Committee (NLMC) offre aux représentants du gouvernement, de l'industrie et des communautés un forum de discussion sur les besoins émergents du marché du travail et en matière de développement économique du Nord de la Saskatchewan. L'objet des réunions trimestrielles change selon le cycle des fluctuations du secteur et les priorités gouvernementales. Des sous-comités s'efforcent de répondre aux besoins de main-d'œuvre des différentes industries. Depuis la fermeture de l'usine de pâte à papier de Prince Albert, le sous-comité forestier du NLMC est en veilleuse. Chaque année, selon l'évolution du secteur, on décide s'il convient de réactiver ou de convoquer à nouveau ces sous-comités<sup>30</sup>.

Actuellement, le NLMC n'offre pas de financement pour la formation. Cependant, les personnes consultées estiment que cet organisme constitue, dans une région aussi vaste, un moyen unique et efficace pour rassembler les gens dans le but de partager des renseignements, coordonner les services et influencer la prise de décision. Le respect mutuel et la discussion jouent un rôle important. Les participants peuvent discuter des points à l'ordre du jour et en ajouter. La présence de participants de haut niveau augmente le prestige du comité et permet la prise rapide de décisions. Toutefois, la pertinence à long terme du comité dépendra de sa capacité à innover.

<sup>30</sup> Entretien de recherche, mars 2021.

**« Les activités du NLMC répondent aux besoins exprimés dans le Nord plutôt qu'aux demandes de la province en provenance de Regina ou de Prince Albert. Ce succès de l'organisme a permis d'accroître la crédibilité des communautés et des entreprises du Nord. Cela contribue à la véritable identité nordique. »**

**Cadre métis de l'enseignement postsecondaire**



## La constitution d'ensembles de compétences complémentaires accroît la résilience des employés et des organisations

Pour les entreprises communautaires autochtones, très souvent animées par une vocation sociale, il arrive que la quantité et la qualité des emplois créés pour les membres de la communauté passent avant d'autres objectifs d'affaires, tels que l'augmentation des bénéficiaires. Ce choix social peut les décourager d'investir dans la haute technologie – comme les nouvelles machines d'exploitation forestière – qui, en fin de compte, réduiraient le nombre d'emplois disponibles pour les membres de la communauté.

Pour trouver l'équilibre et donner une place à ces valeurs d'entreprise sociale, ces entreprises ont intérêt à privilégier le développement d'ensembles de compétences diversifiés parmi leurs employés afin d'augmenter l'éventail des occasions d'affaires qu'ils pourront saisir, tant dans le secteur forestier que dans les domaines d'activité connexes. Par exemple, un même employé peut recevoir une formation visant à développer toute une gamme de compétences telles que l'arpentage sylvicole, le tracé de routes, l'utilisation de scies à chaîne et de débroussailluses, la formation sur les incendies de forêt, l'analyse de la qualité de l'eau, le savoir traditionnel de même que la plantation d'arbres et la supervision de la plantation d'arbres.

En aidant les gens à développer des ensembles de compétences pertinentes et diversifiées, qui comprennent des compétences peu ou moyennement spécialisées, l'organisation et l'employé deviennent plus résilients face aux changements qui touchent l'économie du secteur et de la région. Ces personnes pourront également occuper un emploi dans un domaine connexe dont l'activité est tributaire de cycles économiques divers ou qui est assez stable, comme c'est le cas pour le défrichage des emprises, l'entretien des parcs et des sentiers, ou les programmes provinciaux de lutte contre les incendies de forêt.

Source : Paul Robitaille, directeur principal, relations avec les Autochtones et la jeunesse, Sustainable Forestry Initiative.

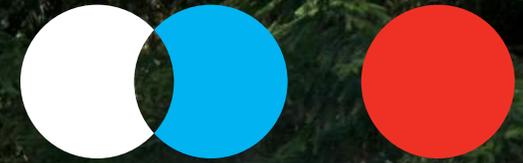
# Leçons tirées pour le développement de la main-d'œuvre forestière autochtone

Le secteur forestier de la Saskatchewan est aux prises avec trois défis : la rentabilité, les investissements stratégiques en technologie, et le recrutement et la rétention des travailleurs. Dans le Nord de la Saskatchewan, l'impact de la foresterie sur l'environnement et la culture, en particulier pour les Autochtones, sont une source d'inquiétudes supplémentaires. La région est faiblement peuplée et offre peu de possibilités de formation et d'emploi, ce qui constitue un défi pour l'écosystème de développement des compétences. Cependant, le leadership autochtone en matière de tenure forestière, de propriété et de participation de la main-d'œuvre offre une approche unique qui transforme les pratiques forestières et les modes de prestation de la formation visant les compétences du domaine de la foresterie.

## Les nouvelles technologies exigent de nouvelles compétences de gestion

Les professionnels tels que les forestiers et les gestionnaires seront les mieux placés pour répondre aux futures opportunités technologiques dans le secteur forestier. Des spécialistes des technologies de l'information et de la communication, du marketing, du service à la clientèle et de l'entrepreneuriat seront nécessaires pour gérer efficacement les changements technologiques<sup>31</sup>. Entre-temps, les gestionnaires et les dirigeants doivent s'assurer de comprendre la contribution que peuvent apporter les nouvelles technologies. Ce

31 Gouvernement de l'Ontario, « Carrières dans le secteur de la foresterie ».



travail nécessite d'être en mesure d'analyser des résultats de recherche, d'évaluer les avantages qui peuvent découler d'occasions qui pourraient survenir, de faire la demande de subventions et de fonds de formation, et d'embaucher le personnel et les consultants adéquats.

## La collaboration sera nécessaire pour combler l'écart en matière de compétences chez les Autochtones

**Compétences techniques et métiers :** La foresterie demeure une industrie fortement mécanisée qui nécessite des travailleurs possédant les compétences nécessaires pour opérer et entretenir les machines forestières, notamment des conducteurs de camions, des opérateurs de machines d'exploitation forestière, des techniciens d'instrumentation, des techniciens d'entretien, des mécaniciens, des mécaniciens de chantier et d'autres métiers spécialisés. La main-d'œuvre de bon nombre de ces professions est vieillissante. Pour attirer les jeunes Autochtones dans ces métiers, il faudra mettre en place une approche multidimensionnelle : attirer, recruter, former, encadrer et assurer une formation générale de préparation à l'emploi. Pour y parvenir, les gouvernements pourraient s'associer aux employeurs pour subventionner le coût de l'encadrement des nouveaux conducteurs de camions pendant qu'ils s'affairent à obtenir leur certification de conducteur de poids lourds<sup>32</sup>. Les contrats pluriannuels peuvent également aider les employeurs à prendre en charge des dépenses de formation plus élevées.

**Les entrepreneurs :** Si certains jeunes deviennent salariés, les petits entrepreneurs dans ces domaines apportent une contribution essentielle à la chaîne de valeur forestière, notamment pour la récolte. C'est pourquoi il est important de soutenir les petits entrepreneurs autochtones, notamment en leur offrant une formation au développement de petites entreprises. Des démarches d'accès au capital doivent être entreprises en parallèle à la formation, car l'acquisition de camions et d'équipements forestiers représente un investissement important. En offrant un accompagnement continu aux nouvelles entreprises, les organisations situées plus haut dans la chaîne de valeur peuvent aider ces jeunes entreprises à rester sur la bonne voie et contribuer à l'essor du secteur.

**Formation postsecondaire :** Le fait que les habitants locaux occupent des postes plus hautement qualifiés dans le secteur forestier augmente la probabilité de voir les avantages économiques de l'industrie se concentrer dans la région. De plus, il arrive que l'influence des travailleurs autochtones sur le secteur concorde parfaitement avec les valeurs locales, notamment sur le plan culturel. Le fait d'accroître les possibilités de formation en sciences biologiques et écologiques et en développement durable permettra aux apprenants de poursuivre leur carrière dans la foresterie ou de trouver des emplois dans d'autres domaines lorsque ce secteur cyclique connaîtra un creux. Le développement des compétences dans des domaines tels que la communication, la culture numérique et la compétence culturelle sont des atouts pour un large éventail de postes au sein de nombreux secteurs.

<sup>32</sup> Entretien de recherche, mars 2021.

## Les entreprises et les communautés autochtones veulent diversifier l'utilisation des forêts

Pour apaiser les tensions qui opposent l'exploitation forestière conventionnelle aux approches autochtones de foresterie durable, il faut approfondir notre compréhension de la foresterie autochtone socialement responsable et des points de convergence avec les nouvelles tendances de la gestion forestière durable basée sur les écosystèmes. Certains autres usages de la forêt, tels que la récolte de produits forestiers non ligneux et l'agroforesterie, pourraient compléter les activités traditionnelles d'exploitation forestière.

La mise en valeur de ressources forestières non ligneuses s'adapte aisément aux cultures locales et permet d'accroître la sécurité alimentaire et d'améliorer la santé des forêts. Pour faire passer une récolte de subsistance à l'échelle commerciale, on peut même envisager la mise en place de jardinage ou de culture en serre. Pour permettre aux communautés locales de saisir ces occasions, les fournisseurs de services d'enseignement devront doter les apprenants de connaissances en écologie, en sciences de l'environnement et en gestion d'entreprise. La revalorisation du savoir et des langues traditionnels et de la participation des femmes autochtones peuvent apporter une précieuse contribution.

## L'importance des décideurs politiques dans la coordination

La région compte une grande diversité de fournisseurs de services de formation et d'apprentissage, dont plusieurs sont détenus et dirigés par des Autochtones. En conséquence, une préparation judicieuse sera nécessaire afin que l'écosystème du développement des compétences soit en mesure d'offrir de la formation adaptée sur le plan culturel et qui répond aux besoins au niveau local. Les collèges locaux, les campus satellites d'autres établissements d'enseignement supérieur, les signataires d'ententes du PFCEA et les gouvernements ont tous un rôle à jouer. Des forums tels que le NLMC et le SITAG favorisent la coordination et le partage des connaissances grâce à la participation respectueuse de représentants des communautés autochtones, de l'industrie, du gouvernement et du milieu de l'éducation. Ces forums, et les discussions portant sur les possibilités qui les animent, sont l'une des façons de remettre la foresterie à l'ordre du jour des décideurs politiques. Le fait d'assurer une coordination incite toutes les parties à travailler ensemble à la création de programmes d'apprentissage qui permettent de pallier les lacunes en matière de compétences propres à ces régions nordiques.



## Annexe A

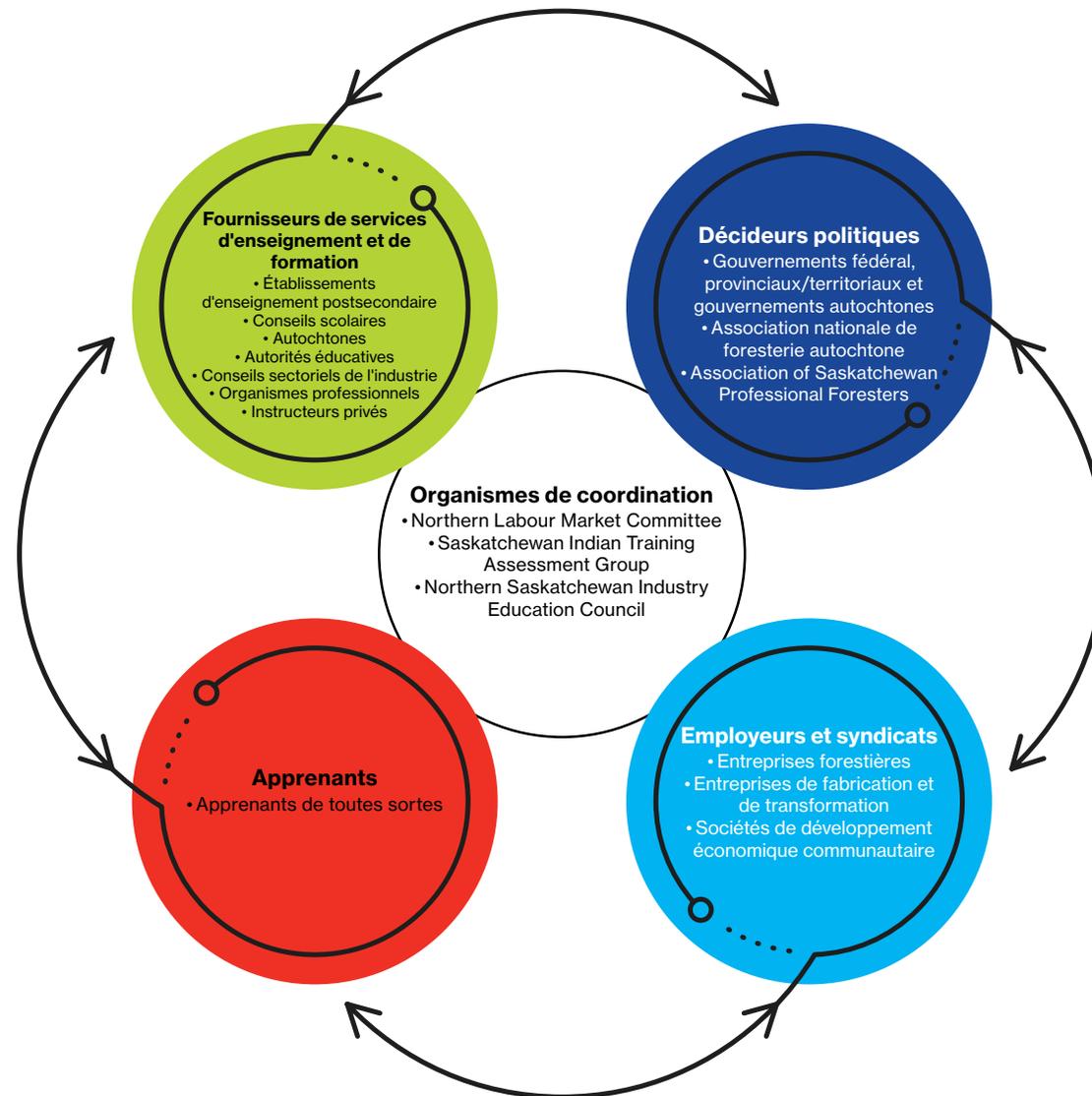
# Méthode

Les conclusions présentées dans ce rapport s'appuient sur :

- l'examen de sources de documentation gouvernementale, universitaire et parallèle sur l'évolution du secteur forestier et sur l'écosystème en matière d'éducation liée au secteur forestier du Nord de la Saskatchewan ;
- les données du Recensement de 2016 utilisées pour calculer le taux de participation des Autochtones dans les emplois du secteur forestier pour les deux régions à l'étude;
- 21 entretiens menés au cours de l'hiver et du printemps 2021, qui ont généré 12,5 heures de contenu qui a été enregistré, transcrit et codé à l'aide d'un logiciel d'analyse des données qualitatives. Les participants aux entrevues étaient associés à :
  - des institutions d'enseignement postsecondaires (3)
  - des ministères et agences des gouvernements fédéral et provinciaux (4)
  - des communautés et des entreprises autochtones (4)
  - des organismes du secteur forestier (2)
  - des entités responsables de la coordination du développement des compétences (5)

## Annexe B – Pièce 1

# Le développement des compétences dans le Nord de la Saskatchewan : L'écosystème



## Appendix B – Pièce 1 (suite)

# Le développement des compétences dans le Nord de la Saskatchewan : Les acteurs



### Apprenants aux expériences diverses

- Premières Nations, Métis, non-Autochtones
- Sur et hors réserve
- Études initiales et apprenants adultes
- Étudiants inscrits et travailleurs formés en emploi
- Collège, programme d'apprentissage, université, formation en emploi
- Travailleurs sous-qualifiés intéressés à se perfectionner



### Établissements d'enseignement postsecondaire

- Northlands College
- North West College
- Institut Gabriel Dumont
- Saskatchewan Indian Institute of Technologies
- Saskatchewan Polytechnic
- Université de la Saskatchewan
- Université des Premières Nations du Canada

### Organismes sans but lucratif

- CanSask Labour Market Services

### 7 commissions scolaires provinciales

### Autorités éducatives de Premières Nations et signataires d'ententes auxiliaires du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones

### Gardiens du savoir traditionnel

- Aînés

### Instructeurs privés



### Gouvernement du Canada

- Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
- Ressources naturelles Canada
- Services aux Autochtones Canada (SAC)
- Emploi et Développement des compétences Canada (EDSC)

### Gouvernement de la Saskatchewan

- Immigration and Career Training (ICT)
- Ministère de l'Enseignement supérieur
- Northern Saskatchewan Administration District
- Apprenticeship Saskatchewan

### Gouvernements autochtones

- Gouvernements des Premières Nations et conseils tribaux
- Métis Nation of Saskatchewan

### Gouvernements locaux

### Associations d'industries

- Association nationale de foresterie autochtone (ANFA)
- Organismes de certification forestière

### Organismes professionnels

- Association of Saskatchewan Professional Foresters



- Entreprises forestières
- Entreprises de fabrication et de transformation
- Sociétés de développement économique communautaire



### Rassembler les acteurs

- Northern Labour Market Committee
- Saskatchewan Indian Training Assessment Group (SITAG)
- Keewatin Community Development Association (Northern Saskatchewan Industry Education Council)

## Annexe C

# Participation des Autochtones dans les professions de la foresterie

Tableau 1

## Participation des Autochtones dans les métiers forestiers des régions du Nord de la Saskatchewan et de Prince Albert

(Recensement de 2016)

Professions	Emploi total	Identité des Premières Nations, nombre	Identité métisse, nombre	Autochtones, %	Niveau de compétence de la CNP	Offres d'emploi (toute la Sask.) 2019 à 2023
Conducteur/conductrice de camions de transport	3 100	375	360	24	C	3 220
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	625	35	25	11	B	410
Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens/mécaniciennes industriels	560	50	65	22	B	380
Directeurs/directrices de la fabrication	175	10	15	17	A	390
Ouvriers/ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière	165	115	30	91	C	20
Conducteurs/conductrices de machines d'abattage d'arbres	140	35	15	39	B	30
Opérateurs/opératrices de scies à chaîne et d'engins de débardage	115	55	10	61	C	30
Manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	105	30	10	38	D	30
Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	100	0	20	20	B	20
Opérateurs/opératrices de machines à scier dans les scieries	90	10	10	22	C	30
Surveillants/surveillantes de l'exploitation forestière	65	25	0	54	B	20
Manoeuvres de l'exploitation forestière	55	20	15	55	D	30
Professionnels/professionnelles des sciences forestières	50	0	0	0	A	n.d.
<b>Total</b>	<b>5 345</b>	<b>760</b>	<b>575</b>			<b>4 610</b>

Sources : Le Conference Board du Canada; Statistique Canada; Conseil des ressources humaines de l'industrie minière; Gouvernement de la Saskatchewan.



## Appendix D

# Bibliographie

Association nationale de foresterie autochtone, « About NAFA », consulté le 17 mars 2021, <http://www.nafaforestry.org/about.html>.

C.-B. First Nations Forestry Council. « BC First Nations Forestry Work Force Initiative », consulté le 3 juin 2021, <https://www.forestrycouncil.ca:443/cpages/workforce-initiative>.

Canadian Forest Industries. « The Canadian Forest Industries Podcast : Kevin Edgson on How to Attract Younger Workers to Forestry », consulté le 4 mai 2021, <https://www.woodbusiness.ca/the-cfi-podcast-kevin-edgson-on-how-to-attract-younger-workers-to-forestry/>.

CBC News. « High Lumber Prices Expected to Stick Around Into 2021, Raising Construction Costs for Canadians », CBC News, 23 décembre 2020, consulté le 20 septembre 2021. <https://www.cbc.ca/news/business/lumber-prices-yearender-1.5853476>.

Communauté de La Ronge. « Visiting La Ronge », consulté le 13 avril 2021, <https://www.laronge.ca/visiting-la-ronge>.

Cools, Ellen. « Saskatchewan First Nations Form Group to Advance Forestry Opportunities », Canadian Forest Industries, 11 janvier 2019, [www.woodbusiness.ca/saskatchewan-first-nations-form-group-to-advance-forestry-opportunities-5437/](http://www.woodbusiness.ca/saskatchewan-first-nations-form-group-to-advance-forestry-opportunities-5437/).

Cooper, Jane. *Développement des compétences dans le Nord : Un écosystème défini par des défis particuliers*, Ottawa : Le Conference Board du Canada, 2021.

Evans, Pete. « Wildfires Are Causing the Price of Lumber to Spike Again », CBC News, 23 juillet 2021, consulté le 20 septembre 2021, <https://www.cbc.ca/news/business/wildfires-lumber-1.6113128>.

Gouvernement de l'Ontario. « Carrières dans le secteur de la foresterie », consulté le 7 avril 2021, <https://www.ontario.ca/fr/page/carrieres-dans-le-secteur-de-la-foresterie>.

Gouvernement de la Saskatchewan. « Indigenous Involvement in the Forest Sector, Economic and Social Benefits », Gouvernement de la Saskatchewan, 2019, consulté le 20 septembre 2021, <https://www.saskatchewan.ca/residents/environment-public-health-and-safety/state-of-the-environment/state-of-the-environment-2019-a-focus-on-forests/economic-and-social-benefits/indigenous-involvement-in-the-forest-sector>.

Hill, Andrea. « Paper Excellence Injects \$600K into Shuttered P.A. Paper Mill », *Saskatoon StarPhoenix*, 5 février 2021, consulté le 13 avril 2021, <https://thestarphoenix.com/news/local-news/paper-excellence-injects-600k-into-shuttered-p-a-paper-mill>.

Horne, Don. « Technology Profile: Implementing Automation in Canada's Forestry Industry », *PROCESSWEST Magazine Online*, 27 juillet 2015, consulté le 20 septembre 2021, <https://www.processwest.ca/technology-profile-implementing-automation-in-canadas-forestry-industry/>.

John Deere. « Infographie sur le Contrôle intelligent de la Flèche pour l'équipement forestier », consulté le 16 avril 2021, <https://www.deere.ca/fr/foresterie/documents-infographiques/commande-intelligente-de-la-fl%C3%A8che/>.

Lozinski, Peter. « New Forestry Alliance Exploring Opportunities in Prince Albert Area », *Prince Albert Daily Herald*, 11 janvier 2019, consulté le 20 septembre 2021, <https://paherald.sk.ca/2019/01/10/new-forestry-alliance-exploring-opportunities-in-prince-albert-area/>.

Murray, Lucyann, Richard Clos et Fredrik Engdar. *Branching Out: How to Make Disruption an Advantage in the Forest Products Industry*, présentation PowerPoint : Accenture, 2019, consulté le 20 septembre 2021, [https://www.accenture.com/\\_acnmedia/PDF-123/Accenture-Reinventing-Forest-Products-Industry.pdf](https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-123/Accenture-Reinventing-Forest-Products-Industry.pdf).

–. Fourth Report on Indigenous-Held Forest Tenures in Canada 2019, Pîkwàkanagàn, Ontario : NAFA, 2018, consulté le 1 avril 2021, <http://nafaforestry.org/pdf/2018/NAFA%20Tenure%20Report%202018a.pdf>.

Ressources naturelles Canada. *L'état des forêts au Canada : Rapport annuel 2020*. Ottawa : Ressources naturelles Canada, 2020, consulté le 20 septembre 2021, <https://d1ied5g1xfqpx8.cloudfront.net/pdfs/40219.pdf>.

SITAG. « About SITAG – Saskatchewan Indian Training Assessment Group », consulté le 19 avril 2021, <https://sitag.ca/about-sitag/>.

Taillon, Peter J. « Artificial Intelligence and the Forestry Sector », Conseil des technologies de l'information et des communications (blogue), 31 octobre 2019, consulté le 20 septembre 2021, <https://www.ictc-ctic.ca/artificial-intelligence-forestry-sector/>.

Trucking HR Canada. *Millennials Have Drive 2*, Ottawa : Trucking HR Canada, 2019, consulté le 20 septembre 2021, <https://truckinghr.com/wp-content/uploads/2019/09/Millennials-Have-Drive-2.pdf>.



## Remerciements

Cette étude de cas a été préparée par Erin MacPherson, associée de recherche et Jane Cooper, associée principale de recherche du Conference Board du Canada, pour le compte du Centre des Compétences futures. Il a été révisé à l'interne par Adam Fiser, directeur associé; Stefan Fournier, directeur; Bryan Benjamin, vice-président; et Michael Burt, vice-président.

Tavia Laliberte, vice-présidente, Milieu universitaire, Saskatchewan Indian Institute of Technologies et Paul Robitaille, directeur principal, Relations avec les Autochtones et avec la jeunesse, Sustainable Forestry Initiative ont effectué la révision externe du document.

Ce rapport a été préparé grâce au soutien financier du Centre de Compétences futures. Le Conference Board du Canada est fier d'être un partenaire de recherche au sein du consortium du Centre des Compétences futures.

Pour de plus amples renseignements sur le Centre, veuillez consulter son site Web à <https://fsc-ccf.ca/>.

Toute omission de faits ou d'interprétation, le cas échéant, relève entièrement de la responsabilité du Conference Board du Canada. Les résultats présentés ne reflètent pas nécessairement les vues du Centre des Compétences futures, de son bailleur de fonds ou de ses partenaires.



Sous réserve d'indication contraire ci-dessous, les photos proviennent de Getty Images :

pp. page couverture, 10, 13, 18, 22—**Apprendre par les arbres Canada, une initiative de la Sustainable Forestry Initiative**

Ce volet de recherche est appuyé par un conseil consultatif mandaté par le Conference Board, composé notamment des personnes suivantes :

**Ann Sylliboy**  
Mi'kmaw Kina'matnewey

**Danbi Cho**  
Assemblée des  
Premières Nations

**Glen Aikenhead**  
Université de la Saskatchewan

**Greg Dick**  
Perimeter Institute for  
Theoretical Physics

**Heather McGregor**  
Université Queen's

**Jamie Ricci**  
Indspire

**Justin Wiebe**  
Fondation Mastercard

**Manon Tremblay**  
Université Concordia

**Michelle Hogue**  
Université de Lethbridge

**Randy Hermann**  
Université du Manitoba





## **Le secteur forestier de la Saskatchewan : Compétences futures pour une revitalisation dirigée par les Autochtones**

Erin Macpherson et Jane Cooper

Pour citer cette note de recherche : Macpherson, Erin, et Jane Cooper. *Le secteur forestier de la Saskatchewan : Compétences futures pour une revitalisation dirigée par les Autochtones*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 2021.

©2021 Le Conference Board du Canada\*

Publié au Canada | Tous droits réservés | Entente n° 40063028 |

\*Constitué sous la raison sociale d'AERIC Inc.

Ce document est disponible sur demande dans un format accessible aux personnes ayant une déficience visuelle. Agent d'accessibilité,

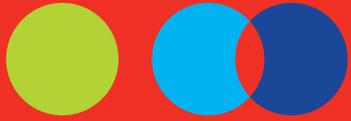
Le Conference Board du Canada

Tél. : 613-526-3280 ou 1-866-711-2262

Courriel : [accessibility@conferenceboard.ca](mailto:accessibility@conferenceboard.ca)

®Le Conference Board du Canada est une marque déposée du Conference Board, Inc. Nos prévisions et travaux de recherche reposent souvent sur de nombreuses hypothèses et sources de données et présentent ainsi des risques et incertitudes. Ces renseignements ne doivent donc pas être perçus comme une source de conseils spécifiques en matière de placement, de comptabilité, de droit ou de fiscalité. Les résultats et conclusions présentés dans ce rapport ne reflètent pas nécessairement les vues des évaluateurs externes, des conseillers ou des investisseurs. Toute erreur ou omission de faits ou d'interprétation, le cas échéant, relève entièrement de la responsabilité du Conference Board du Canada.





**Des idées qui résonnent...**

**Le Conference  
Board du Canada**

Publication 11376

Prix : gratuit

**conferenceboard.ca**